

Số: **6069** /BKH-CLPT

Hà Nội, ngày **11** tháng 8 năm 2010

V/v Gửi tài liệu hướng dẫn xây dựng
Quy hoạch phát triển nhân lực các ngành,
địa phương

Kính gửi: - Các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

Thực hiện chỉ đạo của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại Hội nghị toàn quốc ngày 10 tháng 8 năm 2010 về triển khai xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương thời kỳ 2011-2020. Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã tiếp thu các ý kiến góp ý để bổ sung, hoàn thiện bộ tài liệu hướng dẫn xây dựng Quy hoạch.

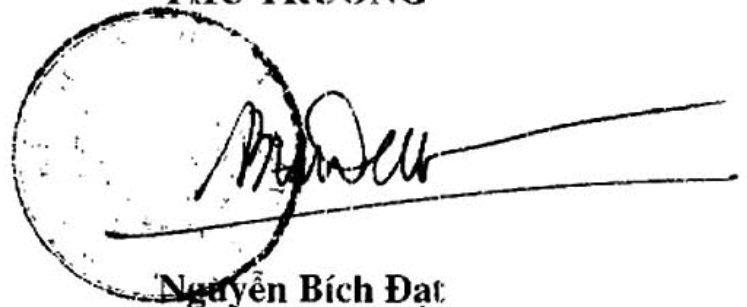
Bộ Kế hoạch và Đầu tư kính gửi đến Quý cơ quan bộ tài liệu hướng dẫn xây dựng quy hoạch để triển khai lập quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương.

Trong quá trình sử dụng tài liệu, nếu có ý kiến và đề xuất cần trao đổi, xin liên hệ: Ban Phát triển nhân lực và xã hội, Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư; điện thoại: 04 38431841 hoặc 0912492657. /

Nơi nhận:

- Như trên;
- Văn phòng CP (để báo cáo);
- Lưu VP, Viện CLPT. 7/5

KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG



Nguyễn Bích Đạt

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

**ĐỀ CƯƠNG HƯỚNG DẪN XÂY DỰNG
QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH
THỜI KỲ 2011-2020**

Hà Nội -2010

09596588

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

ĐỀ CƯƠNG HƯỚNG DẪN XÂY DỰNG QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THỜI KỲ 2011-2020

Quy hoạch phát triển nhân lực của ngành là bản luận chứng về những mục tiêu, phương hướng và giải pháp phát triển nhân lực, trong đó tập trung làm rõ những yêu cầu, giải pháp đào tạo và phát triển kỹ năng của nhân lực nhằm đảm bảo nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng làm việc, đạo đức nghề nghiệp và kỷ luật lao động đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển KT-XH của ngành thời kỳ đến năm 2020.

A. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU CỦA QUY HOẠCH

1. Mục đích

Quy hoạch phát triển nhân lực thời kỳ 2011-2020 là bước đi đầu tiên thực hiện Chiến lược triển nhân lực quốc gia đến năm 2020, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm phát triển của ngành nói chung và phát triển nhân lực của ngành nói riêng. Đồng thời, trên cơ sở mục tiêu và giải pháp thực hiện quy hoạch, triển khai xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nhân lực của ngành.

2. Yêu cầu

- Căn cứ và phù hợp với những phương hướng phát triển kinh tế-xã hội trong Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của cả nước thời kỳ 2011-2020, Chiến lược phát triển nhân lực, Chiến lược phát triển giáo dục, Chiến lược phát triển dạy nghề của cả nước đến năm 2020, các quy hoạch phát triển ngành và cơ chế, chính sách phát triển ngành.

- Thể hiện rõ quyết tâm, cam kết mạnh của ngành cả trong nhận thức và hành động thực tế trong phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển dài hạn và bền vững của ngành.

- Kiểm kê, đánh giá hiện trạng phát triển nhân lực về số lượng, chất lượng, trong đó xác định rõ những điểm mạnh và yếu kém của nhân lực so với nhu cầu phát triển; những biện pháp đã thực thi và rút ra bài học kinh nghiệm, cũng như đề xuất hướng hướng khắc phục trong thời gian tới.

- Hiện thực, khả thi.

- Đề xuất định hướng giải pháp, nhất là giải pháp về các nguồn lực và bước đi tổ chức thực hiện quy hoạch.

B. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM NGHIÊN CỨU

Toàn bộ nhân lực của ngành với những nội dung về phát triển trí lực (bao gồm trình độ học vấn, trình độ chuyên môn-kỹ thuật, kỹ năng làm việc, quản lý...), tình hình sử dụng nhân lực, trong đó đặt trọng tâm vào các nhóm đối tượng đặc biệt có vai trò quyết định và đột phá trong phát triển nhân lực và phát

triển ngành (đội ngũ nhân lực chuyên môn-kỹ thuật, công nhân kỹ thuật, nhân lực quản lý và doanh nhân).

C. NỘI DUNG QUY HOẠCH

Quy hoạch phát triển nhân lực của ngành thời kỳ 2011-2020 gồm những nội dung chủ yếu sau:

NỘI DUNG QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH THỜI KỲ 2011-2020

Mở đầu

- Sự cần thiết xây dựng quy hoạch
- Mục đích, yêu cầu và phạm vi quy hoạch
- Những căn cứ chủ yếu xây dựng quy hoạch
- Giới thiệu kết cấu của quy hoạch

Phần thứ nhất

HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

I. HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC

1. Quy mô nhân lực

- Tổng số và cơ cấu đội ngũ nhân lực theo giới tính, tuổi tác
- Đánh giá, phân tích các nguồn khả năng bổ sung nhân lực (nguồn cung): điều chỉnh nội bộ, tuyển dụng mới, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng lao động...
- Đánh giá, phân tích: trong những nhóm ngành, nghề nào có sự thiếu hụt và dư thừa lao động (theo trình độ đào tạo và kỹ năng lao động).
- Đánh giá, phân tích tương quan giữa biến động quy mô nhân lực với phát triển sản xuất, dịch vụ...
- Phân bố nhân lực theo lĩnh vực hoạt động và vùng miền

2. Phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực và tình hình sử dụng nhân lực

a. Phân tích, đánh giá trình độ học vấn của nhân lực

- Tổng số và cơ cấu nhân lực theo trình độ học vấn
- Tổng số và cơ cấu nhân lực theo trình độ ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh), trình độ tin học.

a. Phân tích, đánh giá trình độ chuyên môn-kỹ thuật và kỹ năng của nhân lực

- Tổng số và cơ cấu đội ngũ nhân lực theo trình độ đào tạo:
 - + Lao động chưa qua đào tạo
 - + Công nhân kỹ thuật các cấp trình độ đào tạo (đào tạo ngắn hạn, sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề).
 - + Tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp
 - + Tốt nghiệp cao đẳng
 - + Tốt nghiệp đại học và trên đại học
- Tổng số và cơ cấu đội ngũ nhân lực theo các nhóm ngành nghề được đào tạo.
 - + Công nhân thuật và các nhóm ngành nghề chính
 - + Cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ kỹ thuật và chuyên gia
 - + Cán bộ lãnh đạo, quản lý

- Đánh giá cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo trong mối tương quan với nhu cầu về trình độ, kỹ năng lao động, trình độ công nghệ... mức độ đáp ứng nhu cầu sản xuất, dịch vụ... Rút ra những kết luận cần thiết về chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, khả năng đáp ứng nhu cầu lao động theo trình độ so với yêu cầu trình độ công nghệ. Ví dụ, nhóm trình độ này thiếu hoặc nhóm khác quá thừa hoặc có những nhóm ngành chưa có người nào được đào tạo...

- Đánh giá cơ cấu lao động theo các nhóm ngành nghề đào tạo chính trong mối so sánh tương quan với nhu cầu nhân lực về các nhóm ngành nghề thực tế đang cần để đáp ứng nhu cầu sản xuất, dịch vụ... Rút ra những kết luận cần thiết về cơ cấu ngành nghề đào tạo của các cơ sở đào tạo, khả năng đáp ứng nhu cầu lao động theo trình độ so với yêu cầu trình độ công nghệ. Ví dụ, nhóm này thiếu hoặc nhóm khác quá thừa hoặc có những nhóm ngành chưa có người nào được đào tạo...

- Phân tích, đánh giá tình hình sử dụng nhân lực thông qua chỉ tiêu năng suất lao động, mức tiền lương, mức trang bị kỹ thuật của lao động, tiền lương, tiền công...

- Phân tích, đánh giá chất lượng lao động trong điều kiện tác động của thị trường lao động, việc làm và mối tương quan về cung-cầu lao động của ngành (di biến động nhân lực, khả năng tuyển dụng nhân lực theo yêu cầu thông quan thị trường lao động...).

c. Phân tích, đánh giá những yếu tố kỹ năng mềm của nhân lực

- Tinh thần, thái độ chấp hành pháp luật, kỷ cương, kỷ luật
- Tinh thần hợp tác trong lao động, năng lực làm việc hiệp đồng và theo nhóm....
- Văn hoá giao tiếp, kỹ năng ứng xử

II. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

1. Hệ thống đào tạo nhân lực

Phân tích, đánh giá hiện trạng hệ thống đào tạo nhân lực của ngành và khả năng cung cấp nhân lực qua đào tạo từ ngoài ngành. Đặc biệt, đi sâu phân tích, đánh giá những mặt hạn chế, điểm yếu của hệ thống đào tạo để làm rõ nguyên nhân chất lượng đào tạo còn thấp so với yêu cầu thực tế (chủ yếu về trình độ kiến thức và về kỹ năng làm việc), nhân lực được đào tạo chưa gắn với nhu cầu xã hội (chủ yếu về cơ cấu ngành nghề đào tạo) và chưa đáp ứng yêu cầu thực tế về nhân lực cho phát triển của ngành.

- Hệ thống cơ sở đào tạo nhân lực: Số lượng cơ sở đào tạo, năng lực đào tạo, ngành nghề đào tạo, phân bố theo lãnh thổ. Đặc biệt, cần phân tích, đánh giá sâu về danh mục mã hệ thống ngành nghề đào tạo hiện đang tổ chức đào tạo để thấy được “độ vênh” giữa hiện trạng ngành nghề đào tạo của nhân lực so với nhu cầu thực tế phát triển của ngành.

- Cơ sở vật chất-kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo: tình trạng phòng học, trang thiết bị phục vụ đào tạo, phòng thí nghiệm, thư viện, xưởng thực hành.... Phân tích, đánh giá và so sánh cơ sở vật chất-kỹ thuật của đơn vị đào tạo với trình độ công nghệ của thực tiễn doanh nghiệp đang sử dụng để thấy rõ được sự khác biệt, mức độ chênh lệch và độ trễ của trình độ kỹ năng đào tạo so với nhu cầu thực tiễn.

- Hiện trạng đội ngũ giảng viên, giáo viên: Số lượng, trình độ chuyên môn, cơ cấu ngành nghề...

- Nội dung và phương pháp giảng dạy, đào tạo: Làm rõ mức độ nội dung đào tạo gắn với nhu cầu của thực tiễn, đồng thời có so sánh với trình độ quốc tế để đảm bảo yêu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh của nhân lực Việt Nam trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

- Phân tích, đánh giá chung về chất lượng đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn sử dụng nhân lực theo các cấp trình độ đào tạo: dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và trên đại học.

2 Tổ chức đào tạo nhân lực

Tập trung phân tích, đánh giá điều kiện tổ chức đào tạo, chất lượng đào tạo và cơ cấu ngành nghề đào tạo nhân lực so với nhu cầu thực tế phát triển của ngành (yêu cầu của người sử dụng lao động qua đào tạo). Đánh giá các hình thức tổ chức đào tạo, mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng nhân lực qua đào tạo.

a. Tổ chức đào tạo nhân lực theo cấp trình độ

- Công nhân kỹ thuật các cấp trình độ (sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề).

- Trung cấp chuyên nghiệp

- Đại học, cao đẳng và cao hơn

b. Tổ chức đào tạo nhân lực theo các nhóm ngành nghề chính

- Các nhóm ngành nghề của công nhân kỹ thuật

- Cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ kỹ thuật và chuyên gia

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý

c. Hình thức tổ chức đào tạo

- Theo nơi đào tạo

+ Đào tạo nội bộ (trong ngành, trong doanh nghiệp)

+ Đào tạo tại các cơ sở đào tạo khác ở trong nước

+ Đào tạo ở nước ngoài

- Theo phương thức đào tạo

+ Tại chức, tại chỗ (vừa học vừa làm)

+ Tập trung ngắn hạn

+ Tập trung dài hạn

+ Đào tạo từ xa

+...

3. Hiện trạng quản lý nhà nước và cơ chế, chính sách phát triển nhân lực của ngành

- Hệ thống quản lý nhà nước về đào tạo nhân lực: Tập trung làm rõ những điểm yếu, bất cập so với yêu cầu.

- Đầu tư phát triển nhân lực: Tổng số và phân bổ như sau

+ Theo nguồn vốn: Ngân sách nhà nước, doanh nghiệp, người học, vốn nước ngoài (ODA, FDI...).

+ Theo hình thức tổ chức đào tạo: Tại chức, tập trung...

+ Theo cấp trình độ đào tạo: Dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, trên đại học...

- Cơ chế, chính sách huy động các nguồn lực

- Cơ chế, chính sách khuyến khích đào tạo; gồm cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp quan tâm đến phát triển sự nghiệp đào tạo nhân lực của doanh nghiệp; cơ chế, chính sách khuyến khích cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng đào tạo, mở ngành nghề đào tạo mới, nâng cấp, hiện đại hoá cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo...; cơ chế, chính sách khuyến khích người được đào tạo (nhất là đối với các ngành nghề mới, ngành nghề đặc biệt, ngành nghề xã hội có nhu cầu lớn, song người dân không có nguyện vọng theo học...).

- Cơ chế, chính sách quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo: quản lý kiểm định chất lượng, đánh giá, thi sát hạch, nâng cao trình độ giáo viên, cải tiến nội dung-phương pháp, nâng cấp trang thiết bị đào tạo...

III. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG MẶT MẠNH, HẠN CHẾ, THÁCH THỨC VÀ THỜI CƠ ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH

1. Những điểm mạnh
2. Những điểm yếu
3. Thời cơ
4. Thách thức

Phần thứ hai
PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
THỜI KỲ 2011-2020

I. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỜI KỲ 2011-2020

1. Những nhân tố bên ngoài

- Hội nhập quốc tế, toàn cầu hoá và hình thành các chuỗi giá trị gia tăng, chuỗi cung ứng toàn cầu
- Phát triển khoa học-công nghệ và hình thành nền kinh tế tri thức

2. Những nhân tố trong nước

- Phương hướng, quy mô, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế của cả nước và của ngành thời kỳ đến năm 2020.
- Quy mô đầu tư phát triển ngành: tổng số và cơ cấu đầu tư theo các phân ngành; theo đầu tư các cơ sở mới và đầu tư nâng cấp, hiện đại hoá cơ sở hiện có; vốn đầu tư trong nước và vốn đầu tư nước ngoài (FDI).
- Khoa học-công nghệ: ứng dụng khoa học, công nghệ, dây truyền, thiết bị, máy móc mới đòi hỏi lao động ngành nghề mới, kiến thức và trình độ kỹ năng lao động cao hơn, thay đổi cơ cấu lao động theo trình độ nghề và kỹ năng lao động.
- Định hướng phát triển nhân lực, phát triển đào tạo đại học, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề của cả nước...

II. MỤC TIÊU VÀ QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH THỜI KỲ 2011-2020

1. Mục tiêu phát triển nhân lực

2. Quan điểm phát triển nhân lực

III. DỰ BÁO NHU CẦU NHÂN LỰC

Đối tượng dự báo: Tổng nhu cầu về nhân lực và nhu cầu nhân lực được đào tạo (theo trình độ và các nhóm ngành nghề chính); nhu cầu lao động tăng thêm, nhu cầu lao động thay thế cho đội ngũ nhân lực hiện có.

Dự báo nhu cầu lao động theo các nhóm sau:

- Công nhân kỹ thuật (theo các cấp trình độ là đào tạo ngắn hạn, sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề; và theo các nhóm ngành nghề chính, lớn nhất).

- Lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp
- Lao động trình độ đại học-cao đẳng và cao hơn
- Nhóm nhân lực khoa học-công nghệ và chuyên môn nghiệp vụ
- Nhóm nhân lực lãnh đạo, quản lý của ngành

1. Những yếu tố tác động đến nhu cầu nhân lực của ngành

- Tốc độ tăng trưởng, quy mô và thay đổi cơ cấu sản xuất, dịch vụ của ngành.

- Quy mô đầu tư: tổng số và theo hướng sử dụng: đầu tư xây dựng mới; đầu tư mở rộng quy mô sản xuất, dịch vụ; đầu tư cải tiến, ứng dụng công nghệ, tranh thiết bị mới...

- Khoa học-công nghệ: ứng dụng khoa học, công nghệ, dây truyền, thiết bị, máy móc mới đòi hỏi lao động ngành nghề mới, kiến thức và trình độ kỹ năng lao động cao hơn, thay đổi cơ cấu lao động theo trình độ nghề và kỹ năng lao động.

- Giải pháp cải tiến, đổi mới quản lý và tổ chức sản xuất, kinh doanh: thường yêu cầu đội ngũ cán bộ quản lý phải được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý mới.

- Khả năng xuất hiện những ngành, nghề mới hoặc nhu cầu về những kiến thức, kỹ năng mới trong tương lai (do áp dụng kỹ thuật, công nghệ mới, đưa vào sản xuất dây truyền sản xuất mới...).

- Mức độ phát triển của thị trường lao động và thị trường đào tạo. Khả năng cung lao động từ nguồn nhân lực tại chỗ.

- Hợp tác quốc tế: tăng giá trị hàng hoá và dịch vụ xuất khẩu; đầu tư ra nước ngoài; tham gia vào chuỗi giá trị gia tăng và cung ứng toàn cầu...

2. Dự báo nhu cầu lao động của ngành

a. Tổng nhu cầu lao động

- Tổng số

- Lao động tăng thêm do tăng trưởng quy mô sản xuất, dịch vụ của ngành, trong đó có số lao động tăng thêm do các công trình sản xuất, dịch vụ mới được xây dựng và đưa vào sử dụng.

- Lao động tăng thêm do lao động giảm tự nhiên (chủ yếu là nghỉ hưu) và di chuyển đi nơi khác.

b. Nhu cầu công nhân kỹ thuật

- Tổng số

- Theo các cấp trình độ: đào tạo ngắn hạn, sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề.

- Theo các nhóm ngành nghề chính

- Tăng thêm do mở rộng quy mô sản xuất, dịch vụ..., trong đó có số lao động tăng thêm do các công trình sản xuất, dịch vụ mới được xây dựng và đưa vào sử dụng.

- Tăng thêm do ứng dụng công nghệ, máy móc, thiết bị mới

c. Nhu cầu lao động chuyên môn-kỹ thuật (kỹ sư, kỹ thuật viên, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ...)

- Tổng số

- Nhu cầu đào tạo mới (tăng thêm), trong đó có số lao động tăng thêm do các công trình sản xuất, dịch vụ mới được xây dựng và đưa vào sử dụng.

- Nhu cầu bồi dưỡng bổ sung kiến thức và nâng cao trình độ

d. Nhu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý

- Tổng số

- Nhu cầu đào tạo mới (tăng thêm), trong đó có số cán bộ lãnh đạo, quản lý tăng thêm do các công trình sản xuất, dịch vụ mới được xây dựng và đưa vào sử dụng.

- Nhu cầu bồi dưỡng bổ sung kiến thức và nâng cao trình độ, kỹ năng quản lý, lãnh đạo.

Phần thứ ba

NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

I. GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NHÂN LỰC VÀ CÁC DỰ ÁN ƯU TIÊN

1. Đào tạo, nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng lao động

1.1. Đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng lao động

- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ tại chỗ

- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ trong các cơ sở đào tạo ở trong nước

- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở nước ngoài

1.2. Tuyển dụng lao động đã được đào tạo và tổ chức đào tạo mới

- Tổ chức tuyển dụng lao động đã được đào tạo

- Tổ chức đào tạo tại chỗ

- Tổ chức đào tạo trong các cơ sở đào tạo ở trong nước

- Gửi đi đào tạo ở nước ngoài

1.3. Giữ và thu hút chuyên gia trình độ cao và nhân tài

- Chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác.

- Các cơ chế, chính sách khuyến khích khác: bổ nhiệm, giao nhiệm vụ quan trọng, ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại...

- Thuê chuyên gia, kỹ thuật viên từ bên ngoài (kể cả Việt kiều và người nước ngoài)

1.4. Phát triển các cơ sở đào tạo, đội ngũ giảng viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhân lực

- Các trường đại học, cao đẳng

- Các trường trung cấp chuyên nghiệp

- Các trường dạy nghề (cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trường nghề...)

- Các cơ sở đào tạo khác

1.5. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

- Gửi người đi đào tạo ở nước ngoài

- Mời giảng viên, chuyên gia nước ngoài tham gia đào tạo ở trong nước

- Thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài (ODA, FDI...) xây dựng cơ sở đào tạo ở Việt Nam

2. Các dự án đào tạo ưu tiên

- Dự án đào tạo công nhân kỹ thuật cho các cơ sở sản xuất mới xây dựng, các dây chuyền sản xuất, máy móc, thiết bị mới

- Dự án đào tạo lao động các nghề đặc biệt (ngành nghề đặc thù của ngành, địa phương)

- Dự án bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ kỹ sư phục vụ cho việc ứng dụng khoa học, công nghệ mới

- Dự án bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Dự án hợp tác quốc tế về đào tạo lao động

II. DỰ BÁO NHU CẦU CÁC NGUỒN LỰC

1. Nhu cầu về kinh phí cho phát triển đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng cho lao động

Tổng nhu cầu kinh phí và chia theo các nguồn vốn:

+ Ngân sách nhà nước trung ương hỗ trợ (bao gồm cả kinh phí đào tạo từ các chương trình, dự án phát triển KT-XH và đào tạo)

+ Ngân sách nhà nước của ngành (bao gồm cả kinh phí đào tạo từ các chương trình, dự án phát triển KT-XH và đào tạo)

+ Kinh phí của doanh nghiệp

+ Học phí

- + Hợp tác quốc tế
- + Các nguồn khác

2. Tổng nhu cầu về kinh phí cho phát triển nhân lực chia theo mục đích

- Tổng nhu cầu kinh phí và chia theo mục đích:
- + Đầu tư phát triển
- + Chi phí thường xuyên
- + Các loại khác

III. CẢI TIẾN CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

Cải tiến hệ thống cơ chế, chính sách khuyến khích phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo

- Cơ chế, chính sách đối với cơ sở đào tạo
- Cơ chế, chính sách đối với doanh nghiệp sử dụng nhân lực
- Cơ chế, chính sách đối với người được đào tạo

III. BƯỚC ĐI VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

- Xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm đào tạo nhân lực
- Xây dựng và thực hiện các dự án ưu tiên đào tạo

IV. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

D. TỔ CHỨC XÂY DỰNG QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA BỘ NGÀNH THỜI KỲ 2011-2020

1. Đơn vị chủ trì và cơ quan phối hợp

- Mỗi Bộ ngành thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng quy hoạch do một Thứ trưởng làm Trưởng Ban. Ban Chỉ đạo giao nhiệm vụ lập quy hoạch cho đơn vị, tổ chức của Bộ có chức năng nghiên cứu xây dựng chiến lược, quy hoạch, chính sách phát triển của ngành.

- Các đơn vị phối hợp: Các đơn vị, tổ chức trong và ngoài Bộ ở Trung ương và địa phương có liên quan.

3. Thời gian bắt đầu-hoàn thành

- Thời gian bắt đầu: tháng 8 năm 2020
- Thời gian hoàn thành:

+ Đối với các Bộ ngành thí điểm (Thông tin-truyền thông, Báo chí, Y tế, Tài chính, Ngân hàng, Du lịch, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn): 10/10/2010: Hoàn thành, sơ kết rút kinh nghiệm;

+ Đối với các Bộ ngành khác: Hoàn thành 10/11/2010

Bảng 1: Hiện trạng lao động theo trình độ học vấn

Đơn vị : 1.000 người

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I. Tổng số							
<i>Phân theo trình độ học vấn</i>							
1. Chưa bao giờ đi học (không biết chữ)							
2. Chưa tốt nghiệp tiểu học							
3. Tốt nghiệp tiểu học							
4. Tốt nghiệp trung học cơ sở							
5. Tốt nghiệp trung học phổ thông							
II. Cơ cấu							
Tổng số (=100%)							
Trong đó:							
1. Chưa bao giờ đi học (không biết chữ)							
2. Chưa tốt nghiệp tiểu học							
3. Tốt nghiệp tiểu học							
4. Tốt nghiệp trung học cơ sở							
5. Tốt nghiệp trung học phổ thông							

Bảng 2: Hiện trạng lao động theo trình độ đào tạo

Đơn vị : 1.000 người

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I. Tổng số							
<i>Phân theo trình độ đào tạo</i>							
1. Chưa qua đào tạo							
2. Đào tạo ngắn hạn							
3. Sơ cấp nghề							
4. Công nhân kỹ thuật							
5. Trung cấp nghề							
6. Cao đẳng nghề							
7. Trung cấp chuyên nghiệp							
8. Cao đẳng							
9. Đại học							
10. Trên đại học							
II. Cơ cấu (Tổng số =100%)							
1. Chưa qua đào tạo							
2. Đào tạo ngắn hạn							
3. Sơ cấp nghề							
4. Công nhân kỹ thuật							
5. Trung cấp nghề							
6. Cao đẳng nghề							
7. Trung cấp chuyên nghiệp							
8. Cao đẳng							
9. Đại học							
10. Trên đại học							

Bảng 3: Số lao động được đào tạo hàng năm trong thời gian qua

Đơn vị : 1.000 người

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I. Tổng số							
<i>Phân theo trình độ đào tạo</i>							
1. Chưa qua đào tạo							
2. Đào tạo ngắn hạn							
3. Sơ cấp nghề							
4. Công nhân kỹ thuật							
5. Trung cấp nghề							
6. Cao đẳng nghề							
7. Trung cấp chuyên nghiệp							
8. Cao đẳng							
9. Đại học							
10. Trên đại học							
II. Cơ cấu (Tổng số =100%)							
1. Chưa qua đào tạo							
2. Đào tạo ngắn hạn							
3. Sơ cấp nghề							
4. Công nhân kỹ thuật							
5. Trung cấp nghề							
6. Cao đẳng nghề							
7. Trung cấp chuyên nghiệp							
8. Cao đẳng							
9. Đại học							
10. Trên đại học							

Bảng 4: Năng lực các cơ sở đào tạo trên địa bàn (tỉnh) (hoặc) trực thuộc Bộ ngành quản lý

Đơn vị : 1.000 người

Tên cơ sở đào tạo	Năng lực ĐT theo thiết kế	Tổng số HS, SV		Số tuyển sinh mới		Số tốt nghiệp		Số giáo viên	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
I. Dạy nghề									
1. Cơ sở A									
2. Cơ sở B									
3. Cơ sở C									
....									
II. Trung cấp chuyên nghiệp									
1. Cơ sở A									
2. Cơ sở B									
3. Cơ sở C									
....									
III. Cao đẳng									
1. Cơ sở A									
2. Cơ sở B									
3. Cơ sở C									
.....									
IV. Đại học									
1. Cơ sở A									
2. Cơ sở B									
3. Cơ sở C									
.....									

Bảng 5: Dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo

Đơn vị : 1.000 người

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016-2020
I. Tổng số lao động làm việc							
II. Nhu cầu lao động qua đào tạo							
1. Tổng số							
2. Tỷ lệ so TS lao động làm việc							
3. Theo các trình độ							
a. Dạy nghề							
- Đào tạo ngắn hạn							
- Sơ cấp nghề							
- Trung cấp nghề							
- Cao đẳng nghề							
b. Trung cấp chuyên nghiệp							
c. Cao đẳng							
d. Đại học							
e. Trên đại học							

Bảng 6: Kế hoạch đào tạo nhân lực hàng năm

Đơn vị : 1.000 người

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tổng số 5 năm 2011-2015	2016-2020
I. Nhu cầu đào tạo mới								
1. Tổng số								
2. Theo các trình độ								
a. Dạy nghề								
- Đào tạo ngắn hạn								
- Sơ cấp nghề								
- Trung cấp nghề								
- Cao đẳng nghề								
b. Trung học chuyên nghiệp								
c. Cao đẳng								
d. Đại học								
e. Trên đại học								
II. Nhu cầu đào tạo lại, bồi dưỡng								
1. Tổng số								
2. Theo các trình độ								
a. Dạy nghề								
- Đào tạo ngắn hạn								
- Sơ cấp nghề								
- Trung cấp nghề								
- Cao đẳng nghề								
b. Trung học chuyên nghiệp								
c. Cao đẳng								
d. Đại học								
e. Trên đại học								

Bảng 7: Kế hoạch đào tạo nhân lực thời kỳ 2011-2015

Đơn vị : 1.000 người

	Tổng số	Trong đó:		
		Đào tạo tại chỗ	Đào tạo bên ngoài ở trong nước	Đào tạo ở nước ngoài
I. Nhu cầu đào tạo mới				
1. Tổng số				
2. Theo các trình độ				
a. Dạy nghề				
- Đào tạo ngắn hạn				
- Sơ cấp nghề				
- Trung cấp nghề				
- Cao đẳng nghề				
b. Trung học chuyên nghiệp				
c. Cao đẳng				
d. Đại học				
e. Trên đại học				
II. Nhu cầu đào tạo lại, bồi dưỡng				
1. Tổng số				
2. Theo các trình độ				
a. Dạy nghề				
- Đào tạo ngắn hạn				
- Sơ cấp nghề				
- Trung cấp nghề				
- Cao đẳng nghề				
b. Trung học chuyên nghiệp				
c. Cao đẳng				
d. Đại học				
e. Trên đại học				

Bảng 8: Nhu cầu vốn cho đào tạo nhân lực
Đơn vị : tỷ đồng

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tổng số 5 năm 2011-2015	2016-2020
Tổng số								
I. Theo các cấp trình độ								
1. Dạy nghề								
2. Trung học chuyên nghiệp								
3. Cao đẳng								
4. Đại học								
5. Trên đại học								
II. Theo nguồn vốn								
1. Ngân sách Trung ương								
2. Ngân sách địa phương								
3. Doanh nghiệp								
4. Các chương trình, dự án								
5. Người được đào tạo								
6. ODA								
7. Các nguồn khác								

Bảng 9: Nhu cầu vốn đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo nhân lực

Đơn vị : tỷ đồng

	Tổng số 5 năm 2011-2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tổng số 5 năm 2016-2020
Tổng số								
I. Theo nguồn vốn								
1. Ngân sách Trung ương								
2. Ngân sách địa phương								
3. Doanh nghiệp								
4. Các chương trình, dự án								
5. Người được đào tạo								
6. ODA								
7. Các nguồn khác								
II. Theo các cấp trình độ								
1. Dạy nghề								
- Trường A								
- Trường B								
...								
2. Trung học chuyên nghiệp								
- Trường A								
- Trường B								
...								
3. Đại học-cao đẳng								
- Trường A								
- Trường B								
...								