

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nam Định
giai đoạn 2011 - 2020**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NAM ĐỊNH

- Căn cứ Luật tổ chức HĐND và UBND ngày 26/3/2003;
- Căn cứ vào 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 về sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ về việc lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể kinh tế - xã hội vùng, lãnh thổ;
- Căn cứ vào Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn;
- Căn cứ vào Quyết định số 87/2008/QĐ-TTg ngày 8/7/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Nam Định đến năm 2020;
- Căn cứ vào Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc 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 văn bản số 533/BC-SKHĐT ngày 10/8/2010 về báo cáo thẩm định Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nam Định giai đoạn 2011- 2020,

QUYẾT ĐỊNH

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

I. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN:

1. Quan điểm

- Phát triển nhân lực phải phù hợp, đồng bộ với quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của toàn tỉnh, của từng ngành, địa phương và phù hợp với mục tiêu phát triển bền vững nền kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Con người được đặt vào vị trí trung tâm của việc phát triển nhân lực và gắn việc phát triển nhân lực với phát triển kinh tế xã hội. Trên cơ sở đó, phát triển và nâng cao nhân lực một cách toàn diện từ nâng cao chất lượng dân số, đảm bảo sức khỏe, giáo dục - đào tạo, dạy nghề đến tạo việc làm, quản lý và sử dụng nhân lực. Đồng thời phải nâng cao chất lượng sống của người dân.

- Đẩy mạnh xã hội hoá đào tạo; khuyến khích mọi tổ chức, cá nhân đầu tư cho đào tạo nhân lực. Phát triển và nâng cao chất lượng mạng lưới cơ sở đào tạo

nghề, đa dạng các hình thức đào tạo nghề, tạo điều kiện cho người lao động là thanh niên, nông dân học nghề, lập nghiệp.

- Cải thiện, phát triển cơ sở hạ tầng, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, không ngừng nâng cao trình độ học vấn của người dân nhằm tạo ra nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt là quan tâm đầu tư đào tạo nhân lực có chất lượng cao, coi đây là nguồn lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

2. Mục tiêu phát triển nhân lực:

2.1. Mục tiêu tổng quát:

Phát triển nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản: đạo đức, sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp; cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng nhu cầu chuyển đổi ngành nghề, tái cấu trúc của các doanh nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ cao và phương pháp quản lý mới. Mở rộng đào tạo các ngành nghề mới, tiếp tục thực hiện xã hội hoá, khuyến khích các hình thức đào tạo, dạy nghề, hình thành các trường, trung tâm dạy nghề trọng điểm, bảo đảm cung cấp lao động có kỹ thuật cao, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, chủ động hội nhập tích cực vào thị trường lao động khu vực và thế giới.

2.2. Mục tiêu cụ thể:

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh năm 2015 là 60%, trong đó: Lao động có trình độ trung cấp và đào tạo nghề là 52%; lao động có trình độ cao đẳng trở lên là 8%;

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh năm 2020 là 75%, trong đó: Lao động có trình độ trung cấp và đào tạo nghề là 66%; lao động có trình độ cao đẳng trở lên là 9%;

- Quy hoạch, đầu tư nâng cấp và mở rộng quy mô các cơ sở đào tạo và thành lập mới 8 trường trung học, cao đẳng và đại học, phân hiệu đại học phục vụ nhu cầu phát triển nhân lực trên địa bàn, trong đó có 2-3 cơ sở có trình độ quốc gia.

- Khuyến khích, ưu tiên phát triển các lĩnh vực đào tạo nhân lực trình độ cao, các ngành mũi nhọn và công nhân kỹ thuật lành nghề. Chú trọng đào tạo nghề, trung cấp chuyên nghiệp cho thanh niên nông thôn, nhất là tại khu vực đô thị hoá, không còn đất sản xuất nông nghiệp. Tổ chức đào tạo nhân lực cho các nghề truyền thống tại các làng nghề.

II. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2020:

1. Nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn của nhân lực.

Phát triển các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông, nâng cao tỷ lệ huy động trẻ em trong độ tuổi đến trường. Đến năm 2015, tỷ lệ nhập học của trẻ ở bậc học mầm non: nhà trẻ từ 45-50%, mẫu giáo từ 94-96%; huy động 99,9% trẻ em 5 tuổi ra lớp. Năm 2020, tỷ lệ nhập học đúng độ tuổi bậc Tiểu học 99,9%, THCS 99% và học sinh tốt nghiệp THCS vào THPT bằng các loại hình đào tạo 83 - 87%. Phân đấu hoàn thành phổ cập bậc trung học trước năm 2015.

Đẩy mạnh việc dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong các trường, các trung tâm giáo dục thường xuyên. Nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ. Xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo chất

lượng. Phần đầu đến năm 2015 có 100% giáo viên ở các bậc học đạt chuẩn, trong đó 30-35% trên chuẩn.

Thực hiện đa dạng hoá các loại hình đào tạo dạy nghề, mở rộng quy mô và hình thức đào tạo ở các trường chuyên nghiệp trong tỉnh với các ngành nghề phù hợp với nhu cầu phát triển của địa phương.

Đào tạo và đào tạo lại cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, các nhà quản lý doanh nghiệp, các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ cơ sở... để tiếp thu kinh nghiệm quản lý mới, khoa học công nghệ mới. Các doanh nghiệp, người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với nhân lực tại chỗ (tay nghề, kỹ năng lao động, tác phong làm việc, pháp luật lao động...).

Tạo việc làm, đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tiến bộ và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Hợp lý hóa phân bổ nhân lực theo lãnh thổ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội các địa bàn trong tỉnh.

Quy hoạch mạng lưới các cơ sở giáo dục, đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển đào tạo nhân lực. Đến năm 2020, đầu tư nâng cấp, xây dựng mới 80 cơ sở đào tạo để đào tạo hệ trung cấp và dạy nghề khoảng 55 ngàn học sinh, trong đó dạy nghề là 65%; hệ cao đẳng, đại học khoảng 20 ngàn học sinh trong đó dạy nghề là 77%.

2. Phát triển nhân lực các ngành, lĩnh vực:

2.1. Khu vực nông, lâm, thủy sản:

Nhân lực lĩnh vực nông, lâm, thủy sản năm 2010 chiếm 64,4% năm 2015 còn 52% và năm 2020 còn 35% tổng nhân lực toàn tỉnh.

Tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong khu vực này tăng từ 31,2% năm 2010 lên 43,5% năm 2015 và lên 60,8% năm 2020. Trong số nhân lực được đào tạo, trình độ sơ cấp nghề có bằng và chứng chỉ khoảng 27,3% năm 2010 lên 40,7% năm 2015 và lên 48,4% năm 2020, trình độ cao đẳng và trung cấp khoảng 7,5% năm 2010 lên 7,9% năm 2015 và lên 9,1% năm 2020, trình độ đại học và trên đại học khoảng 0,8% năm 2010 lên 1% năm 2015 và lên 1,4% năm 2020.

2.2. Khu vực công nghiệp - xây dựng

Nhân lực lĩnh vực công nghiệp - xây dựng năm 2010 chiếm 19,6% thì năm 2015 chiếm 29% và năm 2020 chiếm 40% tổng nhân lực trong toàn tỉnh.

Tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong khu vực này tăng từ 74,4% năm 2010 lên 81,7% năm 2015 và lên 84,9% năm 2020. Trong số nhân lực được đào tạo, trình độ sơ cấp nghề có bằng và chứng chỉ khoảng 38,9% năm 2010 lên 45,4% năm 2015 và lên 50,4% năm 2020, trình độ cao đẳng và trung cấp khoảng 11,2% năm 2010 lên 14,9% năm 2015 và lên 15,7% năm 2020, trình độ đại học và trên đại học khoảng 2,8% năm 2010 lên 3,9% năm 2015 và lên 4,2% năm 2020.

2.3. Khu vực dịch vụ :

Nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng năm 2010 chiếm 16% thì năm 2015 chiếm 19% và năm 2020 chiếm 25% tổng nhân lực toàn tỉnh.

Tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong khu vực này tăng từ 62,9% năm 2010 lên 72,0% năm 2015 và lên 79,8% năm 2020. Trong số nhân lực được đào tạo, trình độ sơ cấp nghề có bằng và chứng chỉ khoảng 25,1% năm 2010 lên 29,8% năm 2015 và lên 30,1% năm 2020, trình độ cao đẳng và trung cấp khoảng 31,0% năm 2010 lên 31,3% năm 2015 và lên 31,6% năm 2020, trình độ đại học và trên đại học khoảng 17% năm 2010 lên 17,5% năm 2015 và lên 18% năm 2020

III. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Xây dựng, bổ sung hoàn thiện hệ thống đào tạo trên địa bàn tỉnh:

Rà soát, sửa đổi, bổ sung lại quy hoạch phát triển của các cấp, các ngành. Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực và các ngành nghề đào tạo trên toàn tỉnh. Căn cứ vào yêu cầu đào tạo từng thời kỳ, các cơ sở đào tạo cần có kế hoạch nâng cấp quy mô đào tạo cả về số lượng và chất lượng. Quy hoạch xây dựng khu đại học tập trung với quy mô 250-300 ha thu hút đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo đại học cơ sở nghiên cứu sản xuất với công nghệ cao.

Chú trọng nâng cao vai trò, trách nhiệm của các ngành, các cấp trong công tác tuyên truyền, vận động, khuyến khích người học các ngành nghề theo nhu cầu của địa phương. Kế hoạch đào tạo hàng năm phải bám vào các mục tiêu quy hoạch đã được duyệt và tiến độ thực hiện trong từng thời kỳ. Cuối mỗi kỳ kế hoạch cần tổ chức đánh giá tình hình thực hiện quy hoạch, bổ sung và điều chỉnh lại các mục tiêu cho phù hợp với tình hình thực tế.

Xây dựng chương trình hành động và các chương trình phát triển theo từng thời kỳ theo định hướng của quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội và quy hoạch phát triển nhân lực đến năm 2020.

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

2.1 Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực.

Các ngành, các cấp cần làm cho mọi người thấy rõ vai trò và trách nhiệm 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, thể hiện quan điểm phát triển con người, phát triển kinh tế - xã hội vì con người và do con người, là một trong những nội dung cơ bản của phát triển bền vững.

Phát triển nhân lực được xem là một trong những nội dung, nhiệm vụ chủ yếu. Quy hoạch phát triển nhân lực là một biện pháp của kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương. Các cấp, các ngành tiếp tục đẩy mạnh tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và pháp luật về phát triển nhân lực, vận động các doanh nghiệp tham gia đào tạo nhân lực.

2.2. Hoàn thiện bộ máy và đổi mới phương pháp quản lý. Nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng tham mưu. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của các cấp, các ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Thủ trưởng các ngành, các cấp và chủ các doanh nghiệp phải chỉ đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả phát triển nhân lực ở địa phương, đơn vị. Phải xây dựng quy hoạch và kế hoạch cụ thể; bố trí cán bộ có trình độ và năng lực thực hiện công tác đào tạo phát triển nhân lực.

Nâng cao hiệu quả hoạt động của các Trung tâm giới thiệu việc làm. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về thị trường lao động và có bộ phận dự báo cung - cầu lao động của tỉnh.

Tiếp tục thực hiện cải cách hành chính, tạo điều kiện tốt nhất cho mọi thành phần kinh tế tham gia phát triển nhân lực có chất lượng và hiệu quả. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, trong đó ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở.

2.3. Các cấp, các ngành tăng cường phối hợp trong xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển nhân lực cho ngành, lĩnh vực, địa phương mình. Tạo sự phối hợp nhịp nhàng, đồng bộ, thống nhất tốt nhất cho sự phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh.

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

3.1. Xây dựng chính sách khuyến khích đầu tư vào các ngành, lĩnh vực và phát triển nhân lực. Cụ thể hóa các chính sách của Nhà nước đã ban hành vào tình hình của tỉnh để thu hút đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo.

3.2. Thực hiện chế độ ưu đãi về sử dụng đất đai, giảm tiền thuê đất, vay vốn ưu đãi để đầu tư xây dựng các cơ sở hạ tầng phát triển nhân lực.

3.3. Huy động mọi nguồn lực trong xã hội để phát triển nhân lực, đổi mới cơ chế quản lý tài chính. ưu tiên đầu tư cho phát triển nhân lực trong tương quan với các ngành khác. Hàng năm, tỉnh giành 1% - 2% tổng chi ngân sách địa phương đưa cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng ở các nước có nền khoa học và công nghệ tiên tiến.

3.4. Nghiên cứu xây dựng chính sách việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội cho người lao động và chính sách hỗ trợ đối tượng nghèo khi tham gia các loại hình bảo hiểm. Từng bước triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động khi bị mất việc làm theo sự chỉ đạo của Nhà nước.

3.5. Thực hiện chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài như: tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp cho những chuyên gia có trình độ cao về tình công tác; Bổ nhiệm cán bộ vào vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn, giao nhiệm vụ cụ thể để họ phát huy khả năng vốn có; thuê chuyên gia, kỹ thuật viên (kể cả người nước ngoài, Việt kiều); tăng chi ngân sách đầu tư cho giáo dục - đào tạo, chú ý đến đào tạo lại nhân lực....

3.6. Xây dựng và phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm qua các kênh thông tin và sàn giao dịch việc làm làm cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động.

4. Mở rộng phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực

Tăng cường phối hợp và hợp tác với các cơ quan, tổ chức các cơ sở đào tạo của Trung ương và Trung ương đóng trên địa bàn về chương trình dạy và học mới, giáo trình, giáo án, nâng cao trình độ giáo viên và nguồn vốn để hỗ trợ phát triển nhân lực.

Mở rộng hợp tác với các tỉnh vùng ĐBSH trong phân công đào tạo nghề có thể mạnh của từng tỉnh để tạo ra sự phát triển hiệu quả, ổn định và bền vững cho cả vùng. Trong đó đặc biệt quan tâm đến hợp tác trong lĩnh vực đào tạo - nghiên cứu và chuyên gia công nghệ, đào tạo nghề có chất lượng cao.

Bên cạnh đó, mở rộng hợp tác quốc tế trong chương trình đào tạo dài hạn, trung hạn, ngắn hạn theo những đề án đào tạo liên kết với nước ngoài.

5. Nâng cao thể lực và trình độ của người lao động.

Làm tốt công tác bảo vệ chăm sóc sức khỏe ban đầu, thực hiện có hiệu quả các CTMTQG, đẩy lùi các bệnh truyền nhiễm; phòng chống suy dinh dưỡng cho trẻ em, mục tiêu mỗi năm giảm 1% tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng đến năm 2015 còn 13% và năm 2020 còn dưới 10%. Phấn đấu nâng tuổi thọ trung bình lên 74 tuổi năm 2015 và đạt 75 tuổi năm 2020

Thường xuyên đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nghiệp vụ cho người lao động để theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ tiên tiến. Chú trọng nâng cao ý thức, tác phong, kỷ luật trong lao động nhằm hạn chế, đẩy lùi các mặt yếu, tồn tại của đội ngũ nhân lực.

6. Nhu cầu vốn và giải pháp huy động vốn:

6.1. Dự báo nhu cầu vốn:

Căn cứ vào định hướng phát triển nhân lực, sơ bộ dự báo nhu cầu vốn đầu tư trong giai đoạn 2010-2020 khoảng 4.534 tỷ đồng (vốn sự nghiệp đào tạo khoảng 2.320 tỷ đồng, vốn xây dựng cơ sở đào tạo nhân lực khoảng 2.489 tỷ đồng). Trong tổng số chia ra theo giai đoạn 2011 – 2015 khoảng 2.135 tỷ đồng, giai đoạn 2011 – 2015 khoảng 2.398 tỷ đồng.

6.2. Huy động các nguồn vốn:

- Nguồn vốn đầu tư từ ngân sách và các chương trình dự án khoảng 30-40% nhu cầu vốn đầu tư, dành chủ yếu cho phát triển cơ sở kết cấu hạ tầng, mua sắm các trang thiết bị phục vụ dạy và học, hỗ trợ cho người lao động học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao kỹ năng lao động và hỗ trợ đào tạo chuyên sâu.

- Nguồn vốn huy động của các doanh nghiệp khoảng 11-12% tổng nhu cầu vốn đầu tư, chủ yếu đầu tư cơ sở vật chất cho các trường, trung tâm dạy nghề thuộc các doanh nghiệp, hỗ trợ cho người lao động học tập để đào tạo nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề.

- Người được đào tạo đóng góp khoảng 28-29% tổng nhu cầu vốn đầu tư.

- Các nguồn vốn ODA khoảng 14-15% tổng nhu cầu vốn đầu tư cho xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật ở các trường, các trung tâm...

- Các nguồn khác: khoảng 5-6% tổng nhu cầu vốn đầu tư.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

Đề quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nam Định giai đoạn 2011- 2020 thực hiện có kết quả, các ngành, các cấp, tổ chức thực hiện tốt công việc sau:

- Các ngành, UBND các huyện, thành phố rà soát lại Quy hoạch tổng thể, lồng ghép các mục tiêu định hướng, nhiệm vụ và giải pháp của quy hoạch này vào Quy hoạch tổng thể của huyện, thành phố, quy hoạch các ngành, lĩnh vực chủ yếu của mình. Đồng thời xây dựng kế hoạch 5 năm, hàng năm về phát triển nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành, cấp mình.

- Các Sở, Ban, ngành, UBND các huyện, thành phố cần tổ chức tốt hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực trên địa bàn, phối hợp với các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo để nắm bắt, huy động và đào tạo nhân lực. Chủ động đề xuất với UBND tỉnh ban hành các cơ chế chính sách khuyến khích đào tạo nghề thích hợp để cung cấp cho các đơn vị có nhu cầu.

- Sau khi quy hoạch được phê duyệt, cần công khai Quy hoạch trên các phương tiện thông tin truyền thông đại chúng để nhân dân biết, tham gia kiểm tra, giám sát và theo dõi tình hình thực hiện Quy hoạch.

- Các Sở, Ban, ngành, UBND các huyện, thành phố định kỳ đánh giá, sơ kết, tổng kết tình hình thực hiện Quy hoạch gửi về Sở Kế hoạch và Đầu tư để tổng hợp báo cáo UBND tỉnh. Trong quá trình triển khai thực hiện, các đơn vị cần thường xuyên xem xét, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế.

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

Điều 3. Chánh Văn phòng UBND tỉnh, Thủ trưởng các sở, ban, ngành, các doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh Nam Định, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- TT Tỉnh ủy, TT HĐND tỉnh;
- Các đ/c lãnh đạo UBND tỉnh;
- Như điều 3;
- CPVP UBND tỉnh;
- VP3, VP5, VP6, VP7;
- Lưu VP1, VP2.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH



Nguyễn Văn Tuấn