

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẾN TRE

KẾ HOẠCH
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TỈNH BẾN TRE GIAI ĐOẠN 2016-2020



Bến Tre, tháng 8 năm 2016

KẾ HOẠCH

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020

Thực hiện Kết luận số 248-KL/TU ngày 14/7/2015 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh tiếp tục thực hiện Nghị quyết 04-NQ/TU ngày 20 tháng 10 năm 2011 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, đồng thời tiếp tục thực hiện Quyết định 1108/QĐ-UBND ngày 17 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân tỉnh về Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2020, Ủy ban nhân dân tỉnh đề ra Kế hoạch Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020 với những nội dung cụ thể như sau:

Phần thứ nhất

**ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BẾN TRE GIAI ĐOẠN 2011-2015.**

I. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

Qua 05 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 20/10/2011 của Tỉnh ủy khóa IX về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020 và Đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2015, nhận thức của cán bộ, đảng viên, đoàn viên và nhân dân về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội từng bước được nâng lên.

Chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh có nhiều chuyển biến rõ nét trên nhiều lĩnh vực, phát triển tương đối đồng bộ trên cả 3 yếu tố cơ bản là sức khỏe thể lực, kỹ năng nghề nghiệp và đạo đức, lối sống. Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động từng bước được trang bị những kiến thức về văn hóa công sở, ý thức trách nhiệm, đạo đức, lối sống, tác phong công nghiệp...; mặt bằng dân trí, trình độ năng lực của người lao động và nhân lực có tay nghề từng bước nâng lên về số lượng và chất lượng. Từ 2011-2015 tỉnh đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho 121.812 người; trong đó: đào tạo mới 109.615 người đào tạo lại, bồi dưỡng 12.197 người. Từ đó, góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 44% năm 2011 lên 50,68% năm 2015, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề là 25%.

Chất lượng và hiệu quả giáo dục được củng cố, phát triển; công tác giáo dục đạo đức, nhân cách, kỹ năng sống cho học sinh, có nhiều chuyển biến tích cực; chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên tiếp tục được kiện toàn. Chất lượng đào tạo các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng được cải

thiện. Tỉnh phối hợp với Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh hoàn chỉnh các thủ tục thành lập Phân hiệu Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh tại Bến Tre để tuyển sinh trong năm học 2016-2017.

Trình độ chuyên môn lý luận chính trị, kỹ năng làm việc cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh cơ bản đạt yêu cầu theo quy định, công chức cấp xã có sự tiến bộ tốt hơn. Đến nay, khối hành chính nhà nước cấp tỉnh có 98,5% trình độ đại học, trong đó 24% trình độ sau đại học; khối hành chính nhà nước cấp huyện có 94,8% trình độ đại học, trong đó 8,5% trình độ sau đại học; đối với cán bộ cấp xã từ trung cấp trở lên đạt 80,1%, trong đó cán bộ có trình độ đại học đạt 41,05%; công chức cấp xã từ trung cấp trở lên đạt 98,4%.

Công tác dạy nghề cho người lao động có chuyển biến tích cực, các cơ sở dạy nghề được đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng cơ bản quy mô đào tạo. Theo đó, đã tạo điều kiện để lao động nông thôn tham gia học nghề và có việc làm ổn định, đào tạo nghề các trình độ cao đẳng, trung cấp nghề từng bước thu hút được học viên tham gia, góp phần hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao của tỉnh.

Các hoạt động rèn luyện thể thao thường xuyên trong nhân dân được tăng cường và ngày càng mở rộng, người dân có ý thức cao trong việc rèn luyện thể dục thể thao, thể lực và tầm vóc của người dân Bến Tre từng bước cải thiện và ngày càng được nâng cao, rõ nhất là ở khu vực thành phố và các thị trấn.

Công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân được quan tâm thực hiện, nhất là tuyến y tế cơ sở; các hoạt động phòng, chống dịch bệnh được duy trì và triển khai thực hiện tốt, đã khống chế không để dịch lớn xảy ra; chất lượng khám và điều trị bệnh cho nhân dân từng bước được nâng lên.

II. TỒN TẠI, HẠN CHẾ

- Công tác dự báo nhu cầu nhân lực chưa được thực hiện tốt, định hướng về cơ cấu, ngành nghề cần đào tạo, nhất là đào tạo nhân lực có tay nghề cao ở các lĩnh vực như kỹ thuật cao trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phối hợp tốt với doanh nghiệp trong công tác đào tạo và tuyển dụng lao động. Việc thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề còn hạn chế; doanh nghiệp chỉ đào tạo lại theo nhu cầu và chưa đặt hàng đào tạo lao động cho các cơ sở dạy nghề.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các cơ sở dạy nghề được đầu tư nhưng chưa theo kịp tiến bộ công nghệ tại các doanh nghiệp, một số cơ sở dạy nghề chưa chủ động tìm ra các giải pháp thu hút học viên học nghề. Đào tạo trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng chỉ đạt mức phổ cập nghề; ngành nghề đào tạo cho lao động có tay nghề cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội. Chất lượng đào tạo có nâng lên, nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Đội ngũ giáo viên dạy nghề nông nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu kỹ thuật trong sản xuất của người dân.

- Cơ sở vật chất trường lớp và các trang thiết bị tuy được tăng cường đầu tư, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu mở rộng dạy học 2 buổi/ngày; thiếu vốn để xây dựng bổ sung cơ sở vật chất cho trường nhằm nâng cao chất lượng thực hành, thí nghiệm, xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia. Cơ cấu đội ngũ giáo viên vẫn còn trình trạng vừa thừa vừa thiếu; công tác bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu, nhất là giáo viên Đề án Ngoại ngữ Quốc gia 2020.

- Trình độ đào tạo sau đại học ở cấp tỉnh tuy có nâng lên về số lượng nhưng thực chất tinh cũng chưa xây dựng được đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi; tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa cao; một bộ phận cán bộ, công chức, thiếu chủ động, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ. Việc bố trí các ứng viên là sinh viên Đề án Đào tạo 50 cán bộ khoa học kỹ thuật ở nước ngoài có trình độ sau đại học về công tác tại tỉnh cũng gặp khó khăn do cơ chế tuyển dụng.

- Đội ngũ cán bộ y tế luôn được quan tâm nâng chất nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh và yêu cầu điều trị của người dân ngày càng cao, nhất là tuyến cơ sở. Tâm vóc và thể lực người lao động tuy có cải thiện nhưng chiều cao của thanh niên vẫn còn thấp so với bình quân chung cả nước, ngoài ra sự thích nghi của người lao động với môi trường làm việc khắc nghiệt, áp lực công việc cao vẫn còn hạn chế.

- Một bộ phận người lao động chưa có ý thức trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao; đạo đức, chính trị và tác phong công nghiệp chưa cao; ý thức tự giác trong đào tạo nâng cao trình độ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ còn hạn chế; vẫn còn tình trạng người lao động còn đình công, lãn công tại các doanh nghiệp trong và ngoài khu công nghiệp.

III. NGUYÊN NHÂN CỦA NHỮNG HẠN CHẾ

- Công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, một số cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, ý nghĩa và tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; việc lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện chưa sâu sát. Một số cán bộ, công chức, viên chức chưa tự giác học tập rèn luyện để nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ; chất lượng một số lớp đào tạo đại học mở tại tỉnh còn thấp.

- Trong từng ngành, từng cấp công tác dự báo ngành nghề cho nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội chưa sát; việc định hướng, đề xuất danh mục ngành nghề ưu tiên đào tạo và lĩnh vực cần thu hút người có trình độ cao chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Đội ngũ giáo viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau nên một số giáo viên chậm đổi mới, chưa sáng tạo trong vận dụng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ trong giảng dạy. Nhiều cơ sở giáo dục có quy mô nhỏ nhưng phải bố trí giáo viên dạy đủ các môn dẫn đến tình trạng thừa, thiếu cục bộ. Giáo viên dạy ngoại ngữ vừa thiếu vừa chưa đạt chuẩn, có đó người được đào tạo ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường.

- Trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy còn lạc hậu chưa đáp ứng được nhu cầu cần đào tạo, chi đào tạo những gì mà các cơ sở dạy nghề hiện có; việc khai thác, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các cơ sở dạy nghề còn lãng phí, thiếu đồng bộ; việc đầu tư cơ sở vật chất không đi đôi với việc hoàn thiện bộ máy tổ chức, đội ngũ giáo viên dẫn đến việc sử dụng trang thiết bị dạy nghề còn hạn chế; chương trình giảng dạy chậm được cập nhật đổi mới so với nhu cầu thực tế; việc sơ kết đánh giá chưa sát, chưa phù hợp với thực tế.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế chưa đảm bảo nhu cầu khám chữa bệnh của người dân; phong trào thể dục, thể thao quần chúng chưa đều khắp, chủ yếu tập trung ở những nơi đông dân cư như thành phố, thị trấn, đối tượng tham gia đa số là người lớn tuổi, lực lượng thanh niên rất ít, ngoài ra yếu tố dinh dưỡng, di truyền, và môi trường làm việc còn hạn chế điều này ảnh hưởng lớn đến chiều cao và thể lực của người lao động.

- Trình độ học vấn, ý thức, tác phong của người lao động ở các cơ sở sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp còn hạn chế, bên cạnh đó trong quá trình học tập, đào tạo các đơn vị đào tạo chưa chú trọng đến kỹ năng mềm và bồi dưỡng nâng cao đạo đức, lối sống cho người lao động.

Phần thứ hai

KẾ HOẠCH NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BẾN TRE GIAI ĐOẠN 2016-2020

I. MỤC TIÊU CHUNG

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đảm bảo đủ về số lượng, không ngừng nâng cao chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản là sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức đáp ứng tốt yêu cầu chuyên dịch cơ cấu kinh tế, thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội nhanh, bền vững, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn tinh nhà và hội nhập kinh tế quốc tế.

II. MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU CỤ THỂ

1. Nâng cao trí lực và kỹ năng lao động.

Tạo ra nguồn nhân lực có tri thức, năng lực và kỹ năng nghề nghiệp, có ý thức tự nâng cao trình độ, có khả năng thích ứng chủ động, sáng tạo trong môi trường sống và làm việc theo hướng công nghiệp, có ý thức chính trị-xã hội theo yêu cầu phát triển của con người toàn diện. Phát triển đồng bộ đội ngũ lao động về số lượng và chất lượng; hình thành đội ngũ cán bộ, công chức đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng làm việc đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Phát triển nguồn nhân lực có tay nghề cao, xây dựng và phát triển đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật bậc cao, nhà quản lý, chuyên gia tư vấn, hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, khoa học công nghệ, giáo dục, y tế...

Đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 61%, trong đó, lao động qua đào tạo nghề đạt 30%; 100% cán bộ quản lý ngành giáo dục có trình độ đại học trở lên, trong đó 30% cán bộ lãnh đạo quản lý từ phó trưởng phòng cấp sở,

Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường THPT có trình độ sau đại học; 100% giáo viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp; tiếp tục thực hiện PCGD trung học, phấn đấu đạt 240 sinh viên/vạn dân; 100% cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm vào ngạch, vào chức vụ lãnh đạo, quản lý; 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; 100% viên chức đạt tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn.

2. Nâng cao thể lực cho người lao động

Thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, công tác phòng và điều trị bệnh, nhất là y tế ở cơ sở; cải thiện điều kiện lao động; nâng cao chất lượng các phong trào rèn luyện thể dục thể thao, chú trọng luyện tập thể thao thường xuyên trong nhân dân nhằm nâng cao thể lực, tầm vóc cho người lao động. Đến năm 2020, đạt tối thiểu 26,72 giường bệnh/vạn dân; 9,37 bác sĩ/vạn dân; 100% xã, phường, thị trấn đạt tiêu chí quốc gia về y tế; 100% số trạm y tế và phòng khám đa khoa đạt chuẩn quốc gia về cơ sở vật chất; duy trì 100% trạm y tế xã có bác sĩ; 90% người dân có bảo hiểm y tế; tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi giảm còn dưới 10%, số người tham gia tập thể dục thể thao thường xuyên đạt 41,5%.

3. Nâng cao đạo đức, lối sống cho người lao động.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức và người lao động có phẩm chất đạo đức chính trị tốt, cơ bản đạt tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, một bộ phận có tay nghề cao đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực tổ chức điều hành tốt công việc, tận tụy phục vụ nhân dân.

III. NHU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2016-2020

Dự kiến đến năm 2020 số lao động tham gia hoạt động kinh tế khoảng 778.600 người; trong đó: khu vực I (nông-lâm-thủy sản) có 250.709 người, chiếm 32,2%; khu vực II (công nghiệp-xây dựng) có 242.145 người, chiếm 31,1%; khu vực III (thương mại-dịch vụ) có 285.746 người, chiếm 36,7%.

Phân đấu đến năm 2020, toàn tỉnh có 474.946 lao động qua đào tạo (bao gồm đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học) chiếm 61% tổng số lao động tham gia hoạt động kinh tế, trong đó lao động qua đào tạo nghề 233.580 người, chiếm 30% tổng số lao động tham gia hoạt động kinh tế.

Để đạt được mục tiêu trên, trong giai đoạn 2016 - 2020 tỉnh phải thực hiện đào tạo, bồi dưỡng thêm cho 167.653 lao động trong độ tuổi (đào tạo mới 116.144 người; đào tạo lại, bồi dưỡng 51.509 người). Trong đó đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn 110.483 người, sơ cấp nghề 20.000 người, sơ cấp 2.670 người, trung cấp nghề 2.500 người, trung cấp chuyên nghiệp 12.577 người, cao đẳng nghề 1.500 người, cao đẳng 3.881 người, trung cấp lý luận chính trị 2.022 người, cao cấp lý luận chính trị 687 người, đại học 9.642 người, sau đại học 1.691 người. Bình quân đào tạo, bồi dưỡng khoảng 33.500 lao động/năm. Chia ra cụ thể như sau:

1. Nhu cầu đào tạo theo ngành, lĩnh vực.

1.1. Khu vực Nông, lâm, thủy sản: Dự kiến giai đoạn 2016-2020 đào tạo, bồi dưỡng cho 167.653 lao động, trong đó đào tạo, bồi dưỡng cho lao động khu vực Nông, lâm, thủy sản 53.649 lao động, chiếm 32% tổng số lao động qua đào tạo.

1.2. Khu vực Công nghiệp, xây dựng: Dự kiến giai đoạn 2016-2020 đào tạo, bồi dưỡng cho 167.653 lao động, trong đó đào tạo bồi dưỡng cho lao động khu vực Công nghiệp, xây dựng 41.913 lao động, chiếm 25% tổng số lao động qua đào tạo.

1.3. Khu vực Dịch vụ: Dự kiến giai đoạn 2016-2020 đào tạo, bồi dưỡng thêm cho 167.653 lao động, trong đó đào tạo, bồi dưỡng cho lao động khu vực Dịch vụ 72.091 lao động, chiếm 43% tổng số lao động qua đào tạo.

2. Nhu cầu đào tạo chia theo trình độ (đính kèm biểu 2, 3, 4)

2.1. Đào tạo nghề nghiệp cho người lao động: Giai đoạn 2016-2020 đào tạo cho khoảng 50.000 lao động, trong đó: đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn 26.000 lượt lao động; sơ cấp 20.000 lượt lao động; trung cấp 2.500 lao động; cao đẳng 1.500 lao động. Bình quân đào tạo, bồi dưỡng khoảng 10.000 lao động/năm.

2.2. Đào tạo hệ chuyên nghiệp: Giai đoạn 2016-2020 đào tạo, bồi dưỡng cho khoảng 66.144 học sinh, sinh viên, trong đó: đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn 38.700 lượt học sinh, sinh viên; sơ cấp 2.670 lượt học sinh; trung cấp 12.212 học sinh; cao đẳng 3.880 học sinh, sinh viên; đại học 8.216 học sinh, sinh viên; sau đại học 466 học sinh, sinh viên. Bình quân đào tạo, bồi dưỡng khoảng 13.000 người/năm.

2.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức: Giai đoạn 2016-2020 đào tạo, bồi dưỡng cho khoảng 51.509 lượt người, trong đó: bồi dưỡng ngắn hạn 45.783 lượt người (quản lý nhà nước cho 4.475 lượt người; bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý điều hành, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng khác, kiến thức an ninh quốc phòng, bồi dưỡng theo chức năng nghề nghiệp 22.716 lượt người, bồi dưỡng tin học 1.594 người, ngoại ngữ 3.165, nhu cầu khác 13.833 lượt người), trung cấp 365 người, cao đẳng 01 người; trung cấp lý luận chính trị 2.022 người, cao cấp lý luận chính trị 687 người, đại học 1.426 người, sau đại học 1.225 người (tiến sĩ 58 người; thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa 1, chuyên khoa 2, dược sĩ 1.167 người). Bình quân đào tạo, bồi dưỡng khoảng trên 10.000 người/năm.

IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tiếp tục tuyên truyền, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực

Tiếp tục tuyên truyền, triển khai quán triệt sâu sắc nội dung Nghị quyết 04-NQ/TU ngày 14/7/2011 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020; trong đó tập trung phát triển nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố

cơ bản là sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức theo nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội gắn với thực hiện tốt Chỉ thị 37-CT/TW ngày 06/6/2014 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XI) và Công văn số 2089-CV/TU ngày 21/7/2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao.

2. Tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

- Kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực các cấp; tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện các đề án, dự án, chương trình, kế hoạch phục vụ phát triển nguồn nhân lực một cách kịp thời và phát huy hiệu quả tích cực. Phát huy vai trò Hội đồng đào tạo nhân lực trong quản lý điều hành và kiểm tra giám sát thực hiện kế hoạch. Từng bước hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp, bố trí hợp lý biên chế cán bộ quản lý; sắp xếp lại hệ thống các cơ sở đào tạo theo Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Thực hiện tốt công tác dự báo nguồn nhân lực để đưa ra nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh có hiệu quả. Các địa phương, đơn vị xây dựng kế hoạch định hướng và dự báo về nhu cầu nhân lực, ngành nghề cần đào tạo cụ thể từng năm để đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với thị trường lao động và tư vấn hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên tạo cơ hội tìm việc làm sau đào tạo, chú trọng một số nghề thuộc thế mạnh của tỉnh, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động xã hội, các nghề đạt chuẩn quốc gia, đạt chuẩn khu vực Asean như y tế, quản trị khách sạn, quản trị du lịch, tài nguyên môi trường, công nghệ chế biến, nuôi trồng thủy sản, công nghệ sinh học, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, quản trị mạng máy tính, các nghề phục vụ xuất khẩu lao động... Chỉ đạo xây dựng tiêu chuẩn chức danh của mỗi vị trí việc làm để làm căn cứ đưa đi đào tạo, bồi dưỡng một cách hiệu quả.

- Thường xuyên chủ động tiếp cận thị trường lao động trong và ngoài tỉnh, các khu, cụm công nghiệp, các doanh nghiệp, nắm chắc tình hình và nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp nhằm gắn đào tạo và giới thiệu lao động cho doanh nghiệp, ký kết với doanh nghiệp đào tạo theo ngành, theo lĩnh vực, theo chuyên môn để nâng cao chất lượng lao động qua đào tạo, đồng thời hạn chế thấp nhất lao động qua đào tạo không đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, dẫn đến thất nghiệp và lãng phí nguồn ngân sách cho đào tạo.

3. Triển khai các giải pháp về đảm bảo và rèn luyện sức khỏe, nâng cao thể lực cho người lao động.

- Thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, tăng cường các hoạt động phòng, chống dịch bệnh, triển khai các biện pháp khống chế không để dịch lớn xảy ra; nâng cao chất lượng khám và điều trị bệnh cho nhân dân nhất là tuyến y tế ở cơ sở; đảm bảo thực hiện đạt các mục tiêu, chỉ tiêu chăm sóc sức khỏe. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ngành y tế nhất là tuyến cơ sở, cán bộ y tế trình độ cao đáp ứng nhu cầu của các kỹ thuật y tế hiện đại, đồng thời đảm bảo nhu cầu khám bệnh ngày càng cao của nhân dân. Củng cố, kiện toàn và hoàn thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị để phát huy hiệu quả trong chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân.

- Thường xuyên cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo máy móc, nhà xưởng vệ sinh, an toàn, đảm bảo về môi trường... tổ chức các buổi ăn với chế độ dinh dưỡng hợp lý, hợp vệ sinh đảm bảo cho người lao động có sức khỏe tốt, nhanh hồi phục sức lao động, và tái tạo sức lao động.

- Tổ chức các hoạt động giao lưu, vui chơi, giải trí, văn hoá, văn nghệ cho người lao động sau thời gian làm việc căng thẳng mệt mỏi, đặc biệt quan tâm những môn thể dục, thể thao phù hợp với từng đối tượng lao động và lứa tuổi lao động; hàng năm, có chế độ nghỉ ngơi, nghỉ dưỡng sức hợp lý cho người lao động, tạo tiền đề cho sự phát triển của người lao động cả về mặt thể chất và tinh thần.

- Phát động phong trào vận động “Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại, nâng cao chất lượng giáo dục thể chất và thể thao trường học, bảo đảm yêu cầu phát triển con người toàn diện, xây dựng lối sống lành mạnh trong thanh thiếu niên, học sinh, sinh viên. Đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động thể dục thể thao, tăng cường thu hút các nguồn lực của xã hội, vận động mọi tổ chức, cá nhân tham gia đóng góp công sức, tinh thần, vật chất; tổ chức các hoạt động thể thao quần chúng và xây dựng các công trình thể dục thể thao ở cơ sở.

4. Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trí lực, kỹ năng cho người lao động.

4.1. Nâng cao trình độ học vấn của nhân lực:

- Phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo, kết hợp huy động mọi nguồn lực để tạo sự chuyển biến về chất lượng và hiệu quả đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục và đào tạo theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học, kỹ năng sống, làm việc, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin vào học tập, nghiên cứu và vận dụng kiến thức vào thực tế. Đảm bảo các điều kiện để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, ưu tiên xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đạt chuẩn, đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn.

- Củng cố và phát triển mạng lưới trường học ở các ngành học, bậc học, cấp học. Giữ vững kết quả phổ cập giáo dục tiểu học, trung học cơ sở, tiếp tục phổ cập giáo dục bậc trung học. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng bồi dưỡng nhân tài, giáo dục mũi nhọn. Thực hiện tốt công tác tư vấn, hướng nghiệp và phân luồng trên cơ sở kết quả dự báo nguồn nhân lực nhằm định hướng cho học sinh chọn ngành nghề phù hợp với khả năng và nhu cầu lao động xã hội. Tập trung vốn ngân sách nhà nước đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật, mở rộng quy mô cho các trường học, ưu tiên đầu tư cho các trường đạt chuẩn quốc gia. Đưa vào hoạt động Phân hiệu Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh và tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của Phân hiệu.

- Đổi mới toàn diện việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống các trường phổ thông trên địa bàn tỉnh, triển khai chương trình dạy và học ngoại ngữ mới ở

các cấp học, nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên ngoại ngữ thành thạo cả 4 kỹ năng nghe, nói, đọc, viết theo Khung năng lực ngoại ngữ Châu Âu (CEF) và Khung năng lực 6 bậc của Việt Nam. Mở rộng quy mô dạy học ngoại ngữ, tổ chức dạy ngoại ngữ 2 ở những trường có điều kiện về cơ sở vật chất, về giáo viên; giảng dạy một số môn khoa học bằng tiếng Anh ở Trường THPT Chuyên Bến Tre và một số trường điển hình của Đề án Ngoại ngữ quốc gia 2020.

4.2. Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng cho người lao động:

- Xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động hàng năm. Quản lý chặt chẽ việc liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh, chú trọng liên kết với các trường đại học, cao đẳng có uy tín nhằm bảo đảm chất lượng học tập của học viên. Các cơ sở đào tạo phối hợp cập nhật, nghiên cứu đề xuất đổi mới chương trình dạy nghề sát với thực tiễn, đổi mới phương thức đào tạo, từng bước tăng qui mô hợp lý, mở mã ngành đào tạo mới gắn với nhu cầu xã hội, nhu cầu doanh nghiệp và của địa phương. Quan tâm hỗ trợ kỹ thuật đối với các cơ sở dạy nghề ngoài công lập (hỗ trợ về chương trình, giáo trình dạy nghề; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề). Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ, công chức, viên chức, học sinh, sinh viên trên địa bàn tỉnh để đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế.

- Phát triển mạnh mẽ hệ thống giáo dục dạy nghề, củng cố và nâng cao chất lượng dạy nghề; đồng thời, tập trung dạy nghề chất lượng cao, đột phá vào các ngành kinh tế mũi nhọn, các lĩnh vực quan trọng của tỉnh. Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành theo hướng tập trung nâng cấp các cơ sở đào tạo các ngành nghề đáp ứng nhu cầu thị trường; lao động xã hội; khai thác, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị các cơ sở dạy nghề hiện có. Hình thành đội ngũ giáo viên dạy nghề đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đào tạo, có năng lực sư phạm, có tay nghề chuyên môn cao, có khả năng tiếp cận với trình độ khoa học kỹ thuật tiên tiến, chú trọng công tác đào tạo sau đại học để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Bồi dưỡng, nâng cao, cập nhật kiến thức mới về nghề cho người lao động, theo hình thức kèm cặp nghề, truyền nghề, chương trình chuyên giao công nghệ mới... Phát triển đội ngũ nhân lực có trình độ tay nghề cao theo hướng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cao, kỹ năng làm việc, khả năng ngoại ngữ đáp ứng quá trình hội nhập quốc tế gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu sử dụng của thị trường lao động trong, ngoài tỉnh và xuất khẩu lao động. Tạo môi trường làm việc tốt nhằm thu hút những người có trình độ sau đại học về công tác tại tỉnh để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh.

- Chủ động xây dựng mối quan hệ với doanh nghiệp, khu công nghiệp để nắm bắt nhu cầu lao động qua đào tạo nhằm giải quyết việc làm cho học sinh, sinh viên, người lao động sau đào tạo. Đẩy mạnh đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và theo nhu cầu xã hội. Khuyến khích và tạo điều kiện

thuận lợi cho sự liên kết đào tạo giữa đơn vị sử dụng và cơ sở dạy nghề. Phát triển các mô hình, hình thức phối hợp, hợp tác và hỗ trợ đào tạo, đáp ứng theo nhu cầu hợp tác của doanh nghiệp, của xã hội. Khuyến khích các doanh nghiệp thành lập hoặc hợp tác thành lập cơ sở đào tạo nghề.

- Tăng cường nâng cao năng lực và hoạt động của Sàn giao dịch việc làm, Hội chợ việc làm, tư vấn hướng nghiệp tại tỉnh nhằm tuyên truyền phổ biến các thị trường xuất khẩu lao động chủ lực và thị trường tiềm năng để người lao động tìm hiểu và tham gia.

5. Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao đạo đức, lối sống cho người lao động

- Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của người lao động về ý thức chấp hành luật pháp, kỷ luật lao động, thái độ, tác phong công nghiệp trong lao động, đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tinh yêu và say mê nghề nghiệp... để điều chỉnh hành vi của người lao động trong thực hiện công việc. Trang bị kiến thức văn hóa công sở, phong cách làm việc, lối sống, phẩm chất chính trị, trách nhiệm và đạo đức trong thực thi công vụ của người cán bộ, công chức, viên chức.

- Tiếp tục tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức của người lao động theo Chỉ thị 11-CT/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng trong việc phát huy các giá trị truyền thống văn hóa và phát triển toàn diện con người Bến Tre, tuyên truyền về văn hóa con người Bến Tre, truyền thống yêu nước, truyền thống cách mạng, tinh thần đoàn kết, đùm bọc, giúp đỡ, chia sẻ lẫn nhau trong lúc khó khăn, tính cần cù, sáng tạo trong lao động sản xuất.

6. Thực hiện đồng bộ các chính sách phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Tiếp tục đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển nhanh và mạnh công nghiệp và dịch vụ, đồng thời hoàn thiện kết cấu hạ tầng; xây dựng chính sách khuyến khích đầu tư của tỉnh phù hợp với từng lĩnh vực trong khung pháp lý chung của nhà nước; khuyến khích, hỗ trợ các thành phần kinh tế tham gia đào tạo, đầu tư kinh doanh tạo nhiều ngành nghề mới, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, doanh nghiệp sản xuất thuộc các ngành có hàm lượng công nghệ cao, ít lao động nhưng có tay nghề cao để gia tăng năng suất ... xem đây là một trong những ưu đãi trong thời gian tới để thu hút đầu tư. đồng thời phối hợp chặt chẽ giữa đào tạo và giải quyết việc làm tại các doanh nghiệp. Chú trọng thực hiện chế độ ưu đãi đối với các hình thức đầu tư mới gắn quyền lợi với trách nhiệm của nhà đầu tư.

- Cùng với các chính sách phát triển về kinh tế cần tăng cường các chính sách xã hội hóa lĩnh vực giáo dục đào tạo và dạy nghề, y tế, văn hóa, thể dục thể thao với nhiều ưu đãi về sử dụng đất đai, giảm tiền thuê đất, vay vốn ưu đãi để thu hút đầu tư, trong đó chú trọng các lĩnh vực giáo dục mầm non, dạy nghề, y tế kỹ thuật cao, thể dục thể thao... để phục vụ phát triển nguồn nhân lực. Vận

dụng tốt các chính sách ưu đãi đối với giáo viên dạy nghề. Quan tâm đầu tư kinh phí từ ngân sách địa phương để bảo đảm đủ điều kiện thực hiện mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức xã nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở; nâng cao tỷ trọng nguồn lực đầu tư cho dạy nghề.

7. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực, huy động các nguồn lực xã hội.

- Mở rộng và tăng cường hợp tác với các cơ quan, tổ chức Trung ương để được hướng dẫn về nghiệp vụ chuyên môn trong công tác đào tạo nguồn nhân lực; cử tham dự các lớp bồi dưỡng chuẩn hóa về chuyên môn, kỹ năng thực hành và nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên để nâng cao chất lượng giảng dạy.

- Các sở chuyên ngành, các cơ sở đào tạo nhân lực trong tỉnh tăng cường giao lưu học hỏi kinh nghiệm các tỉnh bạn, các viện, trường trong công tác đào tạo, tuyển dụng nhân lực, lựa chọn danh mục, thiết bị dạy nghề cần đầu tư; xây dựng chương trình, giáo trình dạy nghề. Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, tham quan, học tập, giao lưu với nước ngoài để kịp thời nắm bắt các thông tin về thị trường, công nghệ, kỹ thuật... đáp ứng yêu cầu về hội nhập và cạnh tranh.

- Huy động các nguồn lực cho mục tiêu phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như: vốn Trung ương; vốn địa phương; vốn doanh nghiệp trong nước, ngoài nước; vốn ODA; vốn NGO, vốn dân cư để đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghiệp vụ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động các thành phần kinh tế...

8. Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác phát triển nhân lực

Hội đồng đào tạo nhân lực tỉnh tổ chức thực hiện việc kiểm tra, giám sát đánh giá tình hình thực hiện Kế hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020 theo định kỳ và theo yêu cầu của Ủy ban nhân dân tỉnh để kịp thời chấn chỉnh những sai sót trong quá trình triển khai thực hiện. Phối hợp kiểm tra cơ sở vật chất, trang thiết bị và rà soát, đánh giá năng lực, chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh. Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố có kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện theo định kỳ hoặc đột xuất kế hoạch phát triển nhân lực của đơn vị, địa phương mình.

V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Để đạt được những mục tiêu đề ra trong kế hoạch, tổng nhu cầu vốn đầu tư cho giáo dục, đào tạo, dạy nghề giai đoạn 2016-2020 là 15.600 tỷ đồng. Trong đó: Nhu cầu vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị là 4.100 tỷ đồng; vốn sự nghiệp phát triển giáo dục đào tạo và dạy nghề là 11.500 tỷ đồng.

Đơn vị: triệu đồng

	Giai đoạn 2016-2020		
	Tổng số	ĐTPT	Sự nghiệp
Tổng số	15.600.000	4.100.000	11.500.000

Ngân sách Trung ương	200.000	150.000	50.000
Ngân sách địa phương	12.650.000	1.500.000	11.150.000
Các nguồn khác	2.750.000	2.450.000	300.000

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Đề Kế hoạch Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020 triển khai đạt hiệu quả cao, Ủy ban nhân dân tỉnh phân công các ngành, các cấp có liên quan triển khai thực hiện tốt các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đã đề ra, cụ thể như sau:

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư: Chủ trì, phối hợp với các sở ngành, huyện, thành phố cân đối bố trí kế hoạch vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ sở giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa, thể dục thể thao theo kế hoạch để tạo điều kiện phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đồng thời thực hiện tốt việc kiểm tra, giám sát công tác phát triển nhân lực tại các sở ngành, huyện, thành phố và báo cáo kết quả về Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét chỉ đạo. Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội điều tra khảo sát để dự báo nguồn nhân lực có tay nghề cao, nhân lực có trình độ đại học, sau đại học cho các doanh nghiệp trong tỉnh và các tỉnh trong khu vực. Tham mưu xây dựng chính sách và kêu gọi đầu tư lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh; xây dựng các báo cáo sơ kết, tổng kết tình hình thực hiện Kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hàng năm trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

2. Sở Tài chính: Căn cứ vào khả năng cân đối ngân sách của tỉnh tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí hàng năm để triển khai thực hiện kế hoạch. Đồng thời phối hợp với các ngành hướng dẫn kiểm tra, giám sát việc sử dụng và quyết toán kinh phí đảm bảo đúng mục đích và có hiệu quả. Phối hợp tham mưu xây dựng chính sách và kêu gọi đầu tư lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội: Chủ trì, phối hợp với các ngành có liên quan xây dựng và triển khai, báo cáo kế hoạch hàng năm về đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh; tiếp tục thực hiện đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”. Chủ trì, phối hợp với các ngành, huyện, thành phố điều tra, khảo sát, cập nhật cơ sở dữ liệu về đào tạo và tổ chức xây dựng hệ thống thông tin, dự báo nhu cầu lao động trong xã hội, doanh nghiệp của tỉnh. Tổ chức lại hệ thống các cơ sở đào tạo theo Luật Giáo dục nghề nghiệp. Có kế hoạch kiểm tra cơ sở vật chất, trang thiết bị và rà soát, đánh giá năng lực, chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh làm cơ sở để đề xuất trang bị, cung cấp, sửa chữa, bổ sung, thay đổi cả về chương trình giảng dạy và bồi dưỡng nâng chuẩn giáo viên giảng dạy. Phối hợp tham mưu xây dựng chính sách và kêu gọi đầu tư lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

4. Sở Giáo dục và Đào tạo: Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành. Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên đảm bảo đáp ứng được nhu cầu giảng dạy cho học sinh, sinh viên các cấp; quản lý chặt chẽ việc liên kết đào tạo của các cơ sở đào

tạo trong và ngoài tỉnh; thực hiện tốt công tác hướng nghiệp theo dự báo nhu cầu nguồn nhân lực của tỉnh và phân luồng học sinh; phối hợp với các sở ngành, đơn vị có liên quan tập trung hoàn thiện cơ sở vật chất các trường phổ thông, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đặc biệt là nghiên cứu mở rộng quy mô dạy chương trình ngoại ngữ mới, đảm bảo chất lượng cả về người dạy lẫn người học. Phối hợp tham mưu xây dựng chính sách và kêu gọi đầu tư lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

5. Sở Nội vụ: Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố rà soát, đánh giá thực trạng cán bộ công chức, viên chức dự báo nhu cầu nhân lực của các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh để xây dựng và triển khai Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020. Phối hợp tham mưu xây dựng chính sách và kêu gọi đầu tư lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

6. Sở Y tế: Chủ trì, phối hợp với sở, ngành tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ y, bác sĩ đảm bảo đáp ứng được nhu cầu chăm sóc sức khỏe cho nhân dân; phối hợp với các ngành huy động các nguồn vốn đầu tư để tập trung đầu tư xây dựng hoàn thiện cơ sở vật chất đặc biệt cho tuyến y tế cơ sở. Tăng cường công tác nghiên cứu ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, công nghệ tiên tiến trong y học, làm tốt công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng, từng bước nâng cao thể lực cho người lao động.

7. Sở Thông tin và Truyền thông: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan thông tấn, báo chí xây dựng kế hoạch tuyên truyền sâu, rộng nội dung kế hoạch này. Đồng thời, tăng cường công tác thông tin tuyên truyền các văn bản, kế hoạch có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực.

7. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch: Triển khai các giải pháp thực hiện các chỉ tiêu về đảm bảo và rèn luyện sức khỏe, nhất là đối với những địa phương có tỷ lệ người dân luyện tập thể dục, thể thao thường xuyên còn thấp nhằm đảm bảo nâng cao thể lực cho người lao động.

8. Sở Khoa học Công nghệ: Chủ trì xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020. Phối hợp với các ngành huy động các nguồn vốn tập trung đầu tư xây dựng các mô hình ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào trong sản xuất và kinh doanh. Phối hợp tham mưu xây dựng chính sách và kêu gọi đầu tư lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

9. Ban quản lý các Khu công nghiệp: Xây dựng và hoàn thiện cơ sở hạ tầng các khu công nghiệp đã được phê duyệt; triển khai thực hiện công tác liên kết đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

10. Các cơ sở đào tạo: Hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước các cơ sở giáo dục dạy nghề, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, nhất là

các nghề trọng điểm để đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao. Tạo mối liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp trong việc biên soạn giáo trình, thiết bị giảng dạy phù hợp với điều kiện sản xuất của doanh nghiệp; đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng phát huy tính tích cực, chuyên dần theo hướng giảng dạy tích hợp để tăng tính chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học vào thực hành nghề. Khảo sát nhu cầu lao động qua đào tạo để có kế hoạch đào tạo những lĩnh vực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh, thị trường lao động, đặc biệt quan tâm lĩnh vực đào tạo phục vụ xuất khẩu lao động.

11. Các sở, ban, ngành, đoàn thể và UBND các huyện, thành phố: Căn cứ vào Kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020 của tỉnh để xây dựng Kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đơn vị, địa phương. Định kỳ báo cáo 6 tháng, năm (vào ngày 15/6 đối với báo cáo 6 tháng và 15/12 đối với báo cáo năm), sơ kết, tổng kết kế hoạch về Thường trực Hội đồng đào tạo nhân lực để tổng hợp chung. Riêng các huyện, thành phố ưu tiên bố trí quỹ đất để xây dựng các cơ sở giáo dục và đào tạo, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn khi có yêu cầu.

Trên đây là Kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020, Ủy ban nhân dân tỉnh đề nghị các sở, ban ngành, đoàn thể tỉnh, các cơ sở đào tạo; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố triển khai thực hiện đạt kết quả tốt. Trong quá trình triển khai thực hiện nếu có gì khó khăn, vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị, địa phương phản ánh kịp thời về Hội đồng đào tạo nhân lực tỉnh Bến Tre (Sở Kế hoạch và Đầu tư) để nghiên cứu đề xuất trình Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét quyết định./.

Nơi nhận:

- Bộ KH và ĐT (thay báo cáo);
- TT.TU, TT.HĐND tỉnh (thay báo cáo);
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Các sở, ngành tỉnh (để thực hiện);
- Các Ban đảng (để phối hợp);
- MTTQ và các đoàn thể tỉnh (để phối hợp);
- BQL các Khu công nghiệp;
- Chánh, PCVP.KGVX;
- UBND các huyện, TP (để thực hiện);
- Các cơ sở đào tạo;
- Các phòng: KGVX, TII;
- Lưu VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**



Nguyễn Hữu Phước

Biểu 1: Dự báo nguồn lao động giai đoạn 2016-2020*Đơn vị: người*

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1. Lao động hoạt động kinh tế	768,100	770,701	773,300	775,900	778,600
- Khu vực 1	313,385	296,720	280,708	265,358	250,709
- Khu vực 2	198,938	208,860	219,617	230,442	242,145
- Khu vực 3	255,777	265,121	272,975	280,100	285,746
1. Cơ cấu (%)	100	100	100	100	100
- Khu vực 1	40.80	38.50	36.30	34.20	32.20
- Khu vực 2	25.90	27.10	28.40	29.70	31.10
- Khu vực 3	33.30	34.40	35.30	36.10	36.70

** Nguồn: Cục Thống kê*



Biểu 2: Dự báo lao động qua đào tạo giai đoạn 2016-2020

Đơn vị: người

	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Lao động hoạt động kinh tế	768,100	770,700	773,300	775,900	778,600
I. Lao động qua đào tạo					
1. Lao động chưa đào tạo	367,152	351,439	335,612	319,671	303,654
2. Lao động qua đào tạo	400,948	419,261	437,688	456,229	474,946
- Lao động qua đào tạo nghề	199,706	208,089	216,524	225,011	233,580
II. Cơ cấu lao động qua đào tạo (%)	100	100	100	100	100
1. Lao động chưa đào tạo	47.80	45.6	43.4	41.2	39
2. Lao động qua đào tạo	52.20	54.4	56.6	58.8	61
- Lao động qua đào tạo nghề	26	27	28	29	30

* Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

**Biểu 3: Kế hoạch đào tạo nhân lực hàng năm theo lĩnh vực
Giai đoạn 2016-2020**

Đơn vị: người

	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	KH 5 năm 2016-2020
Tổng số	34,442	34,096	33,630	33,627	31,858	167,653
1. Đào tạo cho người lao động	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000
- Đào tạo ngắn hạn	5,200	5,200	5,200	5,200	5,200	26,000
- Sơ cấp	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	20,000
- Trung cấp	500	500	500	500	500	2,500
- Cao đẳng	300	300	300	300	300	1,500
2. Đào tạo hệ chuyên nghiệp	14,444	13,944	13,328	13,176	11,252	66,144
- Đào tạo ngắn hạn	8,700	8,300	7,900	7,800	6,000	38,700
- Sơ cấp	580	550	570	500	470	2,670
- Trung cấp chuyên nghiệp	1,578	1,940	2,288	3,113	3,293	12,212
- Cao đẳng	780	880	850	620	750	3,880
- Đại học	2,706	2,165	1,615	1,065	665	8,215
- Sau Đại học	100	109	105	78	74	466
3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức	9,998	10,152	10,302	10,451	10,606	51,509
- Bồi dưỡng ngắn hạn	8,956	9,059	9,158	9,255	9,355	45,783
- Trung cấp	67	70	73	75	80	365
- Cao đẳng					1	1
- Trung cấp Lý luận chính trị	404	404	404	405	405	2,022
- Cao cấp Lý luận chính trị	137	137	137	138	138	687
- Đại học	229	257	285	313	342	1,426
- Sau Đại học	205	225	245	265	285	1,225

* Nguồn. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ

**Biểu 4: Tổng hợp Kế hoạch đào tạo nhân lực hàng năm tỉnh Bến Tre
Giai đoạn 2016-2020**



Đơn vị: người

	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	KH 5 năm 2016-2020
Tổng số	34,442	34,096	33,630	33,627	31,858	167,653
1. Đào tạo mới	24,444	23,944	23,328	23,176	21,252	116,144
- Đào tạo ngắn hạn	13,900	13,500	13,100	13,000	11,200	26,000
- Sơ cấp	4,580	4,550	4,570	4,500	4,470	22,670
- Trung cấp (nghề)	500	500	500	500	500	2,500
- Trung cấp chuyên nghiệp	1,578	1,940	2,288	3,113	3,293	12,212
- Cao đẳng (nghề)	300	300	300	300	300	1,500
- Cao đẳng	780	880	850	620	750	3,880
- Đại học	2,706	2,165	1,615	1,065	665	8,216
- Sau Đại học	100	109	105	78	74	466
2. Đào tạo lại, bồi dưỡng	9,998	10,152	10,302	10,451	10,606	51,509
- Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn	8,956	9,059	9,158	9,255	9,355	45,783
- Trung cấp	67	70	73	75	80	365
- Cao đẳng	-	-	-	-	1	1
- Trung cấp Lý luận chính trị	404	404	404	405	405	2,022
- Cao cấp Lý luận chính trị	137	137	137	138	138	687
- Đại học	229	257	285	313	342	1,426
- Sau Đại học	205	225	245	265	285	1,225

* Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ

NGHỊ QUYẾT

VỀ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020

Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bến Tre lần thứ IX xác định *“Tập trung xây dựng và triển khai thực hiện tốt Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa để xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ cao, đội ngũ công nhân lành nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao đủ về số lượng, chất lượng tốt, đủ sức tiếp thu, cải tiến và đưa vào ứng dụng có hiệu quả các tiến bộ khoa học công nghệ mới trong sản xuất và đời sống”*. Căn cứ vào chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020, Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bến Tre, giai đoạn 2011 - 2020 và thực tế nguồn nhân lực của tỉnh; nhằm cụ thể hóa và triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Đại hội IX Đảng bộ tỉnh, Tỉnh ủy Bến Tre ban hành Nghị quyết *“Về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020”* như sau:

I. Thực trạng nguồn nhân lực hiện nay

1. Nguồn nhân lực của tỉnh khá dồi dào, chất lượng được nâng lên. Hiện toàn tỉnh có trên 740.000 người đang làm việc trong nền kinh tế, chiếm khoảng 86% tổng số người trong độ tuổi lao động; trong đó, cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh hiện có trên 26.300 người, chiếm trên 3% tổng số người trong độ tuổi lao động, trong số này nhân lực của hai ngành giáo dục và y tế chiếm trên 74%. Trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động có nhiều tiến bộ (trên 80% lao động có trình độ học vấn hết lớp 9 phổ thông cơ sở); có 40% lao động đã qua đào tạo, trong đó 15% lao động đã được đào tạo nghề. Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị giảm, hiện còn 3,61% (thấp so với bình quân cả nước). Cơ cấu lao động tiếp tục chuyển dịch nhanh theo hướng công nghiệp - dịch vụ. Tỷ trọng lao động trong khu vực I chiếm 55,1%; khu vực II chiếm 18,3% và khu vực III chiếm 26,6%.

2. Nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn của tỉnh. Lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ khá cao (60%), chất lượng còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu cung ứng lao động cho các khu công nghiệp và phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế; công nhân lành nghề chưa nhiều, khả năng tiếp cận thị trường và cạnh tranh lao động còn yếu. Cơ cấu lao động trong các ngành nghề, lĩnh vực, địa phương chưa hợp lý. Cơ cấu lao động đã qua đào tạo chưa cân đối; trình độ ngoại ngữ của người lao động và cán bộ, công chức còn hạn chế, nên việc đào tạo sau đại học, đào tạo ngoài nước gặp nhiều khó khăn; cán bộ có trình độ sau đại học còn ít, thiếu cán bộ có chuyên môn nghiệp vụ và chuyên gia kỹ thuật giỏi, nhất là trong lĩnh vực quản lý kinh tế, quản lý khoa học - công nghệ và các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh. Phần lớn lực lượng lao động xuất thân từ nông thôn, sinh sống bằng nghề nông nghiệp nên chưa thích nghi kịp thời với tác phong công nghiệp, nhất là lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài. Tinh thần trách nhiệm, thái độ chấp hành kỷ luật lao động... của một bộ phận cán bộ, công chức và người lao động chưa tốt.

3. Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế trên là do:

Nhận thức của một số cấp uỷ, các ngành, các cấp và doanh nghiệp về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực chưa đúng mức; chưa đầu tư thoả đáng cho công tác đào tạo, đào tạo lại cán bộ, công chức và người lao động. Phần lớn chủ sử dụng lao động chưa quan tâm đến việc đào tạo lao động có tay nghề cao; người lao động cũng chưa tích cực tham gia đào tạo hoặc tự đào tạo để nâng cao trình độ, tay nghề.

Công tác dự báo nguồn nhân lực chưa kịp thời, thiếu chính xác. Hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực còn thấp. Công tác định hướng, quy hoạch, hướng nghiệp, phân luồng đào tạo, quản lý, tuyển dụng, sử dụng nhân lực sau đào tạo còn nhiều bất cập, chưa hợp lý. Việc phát triển ngành nghề mới, sử dụng nhiều lao động còn hạn chế.

Công tác đào tạo và quản lý đào tạo nghề còn nhiều bất cập. Nội dung, chương trình, cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo nghề chưa đổi mới kịp thời theo yêu cầu thực tiễn. Sự phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp, chính quyền, đoàn thể các cấp và cơ quan quản lý dạy nghề chưa chặt chẽ. Kinh phí dành cho công tác đào tạo nghề, cơ sở dạy nghề và đội ngũ giáo viên dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu.

Các chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng chưa thu hút nhân tài, chưa khuyến khích cán bộ về công tác về cơ sở, khuyến khích cán bộ, công chức, người lao động tự đào tạo để nâng cao trình độ.

II. Quan điểm và mục tiêu

1. Quan điểm

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bao gồm cả về thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, hành vi và ý thức chính trị- xã hội, nhằm phát huy vai trò quyết định của nhân tố con người trong việc thực hiện đạt yêu cầu mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011 - 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.

- Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải cân đối, hài hoà về cơ cấu giữa các ngành nghề, các lĩnh vực, các địa phương; đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị và việc sử dụng lao động của toàn xã hội.

- Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là trách nhiệm của các cấp uỷ đảng, của hệ thống chính trị và toàn xã hội; trong tổ chức thực hiện phải có trọng tâm, trọng điểm, có bước đi phù hợp.

2. Mục tiêu

2.1 Mục tiêu tổng quát

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm bảo đảm đủ về số lượng, không ngừng nâng cao chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn tỉnh nhà và hội nhập kinh tế quốc tế.

2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020

a) Nâng cao trí lực và kỹ năng lao động

- Tạo ra nguồn nhân lực có năng lực tự học, tự đào tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng nhanh, chủ động, sáng tạo trong môi trường sống và làm việc theo hướng công nghiệp; có hành vi và ý thức chính trị- xã hội theo yêu cầu phát triển con người toàn diện; trong đó, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được đào tạo theo hướng chuyên nghiệp hóa, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo trong nền kinh tế từ 40% năm 2010 lên 50% vào năm 2015 và 60% vào năm 2020. Đến năm 2015: tỷ trọng lao động được đào tạo ở khu vực I chiếm 52,52%, khu vực II chiếm 20,58%, khu vực III chiếm 26,9% và đến năm 2020: khu vực I chiếm 49%; khu vực II chiếm 22,6%; khu vực III chiếm 28,4 %.

- Phát triển đồng bộ, toàn diện đội ngũ lao động với chất lượng ngày càng cao, ở các lĩnh vực; tập trung ưu tiên các ngành, lĩnh vực kinh tế đặc thù (tài chính - ngân

hàng, tài nguyên môi trường, giao thông vận tải, du lịch, công nghệ thông tin, nhân lực tham gia xuất khẩu lao động ...).

- Các huyện, thành phố đạt chuẩn phổ cập giáo dục trung học phổ thông vào năm 2020. Đến năm 2015, tỉnh có 200 sinh viên/1 vạn dân; năm 2020 phấn đấu đạt 287 sinh viên/1 vạn dân (kể cả giáo dục thường xuyên).

b) Nâng cao thể lực

Thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, nâng cao chất lượng phòng và điều trị bệnh, nhất là tuyến y tế ở cơ sở, xem đây là mục tiêu quan trọng góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đến năm 2015 đạt tối thiểu 29,66 giường bệnh; 7,15 bác sĩ/1 vạn dân (năm 2020 đạt 11,97 bác sĩ/1 vạn dân); 100% người dân có bảo hiểm y tế; 100% số xã đạt chuẩn quốc gia về y tế.

Giảm tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi còn 14% vào năm 2015 và 12% vào năm 2020. Số người tham gia tập thể dục thể thao thường xuyên đạt 35% vào năm 2015 và 40% vào năm 2020.

Tuổi thọ trung bình đến năm 2015 là 74 tuổi, năm 2020 là 75 tuổi. Chiều cao trung bình của thanh niên đến năm 2015 là 1,63 mét; năm 2020 là 1,64 mét.

III. Những nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

1. Nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội

Các cấp ủy, tổ chức đảng chỉ đạo làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền sâu rộng trong các ngành, các cấp và toàn xã hội nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xem đây là nhiệm vụ cấp bách, thường xuyên và lâu dài của các cấp ủy đảng, của cả hệ thống chính trị; chỉ đạo rà soát, bổ sung vào nghị quyết, chương trình hành động của mình nội dung cụ thể để lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực, định kỳ tổ chức kiểm điểm rút kinh nghiệm việc thực hiện.

Tiếp tục lãnh đạo thực hiện có hiệu quả Chỉ thị 03-CT/TW của Bộ Chính trị khoá XI về đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, tạo sự chuyển biến về ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện của mọi người trong toàn xã hội, đẩy lùi sự suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, hình thành nguồn nhân lực có trình độ, tay nghề, kỹ năng và tinh thần trách nhiệm cao trong lao động.

2. Tăng cường quản lý nhà nước về nguồn nhân lực; nhanh chóng triển khai cụ thể hóa thực hiện các chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đã được phê duyệt.

- Cùng cố tổ chức, đổi mới và nâng chất lượng hoạt động của cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý, phát triển nhân lực; phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Ban Cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo tổ chức phân công cơ quan chủ trì và phối hợp với sở, ngành có nhiệm vụ giúp Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

- Xây dựng các chương trình, kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện các chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đã được phê duyệt, như: Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh giai đoạn 2011 - 2020; Đề án đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh giai đoạn 2009 - 2015; “Đề án 50” về đào tạo cán bộ sau đại học; Kế hoạch phát triển hệ thống đào tạo nghề giai đoạn 2011 - 2020; Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020; Đề án đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức xã thuộc tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020; các đề án nâng cao chất lượng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục; các đề án, quy hoạch, chương trình chăm sóc sức khỏe nhân dân, phòng chống bệnh tật, bảo hiểm y tế; các chương trình đổi mới cơ chế quản lý, phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ và các đề án, dự án, chương trình công tác khác nhằm phát triển và nâng cao có hiệu quả chất lượng nguồn nhân lực tỉnh nhà.

-Đầu tư nâng cấp, mở rộng mạng lưới cơ sở giáo dục, trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề, đặc biệt là mạng lưới dạy nghề ở cấp huyện. Chú trọng đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Quan tâm đào tạo đội ngũ giáo viên dạy nghề; đào tạo lại lực lượng lao động, đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Ngành giáo dục và đào tạo, lao động - thương binh và xã hội cần phối hợp chặt chẽ, bảo đảm thực hiện tốt mục tiêu giáo dục - đào tạo và dạy nghề. Trước mắt, tạo điều kiện thuận lợi để đẩy nhanh tiến độ công trình xây dựng Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật Hàng hải; hoàn chỉnh hồ sơ thủ tục xin phê duyệt Đề án nâng cấp trường Cao đẳng Bến Tre thành trường Đại học, trường Trung cấp Y tế thành trường Cao đẳng Y tế; xây dựng các trường trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề khác theo nhu cầu và khả năng trong từng giai đoạn để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Cân đối hợp lý tỷ lệ về trình độ lao động qua đào tạo (tỷ lệ giữa đại học - trung cấp - công nhân); ngành nghề đào tạo; số lượng đào tạo cho từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương. Đào tạo phát triển nhanh đội ngũ công nhân lành nghề gắn với thực hiện tốt công tác hướng nghiệp, kịp thời dự báo chính xác cung - cầu lao động. Phối hợp tốt giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất, dịch vụ của các thành phần kinh tế để có kế hoạch đào tạo, nội dung chương trình đào tạo hợp lý; bố trí, sử dụng tốt nguồn lao động qua đào tạo.

- Quan tâm đầu tư nâng cấp, phát triển cơ sở vật chất của ngành y tế, văn hóa, thể dục thể thao. Phát triển phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao quần chúng một cách sâu rộng. Đẩy mạnh công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân, phòng chống suy dinh dưỡng; khống chế có hiệu quả các dịch bệnh; tăng cường quản lý chất lượng vệ sinh an toàn thực phẩm; đẩy mạnh công tác truyền thông giáo dục sức khỏe; thực hiện nghiêm các quy định về an toàn vệ sinh lao động, quản lý, chăm sóc sức khỏe, phòng chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động,... góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3. Thực hiện tốt các chính sách phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Tập trung chỉ đạo xã hội hóa mạnh mẽ các lĩnh vực văn hóa-xã hội. Vận động và tạo điều kiện thuận lợi để các thành phần kinh tế tham gia tích cực vào việc đào tạo và sử dụng tốt nhân lực. Hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp. Dành tỷ lệ ngân sách nhà nước thỏa đáng để chi cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo, dạy nghề, khoa học và công nghệ, y tế, văn hóa, thể dục, thể thao. Tranh thủ và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn của các chương trình mục tiêu quốc gia, các nguồn tài trợ, các hoạt động phối hợp, liên kết đào tạo giữa các tỉnh trong vùng, trong nước và hợp tác quốc tế để phục vụ yêu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Đẩy mạnh việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện đồng bộ với chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn của tỉnh. Quy hoạch phát triển các ngành nghề hợp lý, có kế hoạch đào tạo lao động có trình độ phù hợp, cân đối; bảo đảm bố trí, sử dụng hiệu quả lực lượng lao động đã qua đào tạo.

- Trên cơ sở nguồn lực và các chính sách, chế độ do nhà nước quy định, nghiên cứu, đề xuất xây dựng các chính sách ưu đãi mang tính đột phá trong công tác đào tạo, tự đào tạo, chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao, ngoài tỉnh về công tác tại tỉnh nhà. Có chính sách thu hút đội ngũ trí thức trẻ về

công tác tại cơ sở, vùng sâu, vùng xa, vùng ven biển. Thực hiện thí điểm việc đưa một số cán bộ trẻ về làm phó chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

- Ban hành chế độ, chính sách hỗ trợ, khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thực hiện tốt chính sách lao động, việc làm và thu nhập. Vận dụng tốt các chính sách ưu đãi đối với giáo viên dạy nghề, các nhà đầu tư tham gia vào lĩnh vực dạy nghề. Có chế độ miễn giảm học phí cho các nghề khó tuyển sinh mà thị trường đang cần để thu hút người học.

IV. Tổ chức thực hiện

1. Các cấp ủy đảng, đảng đoàn, ban cán sự đảng, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy tập trung lãnh đạo triển khai quán triệt và cụ thể hóa nghị quyết này thành chương trình, kế hoạch thật cụ thể để tổ chức thực hiện.

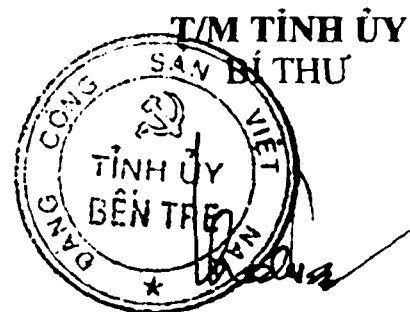
2. Ban Cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo xây dựng Đề án về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020 trình Hội đồng nhân dân tỉnh; đồng thời chỉ đạo các sở, ban, ngành xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện.

3. Giao Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với Ban Dân vận Tỉnh ủy, các ban, ngành có liên quan biên soạn tài liệu tuyên truyền, hướng dẫn xây dựng kế hoạch triển khai quán triệt sâu rộng Nghị quyết này trong hệ thống chính trị. Các cơ quan báo, đài, các phương tiện thông tin đại chúng thường xuyên tuyên truyền phổ biến rộng rãi kết quả thực hiện Nghị quyết này.

4. Ban Cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chủ trì, phối hợp với các ban đảng tỉnh và Văn phòng Tỉnh ủy theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết này; định kỳ 6 tháng, năm báo cáo tình hình và kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết để Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy theo dõi, chỉ đạo.

Nơi nhận:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư TW;
- Văn phòng TW Đảng, Vụ địa phương II;
- Ban Tổ chức Trung ương;
- Ban Chỉ đạo Tây Nam bộ;
- Các đ/c trong Tỉnh ủy;
- Các ban đảng, đảng đoàn, BCS đảng;
- Các sở, ngành, MITQ, đoàn thể tỉnh;
- Các huyện ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc TU;
- VPTU: BI.Đ, PTH, PNC, website;
- Lưu.



Nguyễn Thành Phong