

Số: *2826*/KH-UBND

Hải Dương, ngày 01 tháng 11 năm 2016

KẾ HOẠCH

Tiếp tục thực hiện Đề án “Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Hải Dương”, giai đoạn 2016 - 2020

Thực hiện Thông báo số 306-TB/TU ngày 09/9/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kế hoạch thực hiện Đề án “Xây dựng trường chuẩn quốc gia ở các cấp học” và Đề án “Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh” giai đoạn 2016 - 2020;

Trên cơ sở đề nghị của Sở GD&ĐT tại Tờ trình số 1358/TTr-SGD&ĐT ngày 21/10/2016, UBND tỉnh xây dựng Kế hoạch tiếp tục thực hiện Đề án “Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Hải Dương” giai đoạn 2016 - 2020 như sau:

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động, phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế, góp phần đưa Hải Dương sớm trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông

Phấn đấu đến năm 2020, có 20% trẻ mầm non được tiếp cận với tin học, ngoại ngữ; 100% học sinh (HS) lớp 3, 4, 5 được học ngoại ngữ; 50% HS Tiểu học được học tin học. 99,0% HS tốt nghiệp trung học cơ sở (THCS) vào học trung học phổ thông (THPT), bổ túc THPT; 15% HS tốt nghiệp THCS học trung cấp. Tỷ lệ HS tốt nghiệp THPT đạt 97-98%, HS tốt nghiệp THPT vào đại học (ĐH), cao đẳng (CD) và du học đạt 50%; giữ vững thành tích top 10 tỉnh đầu trong cả nước về tỷ lệ HS giỏi và đỗ ĐH. Tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia: Mầm non 52%; Tiểu học 99%; THCS 53%; THPT 56%.

2.2. Nâng cao chất lượng giáo dục đại học

- Quy hoạch lại mạng lưới các trường ĐH, CD nhằm phát huy thế mạnh của mỗi trường. Tiếp tục đầu tư nâng cấp hệ thống cơ sở giáo dục ĐH, CD,

trung cấp trong đó ưu tiên tập trung cho việc nâng cấp trường trung cấp Y tế thành trường CĐ Y tế, trường Trung cấp Văn hóa - Nghệ thuật và Du lịch thành trường CĐ Văn hóa - Nghệ thuật và Du lịch.

- Nâng cao chất lượng đào tạo các trường CĐ nghề, trung cấp nghề và các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh nhằm đào tạo nguồn lao động chất lượng cao, hướng tới đào tạo nhân lực đạt chuẩn ASEAN, đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo và nhu cầu lao động của khu vực ASEAN.

- Phần đầu đến năm 2020, quy mô đào tạo ĐH, CĐ đạt 45.000 HS, SV, trong đó các trường địa phương đạt 18.000, các trường TW đạt 27.000, đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của tỉnh. Đảm bảo khoảng 75% tổng số lao động trong các thành phần kinh tế qua đào tạo dưới các hình thức và trình độ khác nhau; trong đó có chứng chỉ đạt 30%.

2.3. Đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức

Đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức đạt chuẩn và trên chuẩn, trong đó có từ 10-15% có trình độ trên ĐH; nâng cao tỷ lệ cán bộ công chức sử dụng được ngoại ngữ để nâng cao hiệu quả trong công việc; 100% sử dụng thông thạo tin học trong công việc. Bồi dưỡng nâng cao kiến thức, năng lực quản lý hành chính, quản lý kinh tế xã hội theo chức danh, vị trí làm việc đáp ứng yêu cầu của công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức xã.

2.4. Phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị

Phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị cho giáo dục thường xuyên và giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề theo hướng hiện đại hóa, chuẩn hóa, đồng bộ và xã hội hóa. Hỗ trợ kinh phí hoạt động thường xuyên cho 100% các trung tâm học tập cộng đồng xã, phường, thị trấn, phát huy vai trò của các trung tâm học tập cộng đồng trong việc tuyên truyền, phổ biến kiến thức cho người dân; đảm bảo quỹ đất theo chuẩn cho các trường và trung tâm; 60% HS, SV (có nhu cầu) được ở trong kí túc xá của trường.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nhân lực đối với sự phát triển bền vững

1.1. Tăng cường hiểu biết về việc phát triển nhân lực

Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các ngành, các cấp và toàn thể nhân dân về sự cần thiết phải phát triển nguồn nhân lực. Làm cho mọi người thấy rõ vai trò, 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, mang tính xã hội: của các cấp lãnh đạo, của nhà trường, của doanh nghiệp và của gia đình cũng như bản thân mỗi người lao động.

1.2. Tăng cường hiểu biết pháp luật

Đẩy mạnh công tác phổ biến pháp luật, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhân lực, việc làm, giáo dục, đào tạo...; vận động các doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nhân lực để chất lượng nguồn nhân lực ngày càng cao.

1.3. Tăng cường công tác tuyên truyền, định hướng ngành nghề

Tuyên truyền nâng cao nhận thức về công tác giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh ở trong và ngoài nhà trường. Cung cấp thông tin về tình hình phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của thị trường lao động, nhằm định hướng các hoạt động giáo dục đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, phục vụ nhu cầu của tỉnh.

1.4. Xây dựng nguồn nhân lực là nhiệm vụ của các đơn vị, tổ chức

Việc phát triển nhân lực là một trong những nội dung, nhiệm vụ quan trọng, chủ yếu của các cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể trong công tác chỉ đạo, điều hành quản lý và thực hiện. Đặc biệt đối với các ngành Giáo dục và Đào tạo, Lao động - Thương binh và Xã hội; Nội vụ cần bổ sung nhiệm vụ cân đối, đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, trật tự, bảo vệ môi trường trên địa bàn tỉnh vào chương trình công tác hàng năm.

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

2.1. Kiện toàn bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý

- Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý phát triển nhân lực. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của UBND các cấp, các sở, ban, ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với các hoạt động giáo dục đào tạo, trong đó chú trọng đến chất lượng dạy học của các cơ sở đào tạo ngoài công lập và các hình thức liên kết đào tạo.

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Đoàn Thanh niên; Hội Nông dân tỉnh rà soát, sắp xếp và nâng cao hiệu quả hoạt động của các Trung tâm giới thiệu việc làm. Nghiên cứu, đề xuất thành lập bộ phận dự báo cung - cầu lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về thị trường lao động.

2.2. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh

- Xây dựng quy chế tăng cường sự phối hợp giữa các ngành: Giáo dục và Đào tạo, Lao động - Thương Binh và Xã hội, Nội vụ trong việc quản lý Nhà nước về đào tạo và sử dụng nhân lực tỉnh.

- Tạo cơ chế, môi trường và điều kiện để tăng cường việc tiếp xúc giữa lãnh đạo các cấp chính quyền với các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các đơn vị tham gia đào tạo lao động trên địa bàn để giải quyết các vấn đề liên quan đến đào tạo và sử dụng nhân lực, phát triển nhân lực tỉnh.

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

- Tiếp tục nghiên cứu, rà soát, điều chỉnh, bổ sung chính sách thu hút, đào tạo nhân tài giai đoạn 2016-2020 phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; đặc biệt là đội ngũ cán bộ công chức để nâng cao năng lực quản lý nhà nước và nhắm đến nguồn nhân tài phục vụ phát triển kinh tế, làm động lực cho phát triển xã hội tỉnh.

- Xây dựng cơ chế phát huy vai trò của người quản lý, sử dụng lao động; tạo điều kiện để họ thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao phục vụ công việc theo yêu cầu của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

- Nghiên cứu đổi mới các chương trình đào tạo theo hướng tăng cường năng lực thực hành, phát triển cơ sở vật chất, thiết bị để đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo. Xây dựng cơ chế để đưa doanh nghiệp, cơ sở sử dụng nhân lực tham gia xây dựng chương trình đào tạo, tham gia vào quá trình đào tạo và kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo.

- Xây dựng và hoàn thiện chính sách khuyến khích xã hội hóa công tác đào tạo theo hướng liên kết cơ sở đào tạo - doanh nghiệp; đơn vị sử dụng lao động tham gia công tác đào tạo, giám sát quá trình đào tạo.

- Tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi khai thác hết năng lực sở trường của người hiền tài phục vụ cho sự phát triển của tỉnh; đặc biệt chú ý đến bộ phận nhân lực chất lượng cao phục vụ nền kinh tế.

- Có chính sách ưu đãi trong việc tăng cường bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh; căn cứ vào điều kiện thực tế của tỉnh để rà soát, bổ sung một số cơ chế, chính sách mới về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho các chương trình kinh tế trọng điểm, các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

- Huy động tối đa mọi nguồn lực trong xã hội để phát triển nhân lực; tăng tỷ trọng đầu tư từ ngân sách nhà nước cho phát triển giáo dục, y tế, chăm sóc sức khoẻ nhân dân và hỗ trợ đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Xây dựng các cơ chế, chính sách khuyến khích người lao động tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ

chuyên môn nghiệp vụ; ngân sách nhà nước chỉ hỗ trợ một phần, huy động thêm sự đóng góp của các doanh nghiệp, người sử dụng lao động để thực hiện.

- Khuyến khích và thu hút đầu tư phát triển sản xuất nhằm tạo điều kiện và cơ hội giải quyết việc làm mới cho lao động trên địa bàn tỉnh; đồng thời nghiên cứu, tìm kiếm, mở rộng thị trường lao động ra bên ngoài, đặc biệt là thị trường xuất khẩu lao động qua đào tạo.

2.4. Thực hiện tốt công tác quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của xã hội

- Công bố và triển khai thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2016 - 2020 của tỉnh theo sự chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Bộ ngành trung ương.

- Giao cho đơn vị đầu mối xây dựng hệ thống thông tin về nguồn nhân lực cấp tỉnh nhằm thu thập, xử lý và đánh giá việc thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi cả tỉnh nhằm đảm bảo sự phát triển hài hoà, cân đối về số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn lực trong từng thời kỳ nhất định; phù hợp với định hướng mục tiêu phát triển kinh tế xã hội tỉnh.

- Thực hiện tốt công tác thông tin - dự báo nguồn nhân lực, có kế hoạch khảo sát, đánh giá thực trạng và nhu cầu nhân lực ở các cấp tỉnh, huyện, xã và đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn để có phương án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu tình hình mới. Mỗi ngành phải có quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của ngành và phải xây dựng tiêu chuẩn nguồn nhân lực cụ thể cho từng ngành cụ thể.

- Tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp hàng năm, 5 năm. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhằm thu hút nguồn cán bộ có năng lực; xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện có chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ, nhất là cán bộ cấp xã, phường.

- Triển khai thực hiện tốt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 theo tinh thần của Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ.

- Tiếp tục kiện toàn, bố trí, sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Ban hành cơ chế, chính sách kịp thời, nhằm hỗ trợ đào tạo cán bộ và nguồn nhân lực, nhất là cán bộ trẻ, nữ và người dân tộc thiểu số.

- Các sở, ban, ngành và chính quyền các cấp cần tổ chức điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt của ngành, đơn vị; xây dựng phương án thu hút nguồn nhân lực, lao động có chất lượng phục vụ trong ngành, đơn vị mình trong giai đoạn tiếp theo.

3. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

3.1. Nâng cao trình độ học vấn, dân trí

- Hoàn chỉnh mạng lưới các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông. Thực hiện tốt Kế hoạch xây dựng trường chuẩn quốc gia ở các cấp học giai đoạn 2016 - 2020.

- Nâng cao chất lượng giáo viên: Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, vững về chuyên môn và phù hợp về cơ cấu. Phấn đấu đến năm 2020, 100% giáo viên ở các bậc học đều đạt chuẩn về trình độ quy định; 70% giáo viên mầm non, 99% giáo viên tiểu học, 75% giáo viên THCS và 23% giáo viên THPT có trình độ trên chuẩn.

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác xã hội hoá giáo dục, phát triển mạng lưới học tập cộng đồng gắn với việc xây dựng và thực hiện thiết chế văn hoá cơ sở nhằm nâng cao trình độ nhận thức, hiểu biết cho nhân dân. Khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực. Tạo điều kiện cho các tổ chức, cá nhân mở các trung tâm đào tạo tin học, ngoại ngữ và tư vấn du học.

- Tăng cường phân luồng sau THCS, đảm bảo đến năm 2020 có tối thiểu 15% HS tốt nghiệp THCS học trung cấp chuyên nghiệp hoặc trung cấp nghề.

3.2. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn - kỹ thuật

- Rà soát, bổ sung kế hoạch cụ thể về công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ lao động; đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đáp ứng yêu cầu công tác quản lý nhà nước trong cơ chế thị trường, phù hợp với xu thế hội nhập và phát triển.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo và đào tạo lại cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, các chủ doanh nghiệp, các chuyên gia kỹ thuật.

- Hoàn chỉnh quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn toàn tỉnh từ trình độ sơ cấp nghề đến ĐH, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực cho các doanh nghiệp, các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tiếp tục đầu tư xây dựng và nâng cao năng lực đào tạo của Trường ĐH Hải Dương và CĐ Hải Dương trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Hải Dương và các tỉnh lân cận. Các trường cao đẳng nghề phấn đấu đào tạo đạt chuẩn ASEAN.

- Tăng cường thực hiện tự chủ trong các cơ sở giáo dục ĐH, CĐ, trung cấp và dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và năng lực sáng tạo khoa học - công nghệ của các trường.

3.3. Tạo môi trường làm việc bình đẳng để khuyến khích người lao động phát huy hết năng lực, sở trường trong công tác

- Mỗi ngành, lĩnh vực, doanh nghiệp cần xây dựng và công khai các tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức danh, vị trí công tác của ngành, đơn vị mình để người lao động có cơ sở tự đánh giá mình và đồng nghiệp nhằm tăng cường dân chủ trong việc bình xét, đánh giá xếp loại lao động hàng năm; đồng thời là cơ sở để xem xét, đánh giá và đề bạt cán bộ đảm bảo tính minh bạch.

- Xây dựng môi trường văn hoá ứng xử trong cơ quan, đơn vị và các doanh nghiệp, phát huy tính dân chủ, ý thức tập thể, sự quan tâm và có ý thức trách nhiệm với nhau trong công việc.

3.4. Công tác tuyển dụng

- Thực hiện tốt các qui định về thi tuyển, xét tuyển một cách công khai, rõ ràng phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh. Quán triệt nội dung Đề án đào tạo, tuyển chọn, chuẩn hóa cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn. Tạo điều kiện, cơ hội tốt nhất để SV tốt nghiệp ĐH chính quy về công tác tại xã, phường, thị trấn.

- Mỗi đơn vị sử dụng lao động cần hoạch định kế hoạch tuyển dụng kèm theo tiêu chuẩn cụ thể. Thực hiện đúng qui trình tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, quan tâm giải quyết tốt mối quan hệ giữa sử dụng và bồi dưỡng lao động.

- Tăng cường công tác tư vấn, hướng nghiệp đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường, tạo sự liên kết, hợp tác giữa doanh nghiệp, nhà nước với các cơ sở đào tạo. Thực hiện mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp.

4. Bổ sung, phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị

- Tập trung đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu dạy và học theo hướng hiện đại, hội nhập với khu vực và thế giới, phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn, yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh; trong đó tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị dạy học.

- Quy hoạch quỹ đất cho việc xây mới các trường và bổ sung cho các trường đang xây dựng theo chuẩn, các trường ĐH, CĐ, trung cấp và cơ sở dạy nghề; rà soát lại quy hoạch đất đai, khuôn viên trường học để mở rộng, chuyển địa điểm cho các trường chưa đạt chuẩn quy định sao cho đảm bảo diện tích đất tối thiểu/trường và diện tích/HS, SV theo quy định.

- Thực hiện chính sách khuyến khích và tạo điều kiện về quỹ đất, tín dụng cho các đơn vị, cá nhân xây dựng trường; kêu gọi đầu tư các công trình giáo dục và khoa học đối với các trường ĐH, CĐ, trung cấp và dạy nghề.

- Xây dựng quy định cụ thể yêu cầu các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động qua đào tạo phải trả tiền cho đơn vị đào tạo và có nghĩa vụ phối hợp với các cơ sở đào tạo trong quá trình đào tạo.

5. Phát huy nguồn lực, đảm bảo vốn cho phát triển nhân lực

5.1. Huy động các nguồn vốn đảm bảo yêu cầu phát triển nguồn nhân lực

a) *Tăng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực:* Về cơ bản ngân sách nhà nước vẫn là nguồn lực cơ bản, chủ yếu, là động lực để phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020 của tỉnh. Do đó cần tăng đầu tư và đầu tư có trọng tâm, trọng điểm các cơ sở đào tạo trên địa bàn đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

b) Đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực

- Đối với việc huy động vốn từ người lao động, người dân: Tỉnh cần có cơ chế, chính sách đủ mạnh để tăng cường huy động các nguồn đóng góp từ người dân cho phát triển nhân lực bằng các hình thức: Trực tiếp đóng góp của người được đào tạo bằng học phí, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của các cơ sở đào tạo; huy động đóng góp của người dân để xây dựng trường học, bệnh viện, cơ sở khám chữa bệnh, đóng góp quỹ khuyến học ở địa phương.

- Đối với việc huy động vốn từ các doanh nghiệp, tổ chức:

+ Xây dựng thể chế gắn trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động đối với việc phát triển nguồn nhân lực; đồng thời có cơ chế, chính sách và biện pháp đủ mạnh để huy động sự đóng góp từ phía người sử dụng lao động thông qua việc thành lập quỹ hỗ trợ đào tạo do các tổ chức, cá nhân, các doanh nghiệp đóng góp; tăng đầu tư kinh phí để đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp theo nhu cầu sử dụng lao động. Tạo cơ chế cho các doanh nghiệp trích lập quỹ đào tạo và phát triển nhân lực của đơn vị. Mở rộng các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.

+ Xây dựng chính sách cho phép các cơ sở ngoài công lập hợp tác, liên kết với doanh nghiệp, cá nhân trong việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và huy động vốn đầu tư phát triển các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Có chính sách đảm bảo lợi ích chính đáng, hợp pháp của các cá nhân, tập thể tham gia xã hội hoá; chính sách ưu đãi tín dụng cho các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Tạo điều kiện thuận lợi nhất về thủ tục hành chính cho các tổ chức, cá nhân đầu tư xây dựng các cơ sở giáo dục đào tạo ngoài công lập; đồng thời tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục ngoài công lập để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực.

+ Thí điểm và từng bước mở rộng mô hình đào tạo theo cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp.

5.2. Giải pháp huy động chuyên gia, nhà quản lý

- Rà soát, điều chỉnh, bổ sung chính sách thu hút và đào tạo nhân tài tinh giai đoạn 2016-2020 để phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh trong từng thời điểm cụ thể nhằm thu hút các chuyên gia, nhà quản lý giỏi từ trong nước và nước ngoài về tỉnh công tác; đặc biệt là tạo môi trường làm việc tốt để thu hút đội ngũ con em địa phương có tâm huyết về làm việc tại tỉnh, hoặc đóng góp vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đặc biệt này.

- Xây dựng cơ chế, chính sách, chế độ đãi ngộ, tuyển dụng trí thức trẻ, các nhà quản lý có trình độ ĐH trở lên tăng cường về làm cán bộ chủ chốt cấp xã, phường, thị trấn.

- Có chính sách ưu tiên trong tuyển dụng đối với những HS có quá trình học tập giỏi từ phổ thông, xếp loại giỏi tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, CD, ĐH (đặc biệt là các trường ĐH có điểm chuẩn đầu vào cao); khuyến khích cán bộ có trình độ tiến sỹ, thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa, SV tốt nghiệp các lớp cử nhân tài năng về tình công tác.

- Có phương án cụ thể chỉ đạo thực hiện giải pháp bố trí đội ngũ cán bộ trẻ, có năng lực trình độ, có phẩm chất đạo đức làm việc trong các chương trình, dự án phát triển, các nhà máy sử dụng công nghệ kỹ thuật hiện đại để tiếp xúc, cùng làm việc với các chuyên gia trong nước và nước ngoài nhằm nâng cao trình độ năng lực về quản lý, kinh nghiệm chuyên môn, kinh nghiệm công tác để nắm bắt, vận hành và làm chủ công nghệ mới khi các chuyên gia rút khỏi chương trình, dự án theo thời hạn quy định.

5.3. Giải pháp về đất đai cho các dự án phát triển nguồn nhân lực

- Rà soát, xác định quỹ đất xây dựng các cơ sở giáo dục đào tạo vào điều chỉnh quy hoạch sử dụng đất của tỉnh Hải Dương đến năm 2020 và kế hoạch sử dụng đất hàng năm. Thực hiện công khai điều chỉnh quy hoạch sử dụng đất của tỉnh Hải Dương đến năm 2020 sau khi được Chính phủ phê duyệt theo các quy định hiện hành.

- Xây dựng chính sách ưu đãi cho các cơ sở giáo dục - đào tạo, dạy nghề ngoài công lập: thông qua việc miễn, giảm tiền thuê đất, hỗ trợ tiền bồi thường, giải phóng mặt bằng, hỗ trợ đầu tư cơ sở hạ tầng kỹ thuật ngoài hàng rào và miễn tiền thuế thu nhập theo quy định của Chính phủ tại: Nghị định số 69/2008/NĐ-CP ngày 20/5/2008, Nghị định số 59/2014/NĐ-CP ngày 16/6/2014.

6. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác quốc tế để phát triển nhân lực

6.1. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh

- Thủ trưởng các ngành, đơn vị, chủ tịch UBND các huyện, thành phố phải xác định rõ phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm của ngành, địa phương mình để tập trung chỉ đạo, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đề cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc; đồng thời xử lý nghiêm những cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ, thiếu trách nhiệm, tiêu cực, gây khó khăn, phiền hà cho tổ chức, công dân.

- Tăng cường giữ mối quan hệ công tác, tranh thủ tốt nhất sự ủng hộ của Chính phủ và các bộ, ngành trung ương; các cơ sở đào tạo lớn và có uy tín trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

6.2. Phối hợp và hợp tác với các cơ quan, tổ chức đóng trên địa bàn tỉnh

- Tranh thủ sự hỗ trợ của trung ương để đầu tư xây dựng các trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề đạt chuẩn quốc gia và một số ngành, nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

- Tăng cường sự phối hợp với các cơ quan, đơn vị trung ương đóng trên địa bàn nắm bắt tình hình và nhu cầu sử dụng lao động để có kế hoạch phát triển nhân lực.

- Đẩy mạnh hợp tác, liên kết với các trường ĐH, CĐ nghề, trung cấp nghề ngoài tỉnh để đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh với nhiều hình thức khác nhau.

6.3. Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế

- Đẩy mạnh hợp tác với các nước trong khu vực để từng bước tiếp thu, chuyển giao công nghệ đào tạo, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao của tỉnh thông qua hợp tác liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa trường ĐH, CĐ, trung cấp nghề của tỉnh với các trường ĐH, CĐ, trung cấp nghề của các nước trong khu vực và quốc tế như: Thái Lan, Pháp, Úc, Singapore, Hàn Quốc ...

- Xúc tiến hợp tác đào tạo nhân lực theo chuẩn khu vực và quốc tế. Tranh thủ sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, nguồn hỗ trợ chính thức ODA của các nước như Nhật Bản, Hàn Quốc,... để xây dựng và đầu tư trang thiết bị cho các trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề nhằm đào tạo một số nghề trọng điểm đạt chuẩn khu vực và quốc tế. Tiếp cận thị trường lao động và hợp tác đào tạo lao động theo hợp đồng xuất khẩu lao động.

7. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án

- Nguồn ngân sách tỉnh.

- Từ các dự án phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề của trung ương.

III. LỘ TRÌNH THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Năm 2016- 2017

- Giáo dục mầm non: Duy trì 100% trường mầm non thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới; 100% hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non 5 tuổi; 100% trẻ 6 tuổi vào học lớp 1; phấn đấu 2% trẻ mầm non tiếp cận với ngoại ngữ, 10% trẻ mầm non tiếp cận với tin học; 40% trường mầm non đạt chuẩn quốc gia.

- Giáo dục phổ thông: Duy trì 100% HS Tiểu học được học 2 buổi/ngày; 99,98% HS lớp 3,4,5 được học ngoại ngữ; 99,9% HS hoàn thành chương trình Tiểu học vào học lớp 6; 47% HS Tiểu học được học tin học; 98,95% HS tốt nghiệp THCS vào học THPT, bỏ túc THPT; trong đó có 8% học TCCN và trung cấp nghề; tỷ lệ tốt nghiệp THPT đạt 97,5%; Bước đầu thực hiện liên kết đào tạo giữa trường THPT Chuyên Nguyễn Trãi với một trường THPT nước ngoài.

Phấn đấu trường đạt chuẩn quốc gia: Mầm non 44,04%; Tiểu học 90,78%; THCS 52,21%; THPT 46,3%.

- Giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề: Phân đầu phát triển quy mô đào tạo ĐH: 14.500; CĐ: 9.000; trung cấp: 6.000; sơ cấp: 2.500. Nâng cấp trường Trung cấp Y tế thành trường CĐ Y tế.

- Tiếp tục bồi dưỡng cho cán bộ công chức, viên chức. Dự kiến tổng số cán bộ công chức, viên chức là 30.912 người; trong đó 58,68% đạt trình độ ĐH, 8,96% thạc sỹ, 0,24% tiến sỹ.

- Bồi dưỡng, đào tạo nghề cho 30.000 người lao động, trong đó trình độ CĐ: 1.200; trung cấp: 2.000; sơ cấp: 26.800.

- Sở Lao động – Thương binh và Xã hội xây dựng đề án thành lập bộ phận thông tin, dự báo cung – cầu lao động.

- Sở Nội vụ phối hợp với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội xác định nhu cầu về quy mô, cơ cấu và trình độ nhân lực trên địa bàn tỉnh đến năm 2020.

2. Năm 2018

- Giáo dục mầm non: Duy trì 100% trường mầm non thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới; 100% hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non 5 tuổi; 100% trẻ 6 tuổi vào học lớp 1; phân đầu 5% trẻ mầm non tiếp cận với ngoại ngữ, 12% trẻ mầm non tiếp cận với tin học; 46% trường mầm non đạt chuẩn quốc gia.

- Giáo dục phổ thông: Duy trì 100% HS Tiểu học được học 2 buổi/ngày; 99,98% HS lớp 3,4,5 được học ngoại ngữ; 99,9% HS hoàn thành chương trình Tiểu học vào học lớp 6; 48% HS Tiểu học được học tin học; 98,98% HS tốt nghiệp THCS vào học THPT, bổ túc THPT; trong đó có 10% học TCCN và trung cấp nghề; tỷ lệ tốt nghiệp THPT đạt 97,6%;

Phân đầu trường đạt chuẩn quốc gia: Mầm non 47,09%; Tiểu học 93,62%; THCS 55,15%; THPT 50,0.

- Giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề: Phân đầu phát triển quy mô đào tạo ĐH: 17.000; CĐ: 10.000; trung cấp: 7.000; sơ cấp: 2.500. Tiếp tục đầu tư, phát triển trường CĐ Y tế.

- Tiếp tục bồi dưỡng cho cán bộ công chức, viên chức. Dự kiến tổng số cán bộ công chức, viên chức là 30.377 người; trong đó 57,91% đạt trình độ ĐH, 9,79% thạc sỹ, 0,25% tiến sỹ.

- Bồi dưỡng, đào tạo nghề cho 28.000 người lao động, trong đó trình độ CĐ: 1.200; trung cấp: 2.000; sơ cấp: 24.800.

- Sở Tài chính xây dựng quy định và mức chi để đơn vị sử dụng lao động đóng góp kinh phí đào tạo với cơ sở đào tạo.

3. Năm 2019

- Giáo dục mầm non: Duy trì 100% trường mầm non thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới; 100% hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non 5

tuổi; 100% trẻ 6 tuổi vào học lớp 1; phần đầu 10% trẻ mầm non tiếp cận với ngoại ngữ, 15% trẻ mầm non tiếp cận với tin học; 53% trường mầm non đạt chuẩn quốc gia.

- Giáo dục phổ thông: Duy trì 100% HS Tiểu học được học 2 buổi/ngày; 99,98% HS lớp 3,4,5 được học ngoại ngữ; 99,9% HS hoàn thành chương trình Tiểu học vào học lớp 6; 49% HS Tiểu học được học tin học; 98,98% HS tốt nghiệp THCS vào học THPT, bổ túc THPT; trong đó có 12% học TCCN và trung cấp nghề; tỷ lệ tốt nghiệp THPT đạt 97,8%;

Phần đầu trường đạt chuẩn quốc gia: Mầm non 50,15%; Tiểu học 96,45%; THCS 57,72%; THPT 53,70%.

- Giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề: Phần đầu phát triển quy mô đào tạo ĐH: 21.000; CĐ: 11.000; trung cấp: 8.000; sơ cấp: 3.000. Nâng cấp trường Trung cấp Văn hóa – Nghệ thuật và Du lịch thành trường CĐ Văn hóa – Nghệ thuật và Du lịch.

- Tiếp tục bồi dưỡng cho cán bộ công chức, viên chức. Dự kiến tổng số cán bộ công chức, viên chức là 29.861 người; trong đó 57,90% đạt trình độ ĐH, 10,36% thạc sỹ, 0,27% tiến sỹ.

- Bồi dưỡng, đào tạo nghề cho 25.000 người lao động, trong đó trình độ CĐ: 1.000; trung cấp: 2.000; sơ cấp: 22.000.

4. Năm 2020

- Giáo dục mầm non: Duy trì 100% trường mầm non thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới; 100% hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non 5 tuổi; 100% trẻ 6 tuổi vào học lớp 1; phần đầu 20% trẻ mầm non tiếp cận với ngoại ngữ, 20% trẻ mầm non tiếp cận với tin học; 60% trường mầm non đạt chuẩn quốc gia.

- Giáo dục phổ thông: Duy trì 100% HS Tiểu học được học 2 buổi/ngày; 100% HS lớp 3,4,5 được học ngoại ngữ; 99,9% HS hoàn thành chương trình Tiểu học vào học lớp 6; 50% HS Tiểu học được học tin học; 99,0% HS tốt nghiệp THCS vào học THPT, bổ túc THPT; trong đó có 15% học TCCN và trung cấp nghề; tỷ lệ tốt nghiệp THPT đạt 98,0%;

Phần đầu trường đạt chuẩn quốc gia: Mầm non 52,6%; Tiểu học 98,94%; THCS 60,29%; THPT 55,55%.

- Giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề: Phần đầu phát triển quy mô đào tạo ĐH: 30.000; CĐ: 15.000; trung cấp: 11.000; sơ cấp: 3.500.

- Tiếp tục bồi dưỡng cho cán bộ công chức, viên chức. Dự kiến tổng số cán bộ công chức, viên chức là 29.352 người; trong đó 57,87% đạt trình độ ĐH, 11,21% thạc sỹ, 0,29% tiến sỹ.

- Bồi dưỡng, đào tạo nghề cho 30.000 người lao động, trong đó trình độ CĐ: 1.200; trung cấp: 2.000; sơ cấp: 26.800.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Là cơ quan thường trực Ban Chỉ đạo, phối hợp với các cơ quan, đoàn thể tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch cụ thể thực hiện từng mục tiêu của Đề án; tham mưu cho UBND tỉnh ban hành các chính sách cụ thể về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực;

- Chủ trì và tham mưu chỉ đạo thực hiện các Đề án cụ thể, như: Đề án Dạy và học ngoại ngữ trong các cơ sở giáo dục ở tỉnh Hải Dương giai đoạn 2011-2020; Đề án Phát triển trường THPT Chuyên Nguyễn Trãi tỉnh Hải Dương giai đoạn 2011-2020;

- Là cơ quan giúp UBND tỉnh theo dõi, tổng hợp, đôn đốc các cấp các ngành thực hiện kế hoạch theo phân công của UBND tỉnh.

2. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Xây dựng chỉ tiêu kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực trong kế hoạch kinh tế - xã hội hàng năm của tỉnh.

- Chủ trì, phối hợp với các ngành liên quan xây dựng kế hoạch huy động các nguồn lực trong xã hội để triển khai thực hiện Đề án.

3. Sở Tài chính

- Xây dựng Đề án thành lập Quỹ học bổng hỗ trợ tài năng của tỉnh.

- Cân đối, đảm bảo nguồn kinh phí để thực hiện Đề án; thẩm định nguồn kinh phí đào tạo nguồn nhân lực hàng năm trình UBND tỉnh phê duyệt.

- Quản lý và cấp phát kinh phí kịp thời, theo dõi kiểm tra, quyết toán kinh phí theo quy định.

- Xây dựng quy định và mức chi các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động qua đào tạo phải trả cho đơn vị đào tạo.

4. Sở Nội vụ

- Chủ trì phối hợp với các ngành, địa phương xây dựng đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã, phường, thị trấn đến năm 2020; xây dựng đề án đưa SV tốt nghiệp ĐH, CĐ về cơ sở xã, phường;

- Xây dựng kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức các cấp và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức các đơn vị, sự nghiệp.

- Xây dựng quy chế tăng cường sự phối hợp giữa các ngành: Giáo dục và Đào tạo, Lao động - Thương Binh và Xã hội, Nội vụ trong việc quản lý Nhà nước về đào tạo và sử dụng nhân lực tỉnh.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng quy mô, cơ cấu và trình độ nhân lực trên địa bàn tỉnh.

- Phối hợp với các đơn vị liên quan trình phê duyệt nâng cấp trường Trung cấp Y tế thành trường Cao đẳng Y tế, trường Trung cấp Văn hóa - Nghệ thuật và Du lịch thành trường Cao đẳng Văn hóa - Nghệ thuật và Du lịch.

5. Sở Lao động Thương binh và Xã hội

- Xây dựng quy hoạch cụ thể về phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề trên địa bàn toàn tỉnh cho từng ngành nghề, cấp trình độ đào tạo, cơ cấu, lộ trình, nguồn lực thực hiện đến năm 2020.

- Chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ và Sở Giáo dục và Đào tạo, các địa phương và các ngành liên quan đề xuất UBND tỉnh ban hành những chính sách hỗ trợ đào tạo nghề.

- Xây dựng cơ chế liên kết, phối hợp giữa các cơ sở đào tạo nghề và các đơn vị sử dụng.

- Xây dựng đề án thành lập bộ phận cung cấp thông tin, dự báo cung - cầu lao động.

6. Sở Y tế

- Xây dựng Đề án đào tạo cán bộ ĐH và sau ĐH trong ngành y tế;

- Phối hợp với ngành Giáo dục thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và bảo vệ sức khỏe cho HS, SV.

- Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo trường Trung cấp Y tế xây dựng đề án nâng cấp trường thành trường Cao đẳng Y tế.

7. Sở Khoa học và Công nghệ

Tham mưu cho UBND tỉnh ban hành cơ chế, chính sách thu hút các nhà khoa học, phát huy tính sáng tạo và hiệu quả làm việc của nhân lực khoa học và công nghệ; cùng các ngành có liên quan đề xuất và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực và bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả nhân lực khoa học và công nghệ trên địa bàn tỉnh.

8. Sở Thông tin và Truyền thông

- Chủ trì, phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Sở Giáo dục và Đào tạo và các sở, ban, ngành có liên quan trong công tác chỉ đạo, định hướng, hướng dẫn các cơ quan báo chí và cơ quan thông tin, tuyên truyền trên địa bàn tỉnh tổ chức thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền sâu rộng, thường xuyên về Đề án theo các văn bản hướng dẫn hiện hành;

- Chủ trì, phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, các doanh nghiệp công nghệ thông tin và các đơn vị có liên quan xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công nghệ thông tin.

9. Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch

- Xây dựng đề án đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển văn hoá, thể thao và du lịch.

- Phối hợp với Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh, Báo Hải Dương xây dựng kế hoạch tuyên truyền nội dung của Đề án đến toàn thể nhân dân trong tỉnh.

- Phối hợp với ngành Giáo dục trong việc giáo dục truyền thống, giáo dục thể chất cho HS, SV.

- Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo trường Trung cấp Văn hóa - Nghệ thuật và Du lịch xây dựng đề án nâng cấp trường thành trường Cao đẳng Văn hóa - Nghệ thuật và Du lịch.

10. Sở Tài nguyên và Môi trường

Chủ trì và phối hợp với các sở, ngành có liên quan và các cơ sở giáo dục, đào tạo của địa phương và TW đóng trên địa bàn xây dựng quy hoạch diện tích đất đáp ứng nhu cầu mở rộng mạng lưới và quy mô phát triển của các cơ sở giáo dục, đào tạo đáp ứng mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh.

11. Sở Xây dựng

Chỉ đạo Quy hoạch xây dựng cơ sở vật chất các cơ sở giáo dục, đào tạo trên địa bàn tỉnh.

12. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xác định danh mục các ngành nghề đào tạo cho nông dân, đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phát triển kinh tế ở khu vực nông thôn.

13. Sở Công Thương

Phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho người lao động trong các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực Công Thương phục vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

14. Cục Thống kê tỉnh

Cung cấp tư liệu về nhu cầu và kết quả đào tạo nguồn nhân lực ở các ngành nghề, các địa phương trong tỉnh.

15. Báo Hải Dương, Đài Phát thanh và Truyền hình

Đẩy mạnh các hình thức thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức và sự tham gia tích cực của các tổ chức, lực lượng xã hội và mỗi người dân trong việc nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

16. UBND các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh

- Căn cứ Đề án đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực của tỉnh xây dựng Đề án đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- Quy hoạch quỹ đất để xây dựng các cơ sở giáo dục và đào tạo, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn, đồng thời có kế hoạch huy động nguồn nhân lực trong xã hội triển khai đề án phát triển nguồn nhân lực của địa phương.

- Định kỳ hàng năm sơ kết, đánh giá và báo cáo UBND tỉnh kết quả thực hiện Đề án.

Trên đây là Kế hoạch tiếp tục thực hiện Đề án “Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Hải Dương” giai đoạn 2016 - 2020. Yêu cầu các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, UBND cấp huyện nghiêm túc triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Văn phòng Tỉnh ủy;
- Lãnh đạo VP UBND tỉnh;
- Các Sở, Ban, Ngành, đoàn thể tỉnh;
- Thành viên BCD đề án tỉnh;
- UBND các huyện, thị xã, thành phố;
- Các trường ĐH, CĐ, TC, DN của tỉnh;
- Lưu VT, VX(01), Ph(40)✓

CHỦ TỊCH



Nguyễn Dương Thái