

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN
TỈNH KIÊN GIANG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Số: 104/2017/NQ-HĐND

Kiên Giang, ngày 20 tháng 7 năm 2017



NGHỊ QUYẾT

**Ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang
đến năm 2020 và những năm tiếp theo.**

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN TỈNH KIÊN GIANG
KHÓA IX, KỲ HỌP THỨ TƯ**

Căn cứ Luật tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 22 tháng 6 năm 2015;

Xét Tờ trình số 129/TTr-UBND ngày 20 tháng 6 năm 2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh về dự thảo nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Báo cáo thẩm tra số 45/BC-HĐND ngày 10 tháng 7 năm 2017 của Ban Văn hóa - Xã hội Hội đồng nhân dân tỉnh; ý kiến thảo luận của đại biểu Hội đồng nhân dân tại kỳ họp.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành kèm theo nghị quyết này Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

Điều 2. Hội đồng nhân dân giao Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai thực hiện nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh.

Thường trực Hội đồng nhân dân, các Ban Hội đồng nhân dân, các Tổ đại biểu và đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh giám sát việc thực hiện nghị quyết này.

Nghị quyết này đã được Hội đồng nhân dân tỉnh Kiên Giang khoá IX, Kỳ họp thứ tư thông qua ngày 19 tháng 7 năm 2017 và có hiệu lực từ ngày 30 tháng 7 năm 2017.

Nơi nhận:

- Ủy ban Thường vụ Quốc hội;
- Chính phủ;
- Văn phòng: Quốc hội, Chính phủ, Chủ tịch nước;
- Bộ Tài chính; Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Cục Kiểm tra văn bản QPPL (Bộ Tư pháp);
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQVN tỉnh;
- Đoàn ĐBQH tỉnh;
- Đại biểu HĐND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh;
- Thường trực HĐND cấp huyện;
- Trung tâm Tin học - Công báo;
- Lãnh đạo VP, các phòng và chuyên viên;
- Lưu: VT, PTH.

CHỦ TỊCH



Đặng Tuyết Em

HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TỈNH KIÊN GIANG Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐỀ ÁN

**Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang
 đến năm 2020 và những năm tiếp theo**
*(Ban hành kèm theo Nghị quyết số 104/2017/NQ-HĐND
 ngày 20 tháng 7 năm 2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh)*

Thực hiện Chương trình hành động số 06-CTr/TU, ngày 08/3/2016 của Tỉnh ủy về việc thực hiện Nghị quyết Đại hội X Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2015-2020, Hội đồng nhân dân tỉnh Kiên Giang xây dựng Đề án Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo (sau đây gọi là Đề án), cụ thể như sau:

I. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỈNH ĐẾN NĂM 2015

1. Về kinh tế, đời sống

Những năm qua kinh tế tỉnh Kiên Giang có tốc độ tăng trưởng khá, GRDP bình quân tăng 10,35%/năm. Năm 2015, thu nhập bình quân đầu người đạt 2.490 USD, gấp 1,85 lần so năm 2010. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng, tỷ trọng nông lâm - thủy sản giảm từ 42,57% năm 2010 còn 35,14% năm 2015, dịch vụ tăng từ 33,04% lên 40,44%, công nghiệp - xây dựng giữ mức 24,42% năm 2015. Tỷ lệ lao động đang làm việc trong nền kinh tế quốc dân tăng bình quân giai đoạn 2010-2015 là 2,5%; tỷ lệ thất nghiệp giảm từ 3,16% năm 2010 xuống còn 2,44% vào năm 2015: Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng giảm lao động làm việc trong khu vực nông lâm thủy sản và tăng lao động làm việc trong khu vực công nghiệp và dịch vụ.

Kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội thay đổi rõ rệt: 100% tuyến đường từ huyện đến trung tâm xã trong đất liền được nhựa hóa; đường liên ấp, liên xã được nhựa hóa, bê tông hóa đạt trên 64%; số hộ sử dụng điện lưới quốc gia đạt 98%, tỷ lệ dân số nước hợp vệ sinh đạt 87%.

Tuy nhiên, đời sống một bộ phận nhân dân còn nhiều khó khăn, đến năm 2015 toàn tỉnh còn 14 xã và 9 ấp đặc biệt khó khăn; chất lượng nguồn nhân lực chuyển biến chưa nhiều; những hạn chế, yếu kém ở lĩnh vực khoa học và công nghệ, văn hóa, y tế, bảo vệ môi trường còn chậm khắc phục mạng lưới trường lớp còn phân tán, trường đạt chuẩn quốc gia, trường trọng điểm, trường chất lượng cao phát triển chậm; trường ngoài công lập còn ít, hiệu quả hoạt động còn hạn chế. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học còn thiếu; đội ngũ nhà giáo còn thừa, thiếu cục bộ.

2. Về nguồn nhân lực

Dân số tỉnh Kiên Giang 1.762.281 người (năm 2015), lực lượng lao động có hoạt động kinh tế 1.101.380 người, trong đó lao động đang làm việc 1.074.485

người. Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là 63.642 người⁽¹⁾, cơ cấu lao động có xu hướng giảm dần trong lĩnh vực nông nghiệp, tăng dần trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ; cụ thể lĩnh vực nông nghiệp chiếm 51,37%, giảm 11,74% so với năm 2010. Lĩnh vực công nghiệp chiếm 13,19%, tăng 1,69% và lĩnh vực dịch vụ chiếm 35,44%, tăng 10,05% so với năm 2010. Lao động đang làm việc qua đào tạo đạt 52%, tăng 22%, trong đó qua đào tạo nghề đạt 43%, tăng 20,25% so với năm 2010; lao động đang làm việc biết chữ đạt 95,2% tăng 1% so với năm 2010; lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 3,3% trong lao động đang làm việc.

Cơ sở vật chất đào tạo, dạy nghề của tỉnh không ngừng đầu tư xây mới và nâng cấp. Toàn tỉnh hiện có 718 cơ sở⁽²⁾ giáo dục và đào tạo, tăng 20 cơ sở so với năm 2010. Các cơ sở giáo dục và đào tạo, dạy nghề đã góp phần đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động nâng cao trình độ, tay nghề, góp phần giải quyết việc làm.

Giai đoạn 2011-2015 tỉnh đã triển khai đào tạo, bồi dưỡng cho 88.583⁽³⁾ lượt cán bộ, công chức, viên chức các cấp. Trong đó đào tạo về chuyên môn là 5.003 lượt người, đào tạo về lý luận chính trị là 5.444 lượt người, bồi dưỡng các loại là 78.136 lượt người. Đến năm 2015, toàn tỉnh có trên 36.000 người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, chiếm khoảng 2,04% dân số⁽⁴⁾; cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học là 22.225 người, chiếm 71,22%, trình độ trung cấp là 6.813 người, chiếm 21,83%. Cán bộ cấp xã có trình độ trung cấp trở lên chiếm 75%, tăng 19% so với năm 2010. Ngoài ra, tỉnh còn tổ chức nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng với hàng nghìn lượt cán bộ, công chức, viên chức tham dự các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, kiến thức quản lý Nhà nước. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của tỉnh được nâng lên, phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu, cơ bản đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được chuẩn hóa về trình độ, tiêu chuẩn, nghiệp vụ. Trên 95% cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định; trên 98% cán bộ, công chức, viên chức cấp phòng đều đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định. Trên 80% cán bộ, công chức cấp xã đảm bảo tiêu chuẩn trình độ chuyên môn; 100% được bồi dưỡng kiến thức kỹ năng lãnh đạo quản lý.

Nhân sự ngành giáo dục hiện có 23.568 người (ngoài công lập là 303 người), trong đó cán bộ quản lý: 1.494 người; giáo viên: 18.488 và nhân viên là 3.586 người; so với năm học 2010-2011, tăng 2.026 người (cán bộ quản lý 217, giáo viên 1.263, công nhân viên 546). Tỷ lệ cán bộ, giáo viên trẻ được đào tạo

¹ toàn tỉnh có 4 doanh nghiệp nhà nước và 4.289 doanh nghiệp ngoài nhà nước

² 136 trường mầm non, 514 trường phổ thông, 05 trường cao đẳng, 4 trường trung cấp, 24 cơ sở dạy nghề, 4 trường nghiệp vụ, 15 trung tâm bồi dưỡng chính trị, 14 trung tâm giáo dục thường xuyên, 1 Trường Chính trị tỉnh và 1 Trường Đại học Kiên Giang.

³ Trong đó đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trong quy hoạch cán bộ các cấp của Tỉnh ủy là 64.556 lượt người (đào tạo 15.689 lượt người; bồi dưỡng 48.867 lượt người) - Báo cáo số 86-BC/TU ngày 13/9/2016 của Tỉnh ủy

⁴ có 38 tiến sĩ và 1.400 thạc sĩ và tương đương, chiếm 3,98% tổng số, tăng 2,4% so với năm 2010

chính quy, đào tạo đạt chuẩn, trên chuẩn ngày càng tăng, bình quân mỗi năm tăng hơn 500 cán bộ, giáo viên các cấp, hiện có trên 99% cán bộ, giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn, trong đó có 01 phó giáo sư, 23 tiến sĩ, 536 thạc sĩ, 71 nhà giáo được phong tặng danh hiệu Nhà giáo ưu tú. Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ngày càng phát triển cả về chất và về lượng.

Nguồn nhân lực y tế cơ bản đáp ứng yêu cầu khám, chữa bệnh cho nhân dân. Toàn tỉnh có 6.437 cán bộ, nhân viên y tế, trong đó trình độ sau đại học là 568 người, đại học 1.225 người, cao đẳng 391 người, trung học 4.094 người, sơ cấp 159 người. Từ năm 2011 đến năm 2015, đã phối hợp với các trường tổ chức đào tạo cho 457 viên chức (y sĩ, điều dưỡng, dược sĩ) các loại; đào tạo cho 259 công chức, viên chức sau đại học (trong đó có 3 tiến sĩ, 34 thạc sĩ, 19 chuyên khoa cấp II và 202 chuyên khoa cấp I).

Nguồn nhân lực khoa học công nghệ ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng, đến năm 2015 là 27.150 người, trong đó nhân lực khoa học - công nghệ phục vụ cho lĩnh vực khoa học và nhân văn chiếm tỷ trọng khoảng 17,6%; lĩnh vực khoa học tự nhiên là 10,8%; lĩnh vực khoa học nông nghiệp 8,6%; y tế khoảng 41,1% và giáo dục khoảng 21,9%.

Nhân lực ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn có 1.492 người, trong đó có 4 tiến sĩ, 69 thạc sĩ, 577 cử nhân, 76 cao đẳng, 490 trung cấp và sơ cấp các loại 276 người.

Đào tạo nghề có chuyển biến tích cực, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần qua các năm. Đến năm 2015, tỷ lệ lao động được qua đào tạo chung của tỉnh đạt 52%, trong đó đào tạo nghề đạt 43%⁽⁵⁾.

Mạng lưới dạy nghề trong tỉnh được mở rộng, toàn tỉnh có 31 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đã tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý; tổng số giảng viên, giáo viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là 995 người (*trong đó có trình độ đại học trở lên là 83%*), cán bộ quản lý là 281 người (*trình độ đại học trở lên là 88%*).

Công tác đào tạo nghề đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn lao động từng bước nâng cao nhận thức, thói quen canh tác, tác phong làm việc theo hướng tiếp cận với tác phong công nghiệp. Sau học nghề người dân đã biết ứng dụng khoa học kỹ thuật để tăng năng suất, chất lượng hàng hóa và dịch vụ, nâng cao thu nhập, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động của địa phương.

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, trong những năm qua dù ngân sách còn khó khăn, nhưng tỉnh vẫn cố gắng ưu tiên đầu tư cho công tác đào tạo nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Từ năm 2011 đến nay đã chi cho đào tạo và bồi dưỡng là 711 tỷ đồng.

Về sử dụng lao động, lực lượng lao động được thu hút vào làm việc trong nền kinh tế khá cao, lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế đến nay

⁵ giai đoạn 2011-2015 đã đào tạo nghề cho 192.014 người.

1.074.458 người, chiếm 61% so với dân số, thu hút lao động tăng bình quân khoảng 26.000 người/năm. Lao động đang làm việc trong khu vực nông - lâm - thủy sản 551.999 người (chiếm 51,37%), khu vực công nghiệp - xây dựng là 141.682 người (chiếm 13,19%) và khu vực dịch vụ là 380.804 người (chiếm 35,44%). Những năm gần đây, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực trên địa bàn huyện Phú Quốc tăng, nhất là nguồn nhân lực phục vụ du lịch, dịch vụ.

3. Những khó khăn, hạn chế

Cơ cấu đào tạo ngành nghề còn mất cân đối và thiếu đồng bộ⁽⁶⁾ cao đẳng, đại học, sau đại học tăng, trung học chuyên nghiệp giảm. Cơ sở vật chất cho đào tạo còn thiếu; máy móc, thiết bị nghiên cứu, dạy học thiếu đồng bộ và tính thực tiễn chưa cao, chưa theo kịp yêu cầu phát triển; giáo viên có trình độ chuyên môn, tay nghề cao, giáo viên giỏi ở các khoa, ngành đào tạo còn thiếu. Công tác tư vấn, hướng nghiệp chưa sát với thực tế, hạn chế đến việc phân luồng và định hướng học sinh sau trung học cơ sở và trung học phổ thông. Một bộ phận sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm.

Cán bộ đầu ngành còn thiếu và yếu, tỷ lệ qua đào tạo sau đại học còn ít, trình độ chuyên môn cho các chức danh cần thiết còn thiếu và một số chưa theo đúng ngành nghề; số lượng cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo đại học, sau đại học tuy nhiều nhưng phần lớn là đào tạo hệ chuyên tu, vừa làm vừa học nên chất lượng còn hạn chế, chưa phát huy tốt. Đào tạo sau đại học phần lớn chưa đúng chuyên ngành của đối tượng được đào tạo, còn mang tính tự phát; nhân lực sau khi được đào tạo chưa phát huy hết năng lực, sở trường công hiến.

Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu tính chuyên nghiệp, thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết và xử lý công việc. Một số chưa có khả năng dự báo tình hình để chủ động xây dựng chương trình kế hoạch công tác, thực thi nhiệm vụ chuyên môn được giao, nên hiệu quả công tác chưa cao; khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp và giải quyết công việc với người nước ngoài còn hạn chế, thiếu kiến thức hội nhập quốc tế trong tình hình mới; tác phong, lề lối làm việc chậm đổi mới; văn hóa công sở, giao tiếp hành chính và thái độ, ứng xử chưa thể hiện tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ.

Đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật có trình độ Cao đẳng trở lên phần lớn tập trung ở đô thị, các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, trên 50% tập trung chủ yếu vào lĩnh vực Giáo dục - Y tế, trong khi đó những ngành nghề tiềm năng, lợi thế của tỉnh thì số cán bộ có trình độ cao còn ít; một số có trình độ nhưng chưa có nơi làm việc, chưa có môi trường tốt để phát huy năng lực. Công tác đào tạo nghề và đào tạo đại học, cao đẳng chưa gắn kết nhiều với nhu cầu của xã hội; chất lượng tay nghề, kỹ năng lao động sau đào tạo còn thấp.

⁶ Cơ cấu trình độ đào tạo giữa đại học, trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật chưa hợp lý (1 - 1,5 - 5), theo một số nghiên cứu về lao động, cơ cấu lao động kỹ thuật hợp lý là 1 đại học 5 trung cấp 14 công nhân kỹ thuật lành nghề, 60 công nhân tay nghề thấp và 15 lao động giản đơn).

Một số cơ sở đào tạo, dạy nghề còn chạy theo số lượng chưa thực sự quan tâm đến chất lượng. Việc tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp đóng trên địa bàn huyện Phú Quốc còn gặp nhiều khó khăn do trình độ, kỹ năng của lao động trong tỉnh còn hạn chế, kỷ luật lao động chưa cao. Doanh nghiệp sau khi tuyển dụng phải đào tạo lại.

Nguồn nhân lực y tế một số chỉ số vẫn còn thấp so với bình quân chung cả nước như: Tỷ lệ bác sĩ/vạn dân là 6,07 (cả nước là 7,4), tỷ lệ dược sĩ/vạn dân là 0,92 (cả nước là 1,9), viên chức chuyên ngành điều dưỡng còn rất thiếu so với yêu cầu. Đặc biệt còn thiếu bác sĩ chuyên khoa lao, tâm thần, pháp y, giải phẫu bệnh.

Đối với đề án đào tạo sau đại học ở nước ngoài giai đoạn 2011-2015, kết quả thực hiện chỉ đạt 24,17% so với mục tiêu đề ra. Sinh viên tham gia đề án sau khi tốt nghiệp ở nước ngoài về tỉnh thì việc bố trí công tác còn gặp khó khăn do không có biên chế dự phòng. Ngân sách đầu tư cho giáo dục - đào tạo, dạy nghề còn hạn chế, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giáo dục đào tạo còn thiếu.

Nguyên nhân khó khăn, hạn chế:

- Công tác dự báo chưa theo kịp tình hình phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, nên việc quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương; trong quá trình thực hiện chưa căn cứ vào nhu cầu của xã hội mà dựa theo khả năng của các cơ sở đào tạo; phân luồng để đào tạo chưa hiệu quả; tư vấn tuyển sinh định hướng nghề nghiệp cho người lao động chưa tốt nên xảy ra tình trạng đào tạo thì nhiều nhưng không phù hợp với ngành nghề mà xã hội, doanh nghiệp đang cần.

- Chất lượng một số cơ sở đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu, còn thiếu đội ngũ giảng viên có chất lượng cao (mặc dù bằng cấp đạt chuẩn), trang thiết bị chưa đầy đủ; chương trình đào tạo chưa tiếp cận tốt yêu cầu của doanh nghiệp, nhất là các kỹ năng mềm cho người lao động.

- Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành, địa phương. Việc đào tạo, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực còn bất cập và lúng túng, chưa có giải pháp điều hành có hiệu quả.

- Môi trường làm việc cho đội ngũ trí thức, đội ngũ khoa học công nghệ còn thiếu, chưa tạo điều kiện tốt để phát huy lực lượng này. Các chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa đủ mạnh, việc trọng dụng nhân tài, đãi ngộ chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn giỏi thiếu đồng bộ, mang tính bình quân, nên chưa tạo được động lực mạnh mẽ, chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao về tỉnh công tác.

- Điều kiện dự tuyển của cán bộ, công chức, viên chức tham gia Đề án đào tạo sau đại học ở nước ngoài giai đoạn 2011-2015 phải từ 30 tuổi trở xuống đối đào tạo thạc sĩ, từ 40 tuổi trở xuống đối đào tạo tiến sĩ là chưa phù hợp với tình hình thực tế về dự nguồn ứng viên của tỉnh; cán bộ, công chức, viên chức trong

quy hoạch đào tạo đa số hạn chế về trình độ ngoại ngữ, nên nhiều cán bộ, công chức, viên chức không đủ điều kiện cử đi học. Chính sách thu hút của Đề án đối với sinh viên cũng chưa phù hợp như mức đền bù chi phí gấp 05 lần nếu không tốt nghiệp hoặc không làm việc tại tỉnh theo cam kết, hoặc thời gian phục vụ trong tỉnh của các ứng viên ít nhất là 10 năm sau khi tốt nghiệp... là quá dài, chưa khuyến khích ứng viên tham gia Đề án; Đề án cũng chưa có chính sách hỗ trợ sinh viên học ngoại ngữ, vì vậy chưa thu hút được nhiều sinh viên tham gia. Môi trường làm việc chưa phát huy hết hiệu quả đào tạo, nên có trường hợp bỏ việc, bồi thường kinh phí đào tạo.

- Đối với cộng đồng xã hội, nhất là vùng nông thôn vùng sâu, vùng đồng bào dân tộc nhận thức về đào tạo nguồn nhân lực còn hạn chế. Một bộ phận dân cư còn ỷ lại vào sự hỗ trợ của nhà nước, bằng lòng với cuộc sống và trình độ học vấn hiện tại, chưa thực quan tâm, tạo điều kiện cho bản thân và con em mình học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

II. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2020 VÀ NHỮNG NĂM TIẾP THEO

1. Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm và thường xuyên của các cấp ủy Đảng, chính quyền, các thành phần kinh tế và toàn xã hội. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong những giải pháp lớn có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, là bước thực hiện 1 trong 3 khâu đột phá theo tinh thần tại Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ X, nhiệm kỳ 2015-2020.

2. Phát triển nguồn nhân lực phải bao gồm cả về trí lực, thể lực; trong quá trình phát triển gắn kết chặt chẽ giữa các khâu từ nâng cao chất lượng dân số, đảm bảo sức khỏe, giáo dục - đào tạo, giáo dục nghề nghiệp đến tạo việc làm, quản lý và sử dụng nhân lực. Phát triển nhân lực phải gắn kết với nhu cầu vị trí việc làm và nhu cầu của xã hội.

3. Vừa đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có đúng đối tượng, đúng chuyên ngành, theo vị trí việc làm, vừa thu hút, sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo nhưng chưa có việc làm, nhất là ngành hiếm, ngành nghề là thế mạnh của tỉnh; lựa chọn cán bộ, công chức, người có thực tâm, thực tài vào bộ máy Nhà nước.

4. Thực hiện tốt các chính sách giữ chân nhân tài, đầu tư trang thiết bị hiện đại, tạo môi trường bình đẳng, minh bạch, dân chủ, khoa học; tạo điều kiện thuận lợi để nhân tài phát huy hết năng lực sở trường làm việc; gắn khen thưởng và thăng tiến kịp thời.

5. Đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, liên kết đào tạo trong và ngoài nước. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch, nhu cầu sử dụng, đúng chuyên ngành của người được đào tạo; đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao làm khâu đột phá trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực của tỉnh nhà.

6. Phải làm tốt công tác dự báo, phân luồng định hướng nghề nghiệp, tư vấn và giải quyết việc làm sau đào tạo.

III. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang có quy mô, cơ cấu, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế; nguồn nhân lực qua đào tạo đạt mức khá trong vùng đồng bằng sông Cửu Long và đạt mức bình quân chung của cả nước⁷. Đào tạo nhân lực có năng lực thực hành tương ứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, sức khỏe, có trách nhiệm nghề nghiệp, có khả năng sáng tạo, góp phần tăng năng suất lao động. Phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ trên cả 3 lĩnh vực Khoa học xã hội và nhân văn, Khoa học tự nhiên, Khoa học kỹ thuật và công nghệ. Quản lý tốt cung/cầu lao động, tạo môi trường, cơ hội việc làm, thăng tiến bình đẳng, thực hiện các chính sách thu hút, giữ chân nguồn nhân lực có trình độ cao làm việc ở các ngành nghề khó thu hút, ngành là thế mạnh của tỉnh.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2020

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo là 67%, trong đó lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 50%.

- Đào tạo 30 tiến sĩ và 500 thạc sĩ, trong đó, đào tạo sau đại học ở nước ngoài 50 người (45 thạc sĩ và 5 tiến sĩ; trong đó 70% là sinh viên), tập trung nhóm ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh như: Du lịch, nông nghiệp, công nghiệp, thủy sản, chính sách công, quản lý kinh tế, giáo dục, y tế. Đến năm 2020, toàn tỉnh có trên 42.000 người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, chiếm khoảng 2,3% dân số (năm 2015 là 36.000 người, chiếm 2,04% dân số). Đảm bảo yếu tố đầu vào về ngoại ngữ thực hiện đào tạo sau đại học ở nước ngoài của tỉnh.

+ Nhân lực khoa học công nghệ đạt 07 người/vạn dân.

+ Đẩy mạnh đào tạo giáo viên có trình độ sau đại học, tỉ lệ giáo viên THPT có trình độ thạc sĩ từ 16,6% năm 2015 lên 18% vào năm 2020 (đào tạo thêm 243 thạc sĩ, 10 tiến sĩ); hằng năm, tuyển mới và thay thế từ 230 giáo viên mầm non, 150 giáo viên tiểu học, 70 giáo viên trung học phổ thông. Giáo viên có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn từ 99% trở lên.

+ Đào tạo viên chức, công chức ngành y tế, gồm: 05 tiến sĩ, 41 thạc sĩ, 23 bác sĩ chuyên khoa II, 260 bác sĩ chuyên khoa I. Phần đầu 100% Trạm Y tế có hộ sinh hoặc y sĩ sản - nhi; 100% cơ sở y tế tuyến tỉnh có đủ nhân lực chuyên ngành lao, phong, tâm thần, pháp y, giải phẫu bệnh và 70% cơ sở y tế tuyến huyện có đủ nhân lực chuyên ngành lao, phong, tâm thần. Đảm bảo đạt 7,9 bác sĩ cho 10.000 dân vào năm 2020.

⁷ Cả nước đào tạo chung 67%, khu vực 65% vào năm 2020

Phần đầu 30% cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có trình độ sau đại học⁽⁸⁾. 100% cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ngoại ngữ và tin học theo quy định, trong đó 30% đạt trình độ B1 (tương đương bậc 3 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam).

- Giai đoạn 2016-2020, tổ chức giáo dục nghề nghiệp cho 128.000 lao động, tỷ lệ lao động sau đào tạo có việc làm đạt 80%.

- Hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho các chức danh lãnh đạo cấp giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng các nhà máy, xí nghiệp, doanh nghiệp, khách sạn, nhà hàng; nâng cao nghiệp vụ về quản lý kinh tế.

- Khuyến khích nhu cầu, thói quen học tập suốt đời, góp phần nâng cao trình độ, năng lực sáng tạo, kỹ năng lao động nguồn nhân lực ngoài xã hội.

- Thu hút 10 chuyên gia giỏi ở lĩnh vực tiềm năng thế mạnh của tỉnh; 100 bác sĩ chính quy; 80 bác sĩ được đào tạo theo địa chỉ sử dụng, hỗ trợ 100 sinh viên 02 năm cuối ngành Y. Hỗ trợ thí điểm khóa đào tạo nghề cho 4.000 lao động thuộc hộ nghèo ở 4 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao.

Biểu 1: Một số chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang thời kỳ 2010-2020

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2010	Năm 2015	Kế hoạch đến năm 2020
I	Nâng cao trí lực và kỹ năng lao động				
1	Tỷ lệ huy động học sinh đến trường:				
	<i>Tiểu học</i>	%	96,88	97,53	99
	<i>THCS</i>	%	91,76	93,82	96
	<i>THPT</i>	%	27,83	33,54	40
	<i>Trẻ đi học mẫu giáo so với trẻ 3-5 tuổi</i>	%	36,47	58,7	80
2	Tỷ lệ lao động qua đào tạo	%	30	52	67
3	Lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ	%	22,75	43	50

⁽⁸⁾ Kế hoạch số 47-KH/TU ngày 13/9/2016 của TU về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020

4	Số lao động được đào tạo nghề đến năm	Người	35.000	38.802	128.000
5	Đào tạo tiến sĩ	Người	05	34	30 ^(*)
	Trong đó:	Người			
	Ngành Y tế	Người		03	05
	Ngành Giáo dục và Đào tạo	Người		23 ^(*)	10
	Ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	Người	2	4	4
	Ngành Khoa học và Công nghệ	Người	1	1	3
	Ngành Du lịch	Người			1
	Ngành Văn hoá và Thể thao	Người		1	3
	Các ngành khác	Người	2	2	4
6	Đào tạo thạc sĩ	Người	795	1.400	500 ^(*)
	Trong đó:	Người			
	Ngành Y tế	Người	12	34	41
	Ngành Giáo dục và Đào tạo	Người	34	536	243
	Ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	Người	12	69	40
	Ngành Khoa học và Công nghệ	Người	1	5	10
	Ngành Du lịch	Người	1	1	6
	Ngành Văn hoá và Thể thao	Người			23
	Các ngành khác	Người	735	755	137
7	Nhân lực khoa học công nghệ	Người/vạn dân	1	4	7
8	Số sinh viên đại học - cao đẳng	Sinh viên/vạn dân	79,09	79,11	81,76
9	Tỷ lệ trúng tuyển đại học, cao đẳng	%	43,73	37,66	45

10	Trường dạy nghề chất lượng cao	<i>Trường</i>	-	1	2
11	Trường đại học	<i>Trường</i>	-	1	1
12	Nhân lực trình độ từ đại học, thạc sĩ trở lên một số lĩnh vực:	<i>Người</i>			
	<i>Số lao động trình độ thạc sĩ trở lên trong lĩnh vực quản lý Nhà nước</i>	<i>Người</i>	370	1.400	1.900
	<i>Số giảng viên đại học, cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên</i>	<i>Người</i>	122	217	253
	<i>Số lao động trình độ đại học, thạc sĩ trở lên trong lĩnh vực khoa học - công nghệ</i>	<i>Người</i>	795	1.147	1.400
	<i>Số lao động ngành Y - Dược trình độ đại học và thạc sĩ trở lên</i>	<i>Người</i>	990	1.678	2.807
II	Nâng cao thể lực nhân lực				
1	Tuổi thọ trung bình	<i>Tuổi</i>		73	74
2	Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi	<i>%</i>	17,3	13,6	12

(*) Số liệu đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ đến 2020 là số liệu đào tạo tăng thêm, được dự báo cho cả giai đoạn 2016-2020.

IV. NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ khoa học, kỹ thuật vững vàng về chính trị, thông thạo chuyên môn, nghiệp vụ, có khả năng sáng tạo, đạt chuẩn theo chức danh, theo ngạch công chức, đúng vị trí việc làm. Đảm bảo tất cả cán bộ, công chức ở các ngạch, các vị trí công tác được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng hành chính theo yêu cầu của từng loại công chức, từng chức danh cán bộ, được trang bị kiến thức về văn hóa công sở, trách nhiệm và đạo đức công vụ, nghề nghiệp.

Xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn cao, sử dụng tốt ngoại ngữ và tin học; năng lực quản lý Nhà nước theo pháp luật, năng lực dự báo, hoạch định và tham mưu tổng hợp đáp ứng nhu cầu cải cách hành chính, thúc đẩy tiến trình hội nhập và phát triển kinh tế xã hội. Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực khu vực hành chính nhà nước bao gồm: Cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia tư vấn,

hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, pháp luật, khoa học công nghệ; cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, tạo nguồn từ học sinh tài năng của tỉnh.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ trình độ lý luận chính trị, chuyên môn đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức; đặc biệt là cán bộ chủ chốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất và năng lực, có trình độ chuyên môn cao đẳng trở lên. Công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, có hiểu biết và sử dụng tin học để phục vụ nhiệm vụ.

Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, từng bước xây dựng lực lượng này thành cán bộ chủ chốt giữ vai trò lãnh đạo, quản lý ở các vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Phấn đấu 100% cán bộ, công chức, viên chức đạt trình độ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của công chức, viên chức theo vị trí việc làm đã được xác định. 30% cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ngoại ngữ đạt trình độ B1 (tương đương bậc 3 theo khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam). Đào tạo chuẩn tiếng Anh đáp ứng yêu cầu đầu vào của đề án đào tạo sau đại học ở nước ngoài.

2. Phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp

Tập trung cho các ngành giáo dục, y tế, các trung tâm nghiên cứu và các ngành có tiềm năng thế mạnh của tỉnh, đào tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ kế thừa, có trình độ chuyên môn về quản lý khoa học công nghệ.

Xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ giảng viên đạt chuẩn theo quy định; cải thiện chương trình giảng dạy và thực tập.

Đào tạo, thu hút đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở tất cả các loại hình đơn vị sự nghiệp để hình thành đội ngũ, cán bộ, chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn sâu, nhất là có khả năng nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học công nghệ; trang bị kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin cho cán bộ công chức, viên chức có đủ trình độ để ứng dụng trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý, thực thi công việc.

Dự kiến giai đoạn 2016-2020 đào tạo, bồi dưỡng cho 78.227 lượt người, chú trọng các lĩnh vực sau:

a) Phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp giáo dục - đào tạo:

Phát triển hài hòa, hỗ trợ giữa giáo dục công lập và ngoài công lập, giữa các vùng. Ưu tiên đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo đối với các vùng đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa và các đối tượng chính sách. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp từ mầm non, giáo dục phổ thông đến dạy nghề, đảm bảo về số lượng, giỏi chuyên môn nghiệp vụ, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, đủ năng lực tạo ra những chuyển biến tích cực, tiến bộ về chất lượng giáo dục trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Đến năm 2020 có 100% giáo viên mầm non và giáo viên phổ thông, giáo viên dạy nghề đạt chuẩn về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề và năng lực sư phạm; tỉ lệ giáo viên THPT có trình độ thạc sĩ từ 16,6% năm 2015

lên 18% vào năm 2020; khuyến khích giáo viên các cấp học, bậc học khác có trình độ thạc sĩ. Phần đầu đến năm 2020 giáo dục đào tạo của tỉnh đạt mức khá trong vùng đồng bằng sông Cửu Long và trên mức bình quân chung của cả nước.

b) Phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp y tế:

Tăng cường công tác đào tạo nhằm từng bước hình thành đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, bảo đảm tính đồng bộ trên các lĩnh vực chuyên khoa. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế trung cấp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ có trình độ đại học, công tác ổn định lâu dài; xây dựng đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở, nhất là tại các vùng đặc biệt khó khăn. Đảm bảo nhân lực y tế cho các bệnh viện chuyên khoa và Bệnh viện Đa khoa tỉnh 1.020 giường hoạt động; thu hút đội ngũ bác sĩ chuyên ngành lao, phong, tâm thần, pháp y, giải phẫu bệnh và bác sĩ phục vụ cố định tại tuyến y tế cơ sở. Phần đầu năm 2020 đạt 7,9 bác sĩ/ vạn dân.

c) Phát triển nhân lực cho sự nghiệp khoa học và công nghệ:

Quan tâm tạo nguồn cán bộ khoa học công nghệ, phần đầu đến năm 2020, tỷ lệ cán bộ khoa học công nghệ đạt 07 người/vạn dân, khoảng 1.400 người trên tất cả các lĩnh vực (khu vực I: 148 người, khu vực II: 177 người, khu vực III: 1.075 người), để tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ có chất lượng cao.

Tập trung đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ cao, ưu tiên các lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ chế biến và cán bộ khoa học phục vụ chương trình nông nghiệp công nghệ cao, các chương trình trọng tâm phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Có cơ chế, chính sách để cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện tham gia nghiên cứu khoa học; thông qua đề tài, chương trình nghiên cứu lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức có khả năng nghiên cứu, năng lực thực tiễn để đào tạo, bồi dưỡng hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giỏi lý thuyết, có kiến thức chuyên sâu và năng lực thực tế.

d) Phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp văn hóa- thể thao:

Phát triển văn hóa, thể thao là một yêu cầu khách quan của xã hội, nhằm góp phần giữ gìn phát huy bản sắc văn hóa; nâng cao sức khỏe, thể lực và chất lượng cuộc sống của nhân dân, chất lượng nguồn nhân lực; giáo dục ý chí, đạo đức, xây dựng lối sống và môi trường văn hóa lành mạnh.

+ Từ nay đến năm 2020, ngành văn hóa và thể thao đào tạo 3 tiến sĩ, 23 thạc sĩ. Tăng cường bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ văn hoá, thể thao, gồm cán bộ làm công tác văn hoá, thể thao, giáo viên, giảng viên và huấn luyện viên các chuyên ngành văn hoá thể thao. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, gắn lý luận với thực tiễn, từng bước tiếp cận các chuẩn mực quốc gia, quốc tế. Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng với đổi mới cơ chế tổ chức; tăng cường công tác tuyển chọn, đào tạo tài năng thể thao, gắn đào tạo các tuyển, các lớp kế cận làm tiền đề để duy trì, phát triển thành tích thể thao ở các bộ môn có tiềm năng, lợi thế. Có chế độ, chính sách hỗ trợ, trọng dụng các vận động viên đạt huy

chương quốc tế, huy chương đại hội thể dục thể thao toàn quốc, nhằm tiếp tục khuyến khích các vận động viên phát huy tài năng.

3. Phát triển nguồn nhân lực quản lý doanh nghiệp

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành doanh nghiệp, tạo sự năng động, thích nghi với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, khai thác có hiệu quả mọi tiềm năng, thế mạnh của tỉnh, tận dụng các cơ hội từ các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mang lại. Trang bị cho doanh nghiệp nhằm nâng cao hiểu biết về cộng đồng ASEAN, về các hiệp định thương mại song phương và đa phương giữa Việt Nam và các nước trên thế giới đã và sắp ký kết.

Từng doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược phát triển nhân lực cho doanh nghiệp mình và đặt hàng cụ thể cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, làm cơ sở cho tỉnh xác định nhu cầu nhân lực toàn xã hội để có dự báo, định hướng đúng về số lượng đào tạo. Phần đầu đến năm 2020 là 80% nhân lực chủ chốt của doanh nghiệp được qua đào tạo.

4. Phát triển nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trong xã hội

a) Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp - xây dựng

Thực hiện sắp xếp, bố trí lại lao động trong ngành, để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động có đủ kỹ năng và kiến thức làm chủ công nghệ hiện đại, có trình độ chuyên môn kỹ thuật phù hợp, tạo ra sản phẩm có hàm lượng giá trị gia tăng trong các ngành công nghiệp.

Tập trung đào tạo lao động công nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật cho các ngành thế mạnh và tiềm năng của tỉnh gồm: Công nghiệp vật liệu xây dựng; công nghiệp chế biến lương thực, thực phẩm; chế biến thủy sản; công nghiệp sau thu hoạch, bảo đảm nông sản, chế biến rau quả, cơ khí phục vụ sản xuất nông nghiệp, cơ khí sửa chữa, điện công nghiệp, hóa chất, công nghiệp may mặc, da giày trước mắt cho Khu công nghiệp Thạnh Lộc, Tắc Cậu và cung ứng lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

b) Phát triển nguồn nhân lực ngành dịch vụ - du lịch

Đề du lịch Kiên Giang nói chung và huyện Phú Quốc nói riêng là động lực phát triển, trở thành ngành kinh tế mũi nhọn với tốc độ phát triển nhanh và bền vững; trở thành điểm đến hấp dẫn, có thương hiệu, là trung tâm du lịch đồng bằng sông Cửu Long và cả nước; đặc biệt để đạt mục tiêu đến năm 2020 đón 10 triệu lượt khách tham quan du lịch, trong đó có 648.000 lượt khách quốc tế; tăng trưởng bình quân 10,4%, doanh thu du lịch tăng 22,3%/năm, tổng giá trị ngành du lịch đóng góp 7,9% trở lên trong GRDP của tỉnh vào năm 2020, ngành du lịch cần tập trung thực hiện đồng loạt các nhiệm vụ:

Thực hiện đa dạng hoá các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành du lịch theo nhu cầu công việc và vị trí việc làm. Phần đầu đến năm 2020 ngành du lịch có 01 tiến sĩ, 06 thạc sĩ.

Đơn vị hành chính-kinh tế đặc biệt Phú Quốc chuẩn bị được thành lập, dự báo tình hình di dân cơ học đến huyện Phú Quốc trong những năm tới khá lớn, tăng khoảng 5-6%/năm, do đó cần tập trung phát triển nguồn nhân lực cho huyện Phú Quốc ngày càng có tính chuyên nghiệp cao đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch của đảo trong từng thời kỳ và yêu cầu hội nhập với trình độ của khu vực và quốc tế; chú trọng đào tạo để nâng cao tỷ lệ sử dụng nguồn nhân lực tại chỗ. Kết hợp việc đào tạo tại chỗ với hợp tác quốc tế trong việc đào tạo nhân lực du lịch.

Khuyến khích các tổ chức kinh tế, tổ chức kinh tế - xã hội, doanh nghiệp trong và ngoài nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch, phục vụ cho trung tâm du lịch sinh thái chất lượng cao Phú Quốc.

c) Phát triển nguồn nhân lực nông thôn

Thực hiện theo Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 01/7/2015 của Thủ tướng Chính phủ về sửa đổi, bổ sung Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Tăng cường cơ sở vật chất và chuẩn hóa đội ngũ giáo viên cho công tác giáo dục nghề nghiệp. Đến năm 2020, toàn tỉnh dự kiến có 33 cơ sở giáo dục nghề nghiệp (tăng 05 cơ sở so với năm 2015), trong đó có 27 cơ sở công lập và 6 cơ sở ngoài công lập. Điều chỉnh quy hoạch mạng lưới hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo hướng phát triển mỗi huyện, thị đều có Trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên (trừ huyện Kiên Hải); bình quân 03 đơn vị hành chính cấp huyện có 01 trường trung cấp; toàn tỉnh có 05 trường cao đẳng, trong đó có 01 trường chất lượng cao; sau năm 2020 tiếp tục nâng lên 01 trường chất lượng cao tại huyện Phú Quốc.

Từ nay đến năm 2020, tổ chức giáo dục nghề nghiệp cho 128.000 lao động, đưa tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo đạt 67% trong đó lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 50%. Đảm bảo trên 80% lao động tốt nghiệp ra trường có việc làm đúng với ngành nghề đã học. Cụ thể cho các tiểu vùng như sau:

- Tiểu vùng tứ giác Long Xuyên tổ chức đào tạo các ngành nghề: Cơ khí, điện, kế toán, lái xe công trình, chế biến thủy sản, bao bì, sản xuất gạch, du lịch, nhà hàng khách sạn,... phục vụ các nhà máy và doanh nghiệp trên địa bàn; đào tạo các nghề sửa chữa máy tàu thủy, nhân lực phục vụ đánh bắt xa bờ, nuôi trồng thủy sản, trồng trọt, chăn nuôi thú y, thủ công mỹ nghệ từ sản phẩm cỏ bàng,... phục vụ cho phát triển kinh tế hộ gia đình và sử dụng thời gian nhàn rỗi để tăng thu nhập.

- Tiểu vùng Tây Sông Hậu tổ chức đào tạo các ngành nghề: May công nghiệp, may giấy da, chế biến gỗ, chế biến thủy sản, phương tiện thủy nội địa, cơ khí... phục vụ Khu công nghiệp Thạnh Lộc (huyện Châu Thành), cụm công nghiệp Vĩnh Hòa Hưng Nam (huyện Gò Quao), khu cảng cá Tắc Cậu; nuôi trồng thủy sản nước ngọt, chăn nuôi gia súc - gia cầm, trồng cây ăn trái, trồng lúa chất

lượng cao, cơ khí phục vụ sản xuất nông nghiệp và nghề truyền thống,... phục vụ lĩnh vực phát triển nông nghiệp.

- Tiểu vùng U Minh Thượng: Tổ chức đào tạo các nghề: Gắn liền với khu cảng cá và dịch vụ hậu cần nghề cá Xẻo Nhàu (An Minh), khí điện đạm (An Biên), may công nghiệp (nhà máy Vinatex - An Biên), trồng lúa kết hợp nuôi trồng thủy sản (lúa - tôm, lúa - cua, lúa - cá), trồng cây ăn trái, nuôi trồng thủy sản nước mặn - nước lợ, chăn nuôi gia súc - gia cầm, du lịch sinh thái, sửa chữa điện, xe gắn máy, cơ khí nông nghiệp,...

- Tiểu vùng biển đảo: Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển dịch vụ - du lịch, thương mại, tài chính - ngân hàng, nhà hàng - khách sạn, kinh tế biển, nuôi trồng thủy sản nước mặn, sửa chữa hệ thống điện - nước, thuyền trưởng - máy trưởng - thủy thủ tàu cá - tàu biển, nhân lực phục vụ đánh bắt xa bờ, trồng trọt,... nhằm phát huy nguồn nhân lực phát triển kinh tế biển - đảo theo hướng tổng hợp, từng bước phát triển huyện Phú Quốc trở thành đặc khu hành chính - kinh tế.

5. Đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát huy hiệu quả sau đào tạo, kết hợp với sử dụng bố trí nguồn nhân lực chất lượng cao hợp lý. Tạo lập môi trường bình đẳng, minh bạch để thi tuyển, lựa chọn cán bộ, công chức, người có thực tâm, thực tài vào bộ máy nhà nước.

Đẩy mạnh các chương trình hợp tác, liên kết đào tạo nguồn nhân lực có trình độ sau đại học ở nước ngoài, lựa chọn các trường đại học, viện nghiên cứu quốc tế ở các nước trên thế giới có trình độ khoa học tiên tiến, có trình độ quản lý cao phù hợp với lĩnh vực ngành nghề tỉnh Kiên Giang cần đào tạo. Chú trọng các quốc gia có hợp tác đào tạo với các trường trong nước.

Từng bước hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia giỏi cho tỉnh. Tạo môi trường làm việc thuận lợi và cơ hội thăng tiến bình đẳng. Có chính sách sử dụng, đãi ngộ nhân tài công bằng và hợp lý. Thực hiện xét tuyển đặc cách đối với người đã tốt nghiệp sau đại học ở nước ngoài về tỉnh công tác.

Phân đấu giai đoạn 2016-2020, cần đào tạo thêm 30 tiến sĩ và 500 thạc sĩ (trong đó đào tạo nước ngoài 5 tiến sĩ và 45 thạc sĩ), tập trung ở nhóm ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh, lĩnh vực có tiềm năng thế mạnh.

V. CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Triển khai thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng, nhà nước; nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các cấp đối với nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực

Các ngành, địa phương triển khai thực hiện đầy đủ, có hiệu quả các chương trình, kế hoạch của Tỉnh ủy như: Chương trình hành động số 47-CT/TU ngày 10/02/2014 của Tỉnh ủy về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI; Chương trình hành động số 38-CTr/TU ngày 14/10/2008 của

Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Kế hoạch số 47-KH/TU ngày 13/9/2016 của Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020.

Thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Trung ương, gắn với nghiên cứu đổi mới, bổ sung hoàn thiện cơ chế, chính sách của tỉnh, đảm bảo đủ mạnh để thu hút, giữ chân những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động.

Tạo điều kiện và thường xuyên giáo dục, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có ý thức tự học, học tập suốt đời, nghiên cứu, gắn bó với nghề nghiệp phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tốt hơn công việc được giao.

Kết hợp việc phát triển nguồn nhân lực với chính sách thu hút đầu tư và phát triển đa dạng hóa các thành phần kinh tế thúc đẩy chương trình giải quyết việc làm cho lao động của tỉnh. Tạo điều kiện các doanh nghiệp tự đào tạo nguồn nhân lực.

2. Làm tốt công tác tư vấn, giải quyết việc làm; bố trí việc làm cho người lao động đã qua đào tạo

Trên cơ sở dự báo nguồn nhân lực và thông tin thị trường lao động. Các cơ quan quản lý Nhà nước về nguồn nhân lực phối hợp với các tổ chức trong nước và ngoài nước tuyển dụng lao động để đào tạo, bồi dưỡng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng theo đơn đặt hàng. Khắc phục tình trạng lao động đào tạo ra không có việc làm. Đồng thời, tăng cường các hoạt động tư vấn nghề nghiệp, giới thiệu việc làm, cung ứng lao động, phát triển thị trường lao động và khuyến khích xuất khẩu lao động. Chú trọng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo chưa có việc làm.

Thực hiện có hiệu quả phân luồng học sinh trung học cơ sở, đảm bảo số thanh niên trong độ tuổi được học nghề và học trung học phổ thông. Triển khai tốt công tác hướng nghiệp cho học sinh trong các trường trung học phổ thông và trong các trung tâm giáo dục thường xuyên để định hướng, nâng cao nhận thức giúp học sinh chọn nghề phù hợp với khả năng của bản thân và hoàn cảnh kinh tế của gia đình, nhất là học sinh ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo nơi có hoàn cảnh kinh tế và điều kiện khó khăn.

3. Tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị; đổi mới chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất tốt, tận tụy phục vụ nhân dân, có trình độ chuyên môn cao, tạo bước chuyển biến mạnh về cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức.

- Các ngành, các cấp xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm cho đơn vị, địa phương mình. Kế hoạch hàng năm, kế hoạch 5 năm, cả đào tạo trong nước và nước ngoài, đảm bảo tính cụ thể và thiết thực. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng

nâng cao chất lượng cán bộ có trọng tâm, trọng điểm, đúng yêu cầu, đúng đối tượng, khắc phục lãng phí trong đào tạo. Quy định trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai thực hiện kế hoạch, xét tuyển chọn cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo thực hiện chế độ chính sách, hỗ trợ kinh phí tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Khuyến khích, cán bộ viên chức tự học tập để nâng cao trình độ, phát triển các kỹ năng mềm. Thu hút nhân lực trình độ cao đã qua đào tạo nhưng chưa có việc làm ở các lĩnh vực mà tỉnh đang thiếu lao động.

- Dành kinh phí đào tạo trình độ tiếng Anh đạt chuẩn B1 cho cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ thuộc quy hoạch. Khuyến khích cán bộ, công chức tự trao đổi trình độ ngoại ngữ phù hợp với vị trí việc làm và ngạch công chức. Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng cán bộ; cán bộ sau khi được đào tạo, bồi dưỡng phải có việc làm phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ.

- Từ nay đến năm 2020 đào tạo 30 tiến sĩ và 500 thạc sĩ, trong đó, đào tạo sau đại học ở nước ngoài 50 người (45 thạc sĩ và 5 tiến sĩ). Tập trung đào tạo cho các nhóm ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh như: Du lịch, nông nghiệp, công nghiệp, thủy sản, chính sách công, quản lý kinh tế, giáo dục, y tế. Ước tính kinh phí đào tạo cho 30 tiến sĩ khoảng 12,25 tỷ đồng, đào tạo 500 thạc sĩ khoảng 168 tỷ đồng.

+ Đối tượng: Là cán bộ, công chức, viên chức⁹ đang làm việc tại tỉnh Kiên Giang; các đối tượng chưa phải là cán bộ, công chức, viên chức¹⁰ của tỉnh Kiên Giang đáp ứng đủ các điều kiện và quy định của pháp luật hiện hành.

+ Điều kiện: Cam kết sau khi tốt nghiệp ở nước ngoài phải làm việc tại tỉnh Kiên Giang với thời gian tối thiểu gấp 03 lần thời gian được đào tạo ở nước ngoài và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

+ Chính sách được hưởng: Được tỉnh hỗ trợ vay với lãi suất bằng không phần trăm theo lãi suất ngân hàng số tiền vay trong thời gian đi học trong chương trình đào tạo chính khóa ở nước ngoài.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức sau khi tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài về nhận nhiệm vụ thì được ngân sách tỉnh hỗ trợ 100% học phí đào tạo (theo thông báo chi phí của cơ sở đào tạo ở nước ngoài). Riêng đối với các đối tượng chưa phải là cán bộ, công chức, viên chức sau khi tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài về, nếu trúng tuyển vào các cơ quan nhà nước tỉnh thì được ngân sách hỗ trợ 100% học phí đào tạo (theo thông báo chi phí của cơ sở đào tạo ở nước ngoài).

- Thu hút bác sĩ chính quy, bác sĩ được đào tạo theo địa chỉ sử dụng các chuyên ngành hiếm, hỗ trợ chi phí học tập cho sinh viên 02 năm cuối ngành y, nhằm đảm bảo đội ngũ bác sĩ phục vụ cho ngành y tế nói chung và cho các bệnh viện mới của tỉnh đi vào hoạt động nói riêng. Cụ thể là:

⁹ Là người trong quy hoạch đào tạo CBCC, VC của tỉnh; trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của cơ sở đào tạo ở nước ngoài

¹⁰ Lý lịch rõ ràng, tốt nghiệp đại học chính quy, trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của cơ sở đào tạo ở nước ngoài.

+ Từ nay đến năm 2020, mỗi năm thu hút cho tỉnh từ 20 bác sĩ trở lên. Đối tượng là bác sĩ đa khoa hoặc chuyên khoa, tốt nghiệp ở các trường đại học hệ chính quy, nếu cam kết làm việc cho tỉnh Kiên Giang từ 5 năm trở lên thì được hỗ trợ kinh phí một lần là 150 triệu đồng/người. Ước tính kinh phí thu hút 100 bác sĩ chính quy khoảng 15 tỷ đồng. Trường hợp các đối tượng nêu trên làm việc tại các tuyến cơ sở, nhất là các xã đặc biệt khó khăn, vùng sâu vùng xa, biên giới, hải đảo còn được hỗ trợ nhà ở công vụ đối với nơi có bố trí nhà công vụ hoặc được hỗ trợ chi phí thuê nhà với số tiền 0,5 triệu đồng/người/tháng đối với nơi chưa có nhà ở công vụ.

+ Đối với các bác sĩ được đào tạo chính quy theo địa chỉ sử dụng của các chuyên ngành hiếm như: Lao, phong, tâm thần, pháp y, giải phẫu bệnh, nếu cam kết làm việc lâu dài cho tỉnh (từ 5 năm trở lên) thì được hưởng hỗ trợ một lần là 100 triệu đồng/người. Ước tính kinh phí thu hút 80 bác sĩ khoảng 08 tỷ đồng.

+ Đối với sinh viên có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Kiên Giang, chuẩn bị tốt nghiệp bác sĩ, hệ chính quy tại các trường đại học, có kết quả học tập từ loại khá trở lên, nếu cam kết về tỉnh công tác ít nhất 05 năm thì ngoài việc hưởng chính sách thu hút bác sĩ chính quy (150 triệu đồng/người) còn được tỉnh hỗ trợ 20 triệu đồng/năm cho 2 năm cuối khóa. Việc hỗ trợ được dựa trên bảng điểm hoặc giấy chứng nhận kết quả học tập. Ước tính kinh phí hỗ trợ cho 100 sinh viên 2 năm cuối khóa khoảng 04 tỷ đồng.

- Thu hút chuyên gia đầu ngành, là người có học hàm phó giáo sư, giáo sư, học vị tiến sĩ; làm việc ở các vị trí giảng dạy, nghiên cứu chuyên giao công nghệ, nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực tiềm năng thế mạnh của tỉnh, tuổi đời dưới 50 tuổi, cam kết làm việc cho tỉnh từ 5 năm trở lên, sẽ được hỗ trợ kinh phí một lần là 500 triệu đồng/ người và được hỗ trợ nhà ở công vụ. Ước tính kinh phí thu hút 10 chuyên gia đầu ngành khoảng 05 tỷ đồng.

- Thực hiện hỗ trợ thí điểm khóa học nghề cho lao động thuộc hộ nghèo tại các huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao gồm: Giang Thành, U Minh Thượng, An Minh, An Biên. Hỗ trợ tối đa 5 triệu đồng/lao động/khóa học cho người lao động để học các ngành nghề về nuôi trồng, chế biến thủy sản; du lịch, cơ khí, các ngành công nghiệp để phục vụ cho các khu, cụm công nghiệp, khu du lịch và nhu cầu lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Mỗi lao động chỉ được hỗ trợ đào tạo một lần theo chính sách này. Ước tính kinh phí thí điểm khóa học nghề cho 4000 lao động thuộc hộ nghèo của 4 huyện: Giang Thành, U Minh Thượng, An Minh, An Biên, khoảng 20 tỷ đồng.

- Về thực hiện đề án của Chính phủ về tinh giản biên chế trong bộ máy nhà nước. Các cơ quan đơn vị xây dựng và triển khai thực hiện đề án tinh giản biên chế kết hợp với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cán bộ, công viên chức; thực hiện phân công, bố trí công việc cho cán bộ, công chức theo đúng trình độ chuyên môn, khả năng của từng người, nhằm phát huy năng lực sáng tạo và hiệu quả lao động. Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hợp lý về trình độ chuyên môn,

ngạch, chức danh nghề nghiệp và độ tuổi, dân tộc. Tinh giảm 10% cán bộ, công chức, viên chức không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

- Xây dựng quỹ biên chế dự phòng, cơ quan tuyển dụng cán bộ ưu tiên dành biên chế dự phòng với tỷ lệ 50% của số cán bộ, công chức đã được tinh giảm để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho bộ máy các cơ quan nhà nước.

4. Khuyến khích xã hội hóa đào tạo phát triển nguồn nhân lực

Khuyến khích người dân, lao động trong các doanh nghiệp tự đào tạo để nâng cao trình độ tay nghề. Hàng năm, các doanh nghiệp xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp mình. Chủ động liên kết với các trường và trung tâm giáo dục nghề nghiệp để ký kết hợp đồng đào tạo, bồi dưỡng nghề theo định kỳ và hàng năm.

Các cơ sở và trung tâm đào tạo thường xuyên nghiên cứu thị trường lao động trong và ngoài tỉnh để có kế hoạch đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất kỹ thuật, đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, cùng với việc nhanh chóng áp dụng công nghệ mới, kiến thức mới để cải thiện chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của nguồn nhân lực trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Khai thác sử dụng hiệu quả các nguồn vốn ODA, NGO vốn tín dụng, thương mại ưu đãi phục vụ lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng, tận dụng khai thác các cơ hội đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao của các tổ chức trong nước và quốc tế. Có chính sách ưu đãi cho các tổ chức, cá nhân trong, ngoài nước đầu tư phát triển giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

5. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, tạo môi trường làm việc tốt để giữ chân nhân tài; làm tốt công tác giáo dục thể chất và chăm sóc khỏe cho người lao động

Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo theo hướng chuẩn hóa và hiện đại. Trong đó, ưu tiên đầu tư xây dựng hệ thống các trường trọng điểm chất lượng cao, trường đạt chuẩn quốc gia. Quy hoạch, sắp xếp lại các trường cao đẳng của tỉnh theo hướng nâng cao chất lượng và tập trung vào các lĩnh vực đào tạo là thế mạnh của từng trường và ngành nghề thế mạnh của tỉnh.

Quan tâm đầu tư nâng cấp các trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện, trường trung cấp nghề, trường nghiệp vụ, các Trung tâm nghiên cứu, ứng dụng, tạo môi trường tốt kết hợp với các chính sách đãi ngộ nhằm tạo động lực cho cho đội ngũ trí thức, đội ngũ khoa học công nghệ cống hiến và giữ chân được nhân tài.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả thể chất và thể thao trường học nhằm tăng cường sức khỏe, phát triển thể lực toàn diện, trang bị kiến thức, kỹ năng vận động

cơ bản và hình thành thói quen tập luyện thể dục, thể thao thường xuyên cho trẻ em, học sinh, sinh viên.

Quan tâm chăm lo các chính sách về y tế cho người lao động; tăng cường chăm sóc sức khỏe sinh sản, sức khỏe bà mẹ và trẻ em sơ sinh; cải thiện tâm vóc, thể lực của thanh niên; mở rộng các hoạt động sinh hoạt văn hóa, thể thao, giải trí lành mạnh, giúp nhân lực phát triển hài hòa về thể lực, trí lực, tâm lực.

6. Tăng cường liên kết trong và ngoài tỉnh, thành phố khu vực và hợp tác nước ngoài

Tổ chức rà soát, đánh giá lại hệ thống đào tạo; xem xét, khắc phục những vấn đề còn hạn chế, yếu kém; bổ sung, đổi mới cơ chế quản lý, phương pháp dạy và học phù hợp với xu hướng phát triển, xây dựng chuẩn đầu ra phù hợp với nhu cầu của từng tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp, có định hướng rõ cho từng ngành nghề.

Liên kết với các cơ sở đào tạo có chất lượng cao trong và ngoài nước để đào tạo sau đại học và đào tạo chuyên sâu đối với những ngành nghề phục vụ khai thác tiềm năng, lợi thế của tỉnh và các địa phương trong khu vực, nhất là về nông nghiệp - thủy sản, công nghiệp và du lịch,...góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, phù hợp định hướng phát triển của tỉnh đến năm 2020.

Tích cực hợp tác với các trường đại học, cao đẳng trong nước và quốc tế trong nghiên cứu, ứng dụng những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại vào các hoạt động đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tăng cường hợp tác quốc tế với các nước ASEAN và tranh thủ nguồn vốn viện trợ của các tổ chức phi chính phủ; song song với việc thông qua các nhà đầu tư nước ngoài đang đầu tư tại tỉnh Kiên Giang để đẩy mạnh liên kết đào tạo, giao lưu học tập với các trường trong khối theo định hướng phát triển cộng đồng ASEAN trong thời gian tới.

Tạo điều kiện cho lao động nước ngoài có trình độ khoa học kỹ thuật cao đến làm việc, nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng khoa học công nghệ vào sản xuất, kinh doanh.

VI. KINH PHÍ VÀ TIẾN ĐỘ THỰC HIỆN

1. Tổng kinh phí thực hiện đề án: 1.109 tỷ đồng, trong đó:

- Ngân sách Trung ương: 16 tỷ đồng
- Ngân sách địa phương: 1.093 tỷ đồng
- + Sự nghiệp đào tạo: 831 tỷ đồng (đã bố trí trong 2 năm 2016-2017 là : 282 tỷ đồng);
- + Đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao: 212 tỷ đồng;
- + Dự phòng: 50 tỷ đồng

**Biểu 2: Kế hoạch vốn cho đào tạo, bồi dưỡng,
thu hút nhân lực 2016-2020**

STT	Vốn đầu tư 2016-2020	đvt	Tổng số	2016	2017	2018	2019	2020 & tiếp theo	Nguồn vốn	
									ĐP	TW
1	Đào tạo									
1.1	Tiến sĩ									
	<i>Số lượng</i>	Người	30	4	6	6	7	7		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	12,25	1,91	2,45	2,45	2,72	2,72	12,25	0
a	- Trong nước									
	<i>Số lượng</i>	Người	25	3	5	5	6	6		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	6,75	0,81	1,35	1,35	1,62	1,62	6,75	
b	- Ngoài nước									
	<i>Số lượng</i>	Người	5	1	1	1	1	1		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	5,5	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	5,5	
1.2	Thạc sĩ									
	<i>Số lượng</i>		500	18	107	110	132	133		
	<i>Kinh phí</i>		168	7,05	34	37	44,4	45,4	168	0
a	- Trong nước									
	<i>Số lượng</i>	Người	455	15	100	100	120	120		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	122,85	4,05	27	27	32,4	32,4	122,85	
b	- Ngoài nước									
	<i>Số lượng</i>	Người	45	3	7	10	12	13		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	45	3	7	10	12	13	45	
2	Thu hút									
	<i>Số lượng</i>		290	1	72	72	72	73		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	32	0,5	7,75	7,75	7,75	8,25	32	0
2.1	Thu hút bác sĩ chính quy									
	<i>Số lượng</i>	Người	100		25	25	25	25		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	15	0	3,75	3,75	3,75	3,75	15	
2.2	Hỗ trợ bác sĩ được đào tạo theo địa chỉ sử dụng									
	<i>Số lượng</i>	Người	80		20	20	20	20		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	8		2	2	2	2	8	
2.3	Chuyên gia									
	<i>Số lượng</i>	Người	10	1	2	2	2	3		

	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đồng	5	0,5	1	1	1	1,5	5	
2.4	Hỗ trợ sinh viên ngành Y, 2 năm cuối									
	<i>Số lượng</i>	Người	100		25	25	25	25		
	<i>Kinh phí</i>	Tỷ đ	4	0	1	1	1	1	4	
3	Sự nghiệp đào tạo (*)	Tỷ đồng	846,5	127	155	170	187	207	830,5	16
4	Dự phòng	Tỷ đồng	50,0			10	20	20	50,0	
	Tổng số	Tỷ đồng	1109	137	199	228	262	283	1093	16

2. Tiến độ thực hiện (Có phụ biểu kèm theo - từ biểu 01 đến biểu 18)

VII. HIỆU QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Hiệu quả về xã hội

- Thực hiện phát triển nguồn nhân lực là nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, từ đó có nhiều đối tượng hưởng lợi từ đề án.

- Phát triển nguồn nhân lực là đầu tư cho phát triển bền vững, góp phần giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, đảm bảo an sinh xã hội và trật tự an toàn xã hội.

2. Hiệu quả về kinh tế

- Nguồn nhân lực có chất lượng là điều kiện giúp nâng cao yếu tố năng suất tổng hợp (TFP) của tỉnh.

- Đóng góp hiệu quả các hoạt động quản lý điều hành, phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

- Tăng thu nhập, nâng cao đời sống người dân và xã hội.

- Đối tượng được hưởng lợi từ Đề án sẽ là những hạt nhân đào tạo, bồi dưỡng cho tập thể, cá nhân khác trên địa bàn.

CHỦ TỊCH



Đặng Tuyết Em