

Số: 2704 /QĐ-UBND

Quảng Ninh, ngày 17 tháng 11 năm 2014

BAN XÚC TIẾN VÀ HỖ TRỢ ĐẦU TƯ QUẢNG NINH	
ĐẾN	Số: 4720... Ngày: 17/11/2014
Chuyên:
Lưu hồ sơ số:

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh
đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NINH

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26/11/2003;

Căn cứ Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội; Nghị định số 04/2008/NĐ-CP ngày 11/01/2008 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ;

Căn cứ các Quyết định của Thủ tướng Chính phủ: số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011 về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020; số 1216/QĐ-TTg ngày 22/07/2011 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011- 2020; số 2622/QĐ-TTg ngày 31/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển Kinh tế - xã hội Tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

Căn cứ Thông tư số 05/2013/TT-BKHĐT ngày 31/10/2013 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư “hướng dẫn tổ chức lập, thẩm định, phê duyệt, điều chỉnh và công bố quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội; quy hoạch ngành, lĩnh vực và sản phẩm chủ yếu”;

Căn cứ Quyết định số 2622/QĐ-TTg ngày 31/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “ Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030”;

Căn cứ Nghị quyết số 163/NQ-HĐND ngày 30/9/2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh thông qua Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

Xét đề nghị của Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số 2604/TTr-KHĐT ngày 30 /10/2014,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, với những nội dung chính sau:

I. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN

1. Phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh phải có tầm nhìn dài hạn và bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn, nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 của tỉnh.

2. Phát triển nhân lực để hỗ trợ các chính sách phát triển kinh tế xã hội của tỉnh theo hướng hiện đại hóa, chuyển dịch từ "Nâu" sang "Xanh", cụ thể: đến năm 2030, nền kinh tế Quảng Ninh sẽ là kinh tế Dịch vụ - Công nghiệp hiện đại với dịch vụ tiên tiến và sản xuất sạch, sản xuất theo công nghệ cao.

3. Phát triển nhân lực đảm bảo tính hài hòa về cơ cấu, cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, vùng, miền, lãnh thổ và gắn với yêu cầu của hội nhập quốc tế.

II. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ nhân lực tỉnh Quảng Ninh có quy mô, cơ cấu, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập và phát triển đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 nhằm cụ thể hóa các mục tiêu đã được xác định, định hướng trong Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

2. Mục tiêu cụ thể

- Đến năm 2020, phát triển quy mô nhân lực tỉnh lên mức 856.000 lao động. Lực lượng lao động (LLLĐ) trong ngành dịch vụ tăng lên từ 34% tổng LLLĐ của năm 2013 lên 43% năm 2020. LLLĐ trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp giảm từ 36% năm 2013 xuống 22% năm 2020. Lực lượng lao động trong ngành công nghiệp - xây dựng tăng từ 30% năm 2013 lên 35% năm 2020.

- Hệ thống nhân lực phát triển đầy đủ toàn diện đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh với 07 tầm nhìn mục tiêu: (1) Tỉnh Quảng Ninh sẽ là một điểm đến cho sinh viên giỏi và những người lao động tay nghề cao từ trong và ngoài nước; (2) Khả năng tuyển dụng chuyên nghiệp và công tác tuyển dụng dựa vào năng lực lao động; (3) Nâng cao nhận thức, chất lượng giáo dục và đào tạo các cấp học, trong đó quan tâm phát triển đào tạo nghề, làm tăng khả năng tuyển dụng và nhu cầu đối với các học viên tốt nghiệp hệ học nghề; (4) Giải quyết những hạn chế và từng bước đào tạo nhân lực trình độ cao đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp, giảm tỷ lệ thất nghiệp và tăng năng suất lao động của lực lượng lao động; (5) Đẩy mạnh tính năng động trong xã hội và khuyến khích quá trình học tập suốt đời của người dân; (6) Tạo ra một đội ngũ lao động có tay nghề và chất lượng cao để thu hút các nhà đầu tư; (7) Nâng cao năng suất lao động, tăng tính cạnh tranh và hiệu quả, mang lại những kết quả khả quan cho cả người sử dụng lao động cũng như mức lương tốt hơn cho người lao động.

3. Tầm nhìn đến 2030

- Đến năm 2030, tổng quy mô nhân lực tăng lên khoảng 961.000 lao động với tỷ lệ lao động qua đào tạo tiếp tục tăng so với 2020, ưu tiên đào tạo nghề có trình độ từ trung cấp trở lên và bồi dưỡng nâng cao tay nghề thường xuyên cho đội

ngũ nhân lực.

- Hệ thống nhân lực của tỉnh phát triển với 03 tầm nhìn mục tiêu: (1) Là địa phương có nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo tính chuyên nghiệp và đẳng cấp quốc tế, đáp ứng hội nhập quốc tế và thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước; (2) Có kết cấu hạ tầng, cơ sở đào tạo chuyên nghiệp có khả năng đào tạo nghề đồng bộ, hiện đại, đạt tiêu chuẩn quốc gia và khu vực; (3) Có điều kiện, năng lực liên kết, liên doanh với các cơ sở đào tạo hàng đầu trong nước và quốc tế.

III. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

1. Phát triển nhân lực theo bậc đào tạo

Tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh với cơ cấu hợp lý. Đến năm 2020, tổng nhu cầu nhân lực của tỉnh khoảng 856.000 lao động, trong đó số lao động qua đào tạo khoảng 521.900 người. Trong tổng số nhân lực qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2020 khoảng 340.140 người (bằng 65,1%); số nhân lực đào tạo qua hệ thống giáo dục - đào tạo năm 2020 khoảng 181.760 người (bằng 34,9%).

Về cơ cấu bậc đào tạo, năm 2020, số nhân lực được đào tạo nghề dưới 03 tháng khoảng 44.700 người (chiếm 8,6%); số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp nghề khoảng 99.500 người (chiếm 19,1%); bậc trung cấp nghề khoảng 188.100 người (chiếm 36,0%); bậc cao đẳng nghề khoảng 7.800 người (chiếm 1,5%); bậc trung cấp chuyên nghiệp khoảng 80.000 người (chiếm 15,3%); bậc cao đẳng chuyên nghiệp khoảng 78.200 người (chiếm 15,0%); bậc đại học khoảng 22.600 người (chiếm 4,3%), bậc sau đại học khoảng 1.000 người (chiếm 0,2%).

2. Phát triển nhân lực theo lĩnh vực và các ngành kinh tế trọng điểm

(1) Ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản

Tổng số nhân lực ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản giảm khoảng 3%/năm từ 234.000 người năm 2013 xuống còn khoảng 186.000 người năm 2020.

(2) Ngành công nghiệp khai khoáng

Tổng số nhân lực ngành khai khoáng tăng khoảng 1%/năm từ 100.000 người năm 2013 lên khoảng 107.000 người năm 2020.

(3) Ngành công nghiệp chế biến, chế tạo

Tổng số nhân lực ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tăng khoảng 13% hàng năm từ 59.000 người năm 2013 lên khoảng 140.000 người năm 2020.

(4) Ngành sản xuất, phân phối điện nước và khí đốt

Tổng số nhân lực ngành sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí tăng khoảng 4%/năm, từ 11.000 người trong năm 2013 lên khoảng 15.000 năm 2020.

(5) Ngành xây dựng

Tổng số nhân lực ngành xây dựng được tăng khoảng 4%/năm từ 28.000 người năm 2013 lên khoảng 38.000 người năm 2020.

(6) Ngành bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác

Tổng số nhân lực ngành bán buôn - bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác tăng 6%/năm từ 80.000 người năm 2013 lên khoảng 121.000 người năm 2020.

(7) Ngành vận tải, kho bãi

Tổng số nhân lực ngành vận tải kho bãi sẽ tăng khoảng 9%/năm từ 35.000 người năm 2013 lên khoảng 65.000 người năm 2020.

(8) Ngành thông tin và truyền thông

Tổng số nhân lực ngành Thông tin và Truyền thông tăng khoảng 6%/năm từ khoảng 3.000 người năm 2013 lên khoảng 4.000 người năm 2020.

(9) Ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống

Tổng số nhân lực ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống được dự báo tăng 15%/năm từ 29.000 người năm 2013 lên khoảng 77.000 người năm 2020.

(10) Ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm

Tổng số nhân lực ngành Tài chính, ngân hàng và bảo hiểm tăng ở mức 19%/năm từ 4.000 người năm 2013 lên khoảng 12.000 người năm 2020.

(11) Ngành Giáo dục và Đào tạo

Tổng số nhân lực ngành giáo dục và đào tạo tăng từ 23.000 người năm 2013 lên khoảng 28.000 người năm 2020.

3. Nhân lực theo một số chủ thể tham gia phát triển

- *Đội ngũ doanh nhân*: Đến năm 2020, đội ngũ doanh nhân của tỉnh sẽ có khoảng 15.000 người.

- *Đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ*: Đến năm 2020, đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ tăng lên khoảng 5.600 người.

- *Nhân lực để phát triển các ngành kinh tế biển*: Là nhân lực làm việc trong các ngành như: vận tải biển, đóng tàu, du lịch biển, nuôi trồng, đánh bắt, chế biến, xuất khẩu hải sản, dịch vụ cảng biển, nghiên cứu khoa học - công nghệ biển. Đến năm 2020, nhân lực ngành này có khoảng 32.700 người.

- *Cán bộ lãnh đạo*: Là những người đứng đầu (cấp trưởng và phó) của các cơ quan Đảng, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện, xã; Các Sở, ban, ngành và tương đương; tổ chức chính trị - xã hội các cấp thuộc tỉnh. Đến năm 2020, tổng số lãnh đạo của Tỉnh có khoảng 1.300 người.

- *Đội ngũ công chức*: Tổng số nhân lực đội ngũ công chức toàn tỉnh đến năm 2020 có khoảng 7.200 người.

- *Đội ngũ giáo viên, giảng viên*: Đội ngũ giáo viên, giảng viên các cơ sở giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh đến năm 2020 có khoảng 21.900 người.

- *Đội ngũ cán bộ y tế*: Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ y tế tăng lên mức khoảng 7.700 người.

- *Đội ngũ cán bộ văn hóa, thể thao*: Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ văn hóa thể thao có khoảng 2.100 người.

4. Nhu cầu nhân lực các khu kinh tế, khu kinh tế cửa khẩu và khu công nghiệp đến năm 2020

- Đến năm 2020, tổng số nhu cầu nhân lực tại 04 Khu kinh tế của Tỉnh tăng lên khoảng 158.000 người. Trong đó có trên 89% là lao động qua đào tạo (khoảng 91.000 người là lao động đã qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ chiếm 57% tổng số lao động; khoảng 67.000 người là lao động chưa qua đào tạo và không có tay nghề, chiếm 43% tổng số lao động).

- Đến năm 2020, tổng số nhân lực làm việc tại 08 khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh khoảng 128.800 người chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo. Trong đó có 89% lao động đã qua đào tạo (khoảng 85.400 người là lao động có bằng hoặc chứng chỉ đào tạo, chiếm 66,3% và khoảng 43.400 người không có tay nghề hoặc không có chứng chỉ đào tạo, chiếm 33,7%).

5. Nhân lực của tỉnh Quảng Ninh theo kỹ năng phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm giai đoạn 2013-2020

Đến năm 2020, nhu cầu tăng lên của lực lượng lao động của tỉnh khoảng 206.000 người, phần lớn do tăng lên của các lĩnh vực: Chế biến, chế tạo (80.000 người), Dịch vụ lưu trú và ăn uống (48.000 người) và Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ (41.000 người).

Lao động có trình độ đào tạo chuyên nghiệp (62.600 người), lao động có trình độ trung cấp/cao đẳng nghề (61.400 người) và sơ cấp nghề (46.800 người), đáp ứng được 83% lượng tăng về nhu cầu lao động đến năm 2020.

Nhu cầu nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp giảm khoảng 48.000 người.

6. Phát triển nhân lực các vùng kinh tế - xã hội

- Vùng trung tâm - thành phố Hạ Long: đẩy mạnh phát triển nhân lực các ngành chất lượng cao đặc biệt về dịch vụ du lịch, dịch vụ phục vụ cho khu vực vịnh Hạ Long và lân cận. Đồng thời, chuyển dịch bộ phận nhân lực trong lĩnh vực khai khoáng sang dịch vụ thông qua chương trình quảng bá và hoạt động đào tạo có định hướng.

- Vùng hành lang phía Tây (Ba Chẽ, Hoành Bồ, Quảng Yên, Uông Bí, Đông Triều): Phát triển các lợi thế đặc biệt về du lịch văn hóa, lịch sử, trung tâm công nghiệp chế biến chế tạo thông qua đẩy mạnh phát triển nhân lực có chất lượng cao trong các ngành dịch vụ, du lịch, và lao động có tay nghề cao trong các lĩnh vực chế biến, chế tạo, điện tử trong các khu công nghiệp.

- Vùng hành lang phía Đông (Cầm Phả, Vân Đồn, Cô Tô, Tiên Yên, Bình Liêu, Đầm Hà, Hải Hà, Móng Cái): Tăng cường nhân lực chất lượng cao trong các ngành thương mại, vận tải kho bãi, cảng biển để tận dụng tiềm năng giao thương biên giới. Đẩy mạnh chuyển dịch lao động các ngành nông nghiệp, lao động thủ công, lao động vùng dân tộc thiểu số sang các ngành dịch vụ tận dụng khả năng du lịch cảnh quan, sinh thái, văn hóa và sự phát triển của các trung tâm du lịch, thương mại chất lượng cao, hiện đại như Cô Tô, Vân Đồn, Móng Cái.

IV. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Nhu cầu vốn đầu tư

- Tổng mức đầu tư cho 18 dự án là 3.860 tỷ đồng.

- Trong đó tổng mức đầu tư cho 06 dự án ưu tiên thực hiện từ năm 2015 là 603 tỷ đồng; Tổng mức đầu tư cho 12 dự án dự án còn lại thực hiện từ sau năm 2015 là 3.256,7 tỷ đồng.

2. Nguồn lực đầu tư

Để thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực, sẽ huy động 70% nguồn lực đầu tư huy động từ khu vực tư nhân, do vậy phải tăng sức hấp dẫn đầu tư cho phát triển nhân lực và chú trọng đến các giải pháp sau:

- Đơn giản hóa các thủ tục hành chính liên quan tới việc thành lập và đầu tư vào các hoạt động kinh doanh liên quan tới nhân lực.

- Thực hiện ưu đãi cho những hoạt động đầu tư phát triển nhân lực trong tỉnh.

- Kêu gọi, tạo cơ chế cho sự hợp tác với các doanh nghiệp trong lĩnh vực nhân lực từ sự tham gia đóng góp chương trình, giáo viên, đào tạo phát triển và đầu tư vốn.

- Sử dụng chuyên gia, tư vấn nhiều kinh nghiệm trong việc lựa chọn và triển khai thực hiện các dự án đầu tư để tránh, giảm lãng phí và nâng cao hiệu suất đầu tư.

3. Các nhóm giải pháp quy hoạch

3.1. Cải thiện chất lượng và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng dạy trong hệ thống giáo dục đào tạo.

- Thiết lập chương trình phát triển chuyên môn chính thức và toàn diện đối với tất cả giảng viên bậc sau phổ thông, trong đó chú trọng vào các khóa đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn theo chuyên đề, lĩnh vực giảng dạy nhằm phát triển chương trình và hoàn thiện phương pháp giảng dạy.

- Bồi dưỡng, phát triển kỹ năng lãnh đạo và quản lý với tầm nhìn chiến lược trong việc phát huy hiệu quả hoạt động của các cơ sở đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề, đồng thời tạo dựng mối quan hệ bền chặt với giảng viên, học viên, phụ huynh và lãnh đạo các ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan. Chú trọng vào đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn theo chuyên đề, lĩnh vực giảng dạy.

- Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng giáo viên, trong đó ưu tiên những người có kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn trên 05 năm, những người tham gia giảng dạy bán thời gian đối với một số ngành nghề, lĩnh vực trọng điểm.

3.2. Phát triển hệ thống đào tạo, tăng cường chất lượng chương trình, cơ sở vật chất, trang thiết bị với sự tham gia đóng góp của các ngành, doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo.

- Thiết lập phương pháp xây dựng chương trình đào tạo chặt chẽ để cung cấp kiến thức và kỹ năng cần thiết cho đội ngũ lao động đáp ứng những nhu cầu của ngành nghề, trong đó tập trung ở bậc đào tạo nghề trung cấp, cao đẳng. Đồng thời, tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề quốc tế để thiết kế những

chương trình đào tạo đạt tiêu chuẩn quốc tế và phù hợp với mục đích yêu cầu phát triển những lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh.

- Thiết lập chương trình thực tập tại doanh nghiệp với thời gian trên 03 tháng cho giảng viên và học viên đào tạo nghề ở trình độ trung cấp, cao đẳng để nâng cao kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn cho người học nghề và cơ hội tuyển dụng cho các doanh nghiệp.

- Thành lập Trường Đại học Hạ Long và tổ chức đào tạo tại trường Đại học Hạ Long theo mô hình đào tạo đa ngành, đa cấp học; tiếp tục phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo, trong đó có trường Cao đẳng nghề Việt - Hàn và phân hiệu đào tạo trường cao đẳng nghề mỏ Hồng Cẩm - Vinacomin tại Móng Cái; có cơ chế huy động nguồn lực trong các doanh nghiệp để đầu tư cơ sở hạ tầng, trang thiết bị sản xuất, công nghệ, thông tin và các mô đun mô phỏng điều kiện làm việc thực tế cho phép học viên có thể thực hành nghề như trong môi trường làm việc.

- Thành lập vườn ươm tạo tài năng trẻ tỉnh Quảng Ninh để góp phần phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng có hiệu quả tài năng của tỉnh cả trước mắt và lâu dài.

3.3. Tăng cường sự quan tâm của xã hội đối với công tác đào tạo nghề; cung cấp dịch vụ tư vấn, định hướng nghề nghiệp thông qua các cơ chế tạo điều kiện, các hoạt động và chiến dịch quảng bá.

- Tạo cơ hội cho các lao động được nâng cao tay nghề thông qua đào tạo nghề để bổ sung các kỹ năng mới, kỹ năng cần thiết cho phát triển trong công việc hiện tại hoặc chuyển đổi sang một công việc mới trong lĩnh vực khác. Đồng thời, cung cấp học bổng toàn phần hoặc bán toàn phần của doanh nghiệp cho các học viên sau bậc học phổ thông tham gia học các khoá đào tạo nghề và đảm bảo công việc sau khi hoàn thành khóa học.

- Triển khai cuộc vận động cộng đồng và cung cấp dịch vụ tư vấn nghề nghiệp với mục đích thay đổi quan niệm của xã hội về dạy nghề, học nghề và xây dựng mối quan tâm đến việc đào tạo nghề.

- Hình thành các trung tâm việc làm trong các cơ sở đào tạo nghề, đồng thời, trang bị kiến thức về đào tạo nghề, triển vọng nghề nghiệp cho các giảng viên và tư vấn viên để cung cấp thông tin, định hướng nghề nghiệp cho học viên và người lao động trong việc lựa chọn công việc, chương trình học phù hợp kỹ năng và nhu cầu của doanh nghiệp.

3.4. Nâng cao kỹ năng, hiệu quả và năng suất lao động thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên tại doanh nghiệp và áp dụng phương pháp quản lý hiệu suất lao động.

- Thực hiện thường xuyên các hoạt động tư vấn, bồi dưỡng nghiệp vụ... để các doanh nghiệp, hiệp hội nhân lực, người lao động thay đổi dần nhận thức, tư duy và thấy được giá trị của công tác đào tạo nghề; Xây dựng cam kết và khuyến khích các ngành, doanh nghiệp cùng đầu tư phát triển nhân lực thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên tại cơ sở làm việc cho người lao động. Đồng thời nghiên cứu, áp dụng mẫu chứng chỉ chứng nhận doanh nghiệp thực hiện các chương

trình đào tạo và phát triển những kỹ năng cho người lao động.

- Nghiên cứu, xây dựng Quỹ phát triển nhân lực và những chính sách ưu đãi để hỗ trợ chi phí và cung cấp chương trình đào tạo cho các doanh nghiệp thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng thường xuyên cho người lao động.

- Khuyến khích các doanh nghiệp triển khai phương pháp quản lý hiệu suất làm việc với 5 mục tiêu định hướng hoạt động và hiệu quả hoạt động: Phân biệt rõ ràng hiệu suất của từng nhóm lao động; Tạo ra mối liên kết rõ ràng với chiến lược và các ưu tiên của doanh nghiệp; Đảm bảo tính tin cậy và minh bạch; Cải thiện hiệu suất làm việc và động viên người lao động; Xây dựng và tạo lập văn hóa công ty.

3.5. Phát triển hạ tầng hỗ trợ và nâng cao khả năng tiếp cận thu hút lao động lành nghề và trình độ cao từ bên ngoài tỉnh.

- Xác định các mô hình vận hành, lập kế hoạch, xây dựng và đưa vào hoạt động các khu nhà ở chi phí thấp để đáp ứng nhu cầu nhà ở cho khoảng 75.000 lao động làm việc ở Quảng Ninh đến năm 2020.

- Xây dựng trang thông tin điện tử trực tuyến nhằm quảng bá và cung cấp thông tin về cơ hội việc làm, điều kiện sinh sống làm việc cùng các chế độ chính sách và ưu đãi của tỉnh đối với người lao động.

- Tổ chức và tham gia vào các sự kiện thường xuyên dành cho người tìm việc và nhân tài trong cả nước, bao gồm: Hội chợ việc làm, lễ tốt nghiệp đại học và các hội thảo ngành nghề... để quảng bá cơ hội về việc làm ở Quảng Ninh cho các tổ chức, cá nhân.

- Thực hiện ưu đãi đặc thù về chính sách và cơ sở hạ tầng nhằm thu hút khoảng 1.000 lao động trình độ cao như bác sĩ, tiến sĩ, chuyên gia hàng đầu trong và ngoài nước để nắm giữ vai trò quản lý, nghiên cứu cao cấp trên địa bàn tỉnh. Ưu đãi về thuế, nhà ở chi phí thấp, chăm sóc sức khỏe, giáo dục đào tạo... cho con em người lao động.

3.6. Tăng cường sự điều phối tổng thể và hiệu quả của công tác quy hoạch nhân lực thông qua hệ thống quản lý, giám sát gắn với quy trình, chính sách hỗ trợ phù hợp.

- Phân công, bố trí các cơ quan có trách nhiệm quản lý và triển khai quy hoạch nhân lực, trong đó có cơ quan làm đầu mối thường trực để giúp tỉnh theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện quy hoạch nhân lực và thực hiện dự báo nhân lực từ trung hạn đến dài hạn và xây dựng những giải pháp phù hợp để giải quyết những hạn chế trong phát triển nhân lực.

- Xây dựng và triển khai hệ thống quản lý hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh một cách có hiệu quả; nâng cao chất lượng, kiến thức chuyên môn, kỹ năng công tác cho đội ngũ cán bộ, công chức thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: cán bộ lãnh đạo trẻ, cán bộ lãnh đạo tương lai, cán bộ lãnh đạo điều hành và cán bộ lãnh đạo chiến lược để đảm bảo dự nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý công tác phát triển nhân lực của tỉnh.

- Khẩn trương xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có trong cả hệ thống chính trị và cho các

ngành kinh tế trọng điểm.

3.7. Chuyển đổi phương thức quản lý hoạt động của các chủ thể nhân lực theo hiệu quả đầu ra.

- Nâng cao công tác phối hợp với các chủ thể sử dụng lao động, đơn vị đào tạo nghề và người lao động để xác định nhu cầu đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu công việc.

- Đề xuất các biện pháp nhằm đánh giá chất lượng đào tạo nghề, đáp ứng được các tiêu chuẩn về đào tạo nói chung và đáp ứng được nhu cầu nghề nghiệp trong xã hội.

3.8. Phát triển hệ thống nhân lực theo hướng dịch vụ, với sự tham gia của các ngành, doanh nghiệp và các thành phần xã hội; nghiên cứu áp dụng khả năng hợp tác công tư (PPP) trong và ngoài nước.

- Đảm bảo sự công bằng về chính sách của nhà nước, của địa phương giữa các cơ sở đào tạo công lập và tư nhân, nhất là đối với đào tạo nhân lực cho 11 ngành kinh tế trọng điểm đã được xác định trong quy hoạch.

- Công khai, minh bạch trong việc triển khai thực hiện các hợp đồng cung cấp dịch vụ đào tạo. Tăng cường mô hình quản trị tư đối với các cơ sở đào tạo công lập với yêu cầu cao về chất lượng, hiệu quả.

- Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả của việc hợp tác đào tạo công - tư để tổ chức thực hiện nghiêm túc gồm: (1) Xác định mục tiêu, lộ trình rõ ràng; (2) Thiết lập cơ cấu quản trị phù hợp, gắn trách nhiệm của các chủ thể tham gia; (3) Lựa chọn các đối tác thích hợp để thực hiện hiệu quả; (4) Theo dõi, giám sát chặt chẽ kết quả thực hiện.

V. DANH MỤC CÁC DỰ ÁN ĐẦU TƯ (có phụ lục kèm theo)

Điều 2. Tổ chức thực hiện quy hoạch

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư: Là cơ quan chủ trì triển khai thực hiện quy hoạch có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tổ chức công bố, phổ biến Quy hoạch đến các cấp ủy Đảng, chính quyền các địa phương, các ngành, đoàn thể, các doanh nghiệp và nhân dân trong tỉnh;

- Chủ trì phối hợp với các Sở, ban, ngành, đơn vị liên quan xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm để thực hiện Quy hoạch này; hướng dẫn các huyện, thị xã, thành phố xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển nhân lực phù hợp với Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh và đưa vào kế hoạch 5 năm, hàng năm của mình.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Tài chính và các Sở, ban, ngành liên quan đề xuất cân đối nguồn vốn ngân sách đầu tư phát triển hàng năm để triển khai các dự án thành phần của Quy hoạch; đồng thời nghiên cứu đề xuất cơ chế hợp tác công - tư trong hoạt động phát triển nhân lực của Tỉnh. Căn cứ vào tình hình phát triển kinh tế - xã hội tham mưu, đề xuất, trình Ủy ban nhân dân tỉnh điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cho phù hợp;

- Phối hợp với các Sở: Nội vụ; Lao động Thương binh và Xã hội; Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị có liên quan tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh thành lập Ban triển khai thực hiện Quy hoạch (Ban Quy hoạch nhân lực tỉnh) theo hướng kiêm nhiệm.

- Báo cáo tình hình triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực với Bộ Kế hoạch và Đầu tư theo quy định.

2. Ban quy hoạch nhân lực

- Ban Quy hoạch nhân lực có chức năng tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh để triển khai các giải pháp nhằm phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh theo quy hoạch được duyệt đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của Tỉnh; hàng năm sơ kết, đánh giá, đề xuất các chính sách, giải pháp thực hiện điều chỉnh quy hoạch cho phù hợp với thực tế, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh điều chỉnh, bổ sung kịp thời;

- Phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ Kế hoạch và Đầu tư theo quy định.

3. Các Sở, ban, ngành có liên quan căn cứ nội dung Quy hoạch và chức năng, nhiệm vụ để tổ chức thực hiện, lồng ghép với các quy hoạch khác của ngành, để đảm bảo thực hiện có hiệu quả cụ thể:

a. Sở Lao động Thương binh và Xã hội

- Chủ trì, phối hợp với các Sở, ban, ngành và đơn vị liên quan xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện về đào tạo nhân lực lĩnh vực dạy nghề, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của ngành quản lý hàng năm và giai đoạn;

- Lồng ghép các chỉ tiêu và nội dung của Quy hoạch phát triển nhân lực Tỉnh trong quá trình lập, triển khai thực hiện Quy hoạch thuộc lĩnh vực ngành quản lý;

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan triển khai các dự án thành phần, các nội dung giải pháp thuộc chức năng, nhiệm vụ của ngành trong Quy hoạch, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định.

b. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Thực hiện chức năng nhà nước liên quan đến Giáo dục và Đào tạo và dạy nghề (hệ chuyên nghiệp); chủ động, phối hợp với các đơn vị liên quan xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện các nội dung liên quan đến lĩnh vực ngành quản lý;

- Chủ trì, phối hợp với các Sở, ban, ngành và đơn vị liên quan xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện về đào tạo nhân lực lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của ngành quản lý hàng năm và giai đoạn;

- Lồng ghép các chỉ tiêu và nội dung của Quy hoạch phát triển nhân lực Tỉnh trong quá trình lập, triển khai thực hiện các Quy hoạch thuộc lĩnh vực ngành Giáo dục và Đào tạo;

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan triển khai các dự án thành phần và nội dung giải pháp thuộc chức năng, nhiệm vụ của ngành trong Quy hoạch, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định.

c. Sở Nội vụ

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan xây dựng, bổ sung và hoàn thiện các cơ chế chính sách của Tỉnh về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc tại tỉnh;

- Tiếp tục thực hiện các chương trình nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cải cách hành chính của tỉnh;

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan triển khai các dự án thành phần và nội dung giải pháp thuộc chức năng, nhiệm vụ của ngành trong Quy hoạch, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định.

d. Sở Tài chính: Thực hiện chức năng nhiệm vụ liên quan về cơ chế, chính sách về tài chính; bảo đảm tỷ lệ ngân sách nhà nước chi cho triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực; phối hợp với các Sở, ban, ngành, đơn vị liên quan trong việc cân đối nguồn ngân sách tỉnh (từ nguồn chi thường xuyên) triển khai thực hiện các nội dung, dự án thành phần của Quy hoạch; xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện các chỉ tiêu liên quan đến nhân lực ngành liên quan đến lĩnh vực tài chính - ngân hàng;

e. Sở Xây dựng

Thực hiện chức năng nhiệm vụ liên quan tới phát triển kết cấu hạ tầng; triển khai, rà soát, bổ sung quy hoạch xây dựng, quy hoạch đô thị, quy hoạch phát triển vùng... phù hợp với mục tiêu phát triển nhân lực trên địa bàn Tỉnh đã được xác định trong Quy hoạch này; xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện các chỉ tiêu liên quan đến nhân lực ngành trong lĩnh vực xây dựng;

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan triển khai các dự án thành phần và nội dung giải pháp thuộc chức năng, nhiệm vụ của ngành trong Quy hoạch, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định.

f. Sở Tài nguyên và Môi trường: Thực hiện chức năng nhiệm vụ liên quan tới quy hoạch quỹ đất cho việc triển khai các dự án thành phần của Quy hoạch;

g. Các Sở, ban, ngành: Nông nghiệp và phát triển Nông thôn; Công thương; Giao thông - Vận tải; Thông tin và Truyền thông; Văn hóa Thể thao và Du lịch; Khoa học và Công nghệ; Y tế; Ban quản lý Khu kinh tế; Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh Quảng Ninh; Liên minh hợp tác Xã và doanh nghiệp ngoài Quốc doanh: Căn cứ vào các chỉ tiêu về tổng nhân lực của ngành mình quản lý đến năm 2020 để lồng ghép các chỉ tiêu trong việc xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của ngành; chủ động rà soát, phối hợp với các đơn vị liên quan đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực của ngành mình quản lý.

h. Sở Thông tin và Truyền thông, Đài phát thanh và truyền hình Tỉnh, Báo Quảng Ninh: Thực hiện các chức năng nhiệm vụ liên quan đến quản lý nhà nước về thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

i. Ban xúc tiến và hỗ trợ đầu tư: Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, địa phương liên quan thực hiện kêu gọi thu hút đầu tư, hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc đầu tư các dự án phát triển về Giáo dục - Đào tạo; Việc làm - Dạy nghề...

4. Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh: Phối hợp với Ban quy hoạch nhân lực và các sở, ban ngành liên quan thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Chủ động xây dựng các cơ chế, chính sách trong việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc tại địa phương;

- Căn cứ nội dung Quy hoạch để lồng ghép các chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp vào các quy hoạch kinh tế xã hội, quy hoạch sản phẩm lĩnh vực của địa phương cho phù hợp;

- Tạo điều kiện thuận lợi trong công tác quy hoạch và dành quỹ đất “sạch” cho các cơ sở giáo dục trên địa bàn triển khai xây dựng mới, xây dựng mở rộng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực của địa phương nói riêng và của tỉnh nói chung;

5. Các cơ sở Giáo dục và Đào tạo, dạy nghề

- Căn cứ Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh, các cơ sở Giáo dục và Đào tạo; đào tạo nghề chủ động bố trí nguồn kinh phí và huy động nguồn vốn xã hội hóa thực hiện nâng cao cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, liên kết đào tạo với các cơ sở trong và ngoài nước trong việc đa dạng các ngành nghề đào tạo và chất lượng đào tạo;

6. Đề nghị Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội khác trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình, chỉ đạo các đơn vị liên quan trong việc tuyên truyền, vận động, giáo dục quần chúng nhân dân nâng cao nhận thức về việc làm - dạy nghề, và ý thức học tập, nâng cao tính tự giác trong việc học nghề.

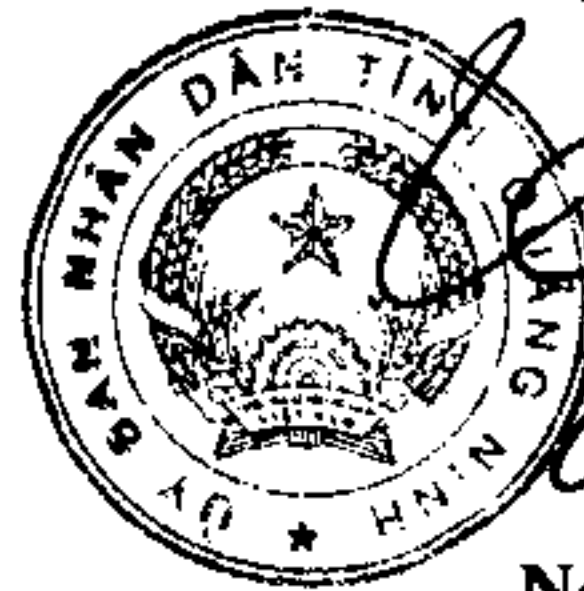
Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Điều 4. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư, thủ trưởng các Sở, Ban, ngành thuộc tỉnh; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện thị xã, thành phố và cơ quan, đơn vị liên quan căn cứ Quyết định thi hành.

Nơi nhận:

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư (b/c);
 - Thường trực Tỉnh ủy; TT.HĐND tỉnh (b/c);
 - CT, các PCT tỉnh (b/c);
 - Như điều 4 (thực hiện);
 - Các cơ sở Đào tạo, dạy nghề;
 - V0, V4, GD, DL1, TM3, QH2, TH3;
- Vy 60b - QĐ.72

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Văn Độc



PHỤ LỤC
DANH MỤC CÁC DỰ ÁN ĐỀ XUẤT ĐẦU TƯ
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH GIAI ĐOẠN 2015-2020
 (Ban hành kèm theo Quyết định số: 2704 /QĐ-UBND ngày 17 /11/ 2014
 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh)

Đơn vị: tỷ đồng.

Mô tả các dự án	Mức đầu tư cần thiết giai đoạn 2015-2020	Nguồn kinh phí có thể huy động	
		Ngân sách Nhà nước	Doanh nghiệp
TỔNG CỘNG	3.860	751,9	3.108,1
A. CÁC DỰ ÁN TRIỂN KHAI NGAY TRONG NĂM 2015	603,3	395,9	207,4
Dự án 4: Thiết lập quy trình xây dựng chương trình đào tạo có kết hợp những tham gia đóng góp từ phía ngành	11,5	4,6	6,9
Dự án 8: Chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng nhằm nâng cao sự nhìn nhận đối với đào tạo nghề	2,1	1,6	0,5
Dự án 15: Những chế độ ưu đãi dành cho lao động tay nghề cao	330	130	200
Dự án 16: Thành lập Ban Quy hoạch nhân lực Quảng Ninh	5,2	5,2	-
Dự án 17: Nâng cao năng lực đội ngũ công chức tỉnh Quảng Ninh	252,7	252,7	-
Dự án 18: Chuyển đổi theo hướng quản lý hiệu quả hoạt động dựa vào kết quả đầu ra	1,8	1,8	-
B. CÁC DỰ ÁN TRIỂN KHAI SAU NĂM 2015	3.256,7	356	2.900,7
Dự án 1: Chương trình phát triển giảng viên chuyên nghiệp toàn diện	6,8	3,4	3,4
Dự án 2: Đào tạo bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn quản lý cho đội ngũ lãnh đạo của các cơ sở giáo dục	0,7	0,7	-
Dự án 3: Tuyển dụng giảng viên có kinh nghiệm làm việc trong doanh nghiệp	7,6	7,6	-

Mô tả các dự án	Mức đầu tư cần thiết giai đoạn 2015-2020	Nguồn kinh phí có thể huy động	
		Ngân sách Nhà nước	Doanh nghiệp
Dự án 5: Thiết lập chương trình thực tập cho học viên học nghề	16,4	-	16,4
Dự án 6: Nâng cấp những cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện có	26,3	10,5	15,8
Dự án 7: Học bổng của các doanh nghiệp dành cho học viên bậc sau phổ thông	17,5	7,0	10,5
Dự án 9: Trung tâm nghề nghiệp có cơ sở vật chất đặt tại các cơ sở đào tạo có chức năng dạy nghề	3,8	3,8	-
Dự án 10: Đào tạo bồi dưỡng kỹ năng liên tục	280	28	252
Dự án 11: Định hướng hoạt động và hiệu quả hoạt động	3,6	2,5	1,1
Dự án 12: Nhà ở cho người lao động	2.890	290	2.600
Dự án 13: Trang web dành cho người lao động	0,3	0,3	-
Dự án 14: Các sự kiện tiếp cận mục tiêu nhằm thu hút lao động có tay nghề.	3,7	2,2	1,5