

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH PHÚ YÊN**

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

Số: 1547/QĐ-UBND

Phú Yên, ngày 28 tháng 9 năm 2012

QUYẾT ĐỊNH

Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Phú Yên giai đoạn 2011-2020

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH PHÚ YÊN

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội;

Căn cứ Thông tư số 01/2007/TT-BKH ngày 07 tháng 02 năm 2007 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội;

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

Căn cứ Thông tư số 03/2008/TT-BKH ngày 01 tháng 7 năm 2008 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 04/2008/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội;

Căn cứ Thông tư số 01/2012/TT-BKHĐT ngày 09 tháng 02 năm 2012 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn xác định mức chi phí cho lập, thẩm định và công bố quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch ngành và quy hoạch các sản phẩm chủ yếu;

Căn cứ Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020;

Căn cứ Công văn 178/TB-VPCP ngày 05 tháng 7 năm 2010, kết luận của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại cuộc họp về việc hướng dẫn xây dựng Quy hoạch

phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020;

Căn cứ Đề cương hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh thời kỳ 2011-2020 tại Công văn số 6069/BKH-CLPT ngày 31 tháng 8 năm 2010 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Đề cương chỉnh sửa hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực cấp tỉnh giai đoạn 2011-2020 ngày 18 tháng 02 năm 2011;

Thực hiện Công văn số 1006/BKH-CLPT ngày 22 tháng 02 năm 2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực địa phương giai đoạn 2011-2020;

Căn cứ Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Phú Yên lần thứ XV (2010-2015);

Căn cứ các tài liệu hiện trạng và kế hoạch phát triển ngành, lĩnh vực của các sở, ban ngành, huyện, thị xã và thành phố trong tỉnh;

Căn cứ Biên bản cuộc họp ngày 24 tháng 9 năm 2012 của Hội đồng thẩm định Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Phú Yên giai đoạn 2011-2020;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư (tại Tờ trình số 176/TTr-SKHĐT-KTXH ngày 27 tháng 9 năm 2012),

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Phú Yên giai đoạn 2011-2020, với các nội dung chính như sau:

A. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

I. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN

Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố then chốt có ý nghĩa quyết định trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh của tỉnh. Phát triển nguồn nhân lực phải đảm bảo chất và lượng.

Đầu tư phát triển nhân lực đáp ứng được các yêu cầu của xu thế toàn cầu hóa, phục vụ các mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Trong toàn bộ quá trình phát triển kinh tế - xã hội, cần xem yếu tố con người là trọng tâm. Nâng cao dân trí là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực và triển khai các chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Đào tạo gắn liền với nhu cầu xã hội.

Xem giáo dục đào tạo là “Quốc sách hàng đầu”, là chìa khóa để nâng cao trình độ dân trí và phát triển nhân lực.

Xã hội hóa sự nghiệp giáo dục đào tạo cần được xem là giải quyết cơ bản để phát triển ngành giáo dục đào tạo, khắc phục được những khó khăn về ngân sách và khả năng có hạn của Nhà nước.

Coi trọng và đề cao vai trò của tầng lớp trí thức, trong đó đặc biệt chú trọng những người có năng khiếu, có tài năng.

Tạo mọi điều kiện để phát triển dân chủ, đề cao vai trò cá nhân trong hoạt động sáng tạo, phát minh sáng chế.

Quá trình nâng cao dân trí và phát triển nhân lực phải đảm bảo công bằng xã hội, trong đó hết sức chú ý đến tầng lớp thu nhập thấp.

II. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

1. Mục tiêu tổng quát:

Phát triển nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản: Nâng cao thể lực, kỹ năng nghề, đạo đức. Nâng cao tính khả thi và hiệu quả Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh đến năm 2020.

Phát triển nhân lực với mục tiêu từng bước nâng cao thu nhập của người dân, cải thiện đời sống dân cư. Thúc đẩy thị trường lao động phát triển, góp phần đáp ứng yêu cầu lao động của tỉnh và cả nước.

Xây dựng các cơ chế động lực, cơ chế tuyển chọn, bố trí, đánh giá, thăng tiến và kích thích để sử dụng tốt những người tài, khai thác tốt nhất yếu tố con người.

2. Mục tiêu cụ thể:

- Giai đoạn 2011-2015: Quy mô đào tạo bình quân trong giai đoạn này 24 nghìn người/năm. Đến năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo 55%, trong đó đào tạo nghề 41%; quy mô đào tạo đạt 24,9 nghìn người (đào tạo lại: 3,9 nghìn người), trong đó hệ dạy nghề 16,1 nghìn người (đào tạo lại 2,6 nghìn người), hệ đào tạo 8,8 nghìn người (đào tạo lại: 300 người). Trong đó:

Khu kinh tế: Nhu cầu lao động được đào tạo trong Khu kinh tế và Khu công nghiệp bình quân 3.790 người, trong đó hệ đào tạo nghề: 2.520 người, hệ đào tạo giáo dục: 1.270 người. Đặc biệt trong giai đoạn này nhu cầu đào tạo các kỹ sư lao động hóa lọc dầu khoảng 500 người.

- Giai đoạn 2016-2020: Quy mô đào tạo bình quân 28 nghìn người/năm. Đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo 67%, trong đó đào tạo nghề đạt 51%, quy mô đào tạo đạt 29,3 nghìn người (trong đó đào tạo lại: 3,9 nghìn người), trong đó hệ đào tạo nghề 14,7 nghìn người (đào tạo lại 3,2 nghìn người); hệ đào tạo giáo dục: 12 nghìn người (đào tạo lại 630 người), trong đó:

Khu kinh tế: Nhu cầu lao động được đào tạo bình quân 8.900 người, trong đó hệ đào tạo dạy nghề: 5.400 người; hệ đào tạo giáo dục: 3.500 người. Tập trung 2 ngành mũi nhọn: lọc hóa dầu và chế biến thủy sản - thực phẩm 7.585 người.

III. DỰ BÁO NHU CẦU LAO ĐỘNG

1. Dự báo cung lao động:

- Giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng dân số tự nhiên dân số ở mức 1,16%/năm. Quy mô dân số sẽ đạt khoảng 924 ngàn người vào năm 2015. Dân số trong độ tuổi lao động: 598 ngàn người chiếm 65% dân số.

- Giai đoạn 2016-2020, tốc độ tăng tự nhiên dân số ở mức 1,03%/năm. Quy mô dân số sẽ đạt khoảng 954 ngàn người vào năm 2020. Dân số trong độ tuổi lao động 644 ngàn người chiếm 66% dân số.

Trong 10 năm tới, tỷ trọng dân số trong độ tuổi 0-14 sẽ giảm dần do tỷ lệ tăng tự nhiên giảm; tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động tăng do tốc độ tăng tự nhiên của 10 năm trước còn ở mức cao. Tuy nhiên, sau năm 2020, tỷ trọng dân số trên độ tuổi lao động sẽ tăng dần. Xu hướng này đặt ra yêu cầu phải đào tạo lực lượng lao động trẻ, song có chất lượng cao đáp ứng được các yêu cầu của nền kinh tế phát triển theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

2. Nhu cầu lao động tham gia hoạt động kinh tế:

- Năm 2015: Tổng cầu lao động tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh: 526,8 ngàn người, trong đó lao động công nghiệp - xây dựng: 123,6 ngàn người chiếm 23,5%; lao động nông lâm ngư nghiệp 231,8 ngàn người chiếm 44%, lao động trong ngành dịch vụ 171,2 ngàn người chiếm 32,5% trong tổng số lao động tham gia hoạt động kinh tế.

- Năm 2020: Tổng cầu lao động tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh: 560 ngàn người (tăng 33,2 ngàn lao động so với năm 2015) lao động công nghiệp - xây dựng: 173,6 ngàn người (tăng 50 ngàn lao động so với năm 2015) chiếm 31%; lao động nông lâm ngư nghiệp 156,8 ngàn người (giảm 75 ngàn lao động so với năm 2015) chiếm 28%; lao động trong ngành dịch vụ 229,6 ngàn người (tăng 58 ngàn lao động so với năm 2015) chiếm 41% trong tổng số lao động tham gia hoạt động kinh tế.

B. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỜI KỲ 2011-2020

I. NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN CỦA NHÂN LỰC

Phát triển mạng lưới trường, lớp gắn với chuẩn hoá về cơ sở vật chất và phân bố dân cư. Tập trung đầu tư để tăng tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia. Phân đấu để mọi thành viên của cộng đồng đều được hưởng thụ giáo dục, nâng cao dân trí.

Đạt chuẩn phổ cập THPT toàn tỉnh vào năm 2015.

Đến năm 2020: Tỷ lệ trẻ dưới 3 tuổi đến nhà trẻ trên 50%, tỷ lệ trẻ từ 3 tuổi đến 5 tuổi đến lớp mẫu giáo đạt 90%. Riêng trẻ em 5 tuổi đến lớp mẫu giáo đạt 100%. Tỷ lệ học sinh trong độ tuổi 11-15 đến trường PTCS: 99 %. Tỷ lệ học sinh trong độ tuổi 16-18 đến trường THPT trên 70% và trung học nghề trên 20%.

Tiếp tục đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ lực lượng giáo viên, giữ vững 100% giáo viên các cấp đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ sư phạm; đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng trường học, đến năm 2020 các trường phổ thông trong tỉnh đạt chuẩn quốc

gia và có đủ phòng học để học 2 buổi/ngày/lớp.

Coi trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống cho học sinh, sinh viên, chú trọng giáo dục trong khu vực đồng bào dân tộc thiểu số, vùng núi, vùng ven biển.

Coi trọng chương trình định hướng nghề nghiệp cho học sinh trên cơ sở nắm bắt, dự báo đúng theo xu thế phát triển của các ngành, lĩnh vực kinh tế - xã hội của tỉnh và cả nước, cũng như xuất khẩu lao động trong tương lai.

II. NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT CỦA NHÂN LỰC

1. Đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật:

Đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo để đào tạo đội ngũ lao động có chất lượng cao phục vụ các ngành kinh tế. Gắn kế hoạch đào tạo nghề với phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đẩy mạnh dạy nghề, công nhân kỹ thuật, phát huy vai trò của các trường cao đẳng và các trường trung học có dạy nghề hiện có của tỉnh. Mở rộng các ngành nghề đào tạo, đa dạng hóa các phương thức đào tạo và cho phép các thành phần kinh tế mở trường đào tạo nghề.

2. Đào tạo nhóm nhân lực đặc biệt:

Đội ngũ cán bộ, công chức: Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức tốt, tinh thông về chuyên môn, nghiệp vụ, có đủ năng lực xây dựng và vận hành hệ thống chính trị hiệu quả, xây dựng và thực hiện nền công vụ ở địa phương hiện đại đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Nhân lực khu vực sự nghiệp: Chú trọng việc đào tạo nguồn nhân lực cho các cơ quan sự nghiệp y tế, giáo dục, văn hóa, thể dục - thể thao.

Nhân lực sản xuất kinh doanh: Coi trọng đào tạo đội ngũ công nhân tay nghề cao, kỹ sư thực hành và nhà quản lý kinh doanh giỏi.

3. Đào tạo nhân lực cho các khu kinh tế, khu công nghiệp:

Vấn đề đào tạo để cung cấp cho khu vực này tập trung cho các ngành nghề: Hóa dầu, lọc dầu, điện công nghiệp; kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp máy tính; công nghệ ô tô; chế biến thực phẩm; kế toán doanh nghiệp; hàn; cắt gọt kim loại; kỹ thuật lắp đặt điện và điều khiển trong công nghiệp; kiểm nghiệm chất lượng lương thực, thực phẩm; may thời trang; quản trị doanh nghiệp...

III. TẠO VIỆC LÀM, ĐẨY NHANH CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG THEO HƯỚNG TIẾN BỘ VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NHÂN LỰC

Phát triển việc làm và nâng cao chất lượng việc làm, cải thiện cơ cấu việc làm, chuyển một bộ phận lao động nông nghiệp sang các ngành nghề khác, đến năm 2020 lao động nông lâm ngư nghiệp chỉ cần khoảng 27 - 29%, phần còn lại chuyển sang

ngành nghề mới, mặt khác hằng năm cần phải tạo việc làm mới cho số thanh niên bước vào tuổi lao động.

IV. HỢP LÝ HÓA PHÂN BỐ NHÂN LỰC THEO LÃNH THỔ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KTXH CÁC ĐỊA BÀN TRONG TỈNH

*** Phân bố nhân lực theo thành thị - nông thôn:**

- Thành thị: Với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng nhanh khu vực công nghiệp và dịch vụ, tốc độ đô thị hoá đến năm 2020 cũng sẽ diễn ra rất nhanh. Qua tính toán dự báo, tỷ lệ đô thị hóa sẽ nâng từ 23% năm 2010 lên 50% vào năm 2020. Kinh tế của các đô thị này sẽ hình thành và phát triển với cơ cấu kinh tế mà tỷ trọng lớn là công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ, phát triển kinh doanh xuất nhập khẩu.

- Nông thôn: Kinh tế của khu vực nông thôn sẽ hình thành và phát triển với cơ cấu kinh tế mà tỷ trọng lớn là nông nghiệp - công nghiệp tiểu thủ công nghiệp - dịch vụ.

*** Phân bố nhân lực theo vùng tự nhiên, đơn vị hành chính:**

+ Vùng ven biển và biển: Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ cho công tác quản lý, phát triển công nghiệp, dịch vụ (tập trung các ngành: y tế, giáo dục đào tạo, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, thương mại, viễn thông...), du lịch, bảo vệ môi trường... và là tiểu vùng kinh tế động lực của tỉnh, do vậy đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực phải cao.

+ Vùng đồng bằng: Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển mạnh nông, lâm nghiệp, công nghiệp chế biến nông sản, mở rộng mạng lưới thương mại, dịch vụ, du lịch sinh thái...

+ Vùng trung du, miền núi: Nhu cầu nguồn nhân lực chủ yếu phục vụ để phát triển mạnh nông, lâm nghiệp, phát triển công nghiệp chế biến nông, lâm sản, chế biến thức ăn gia súc, sản xuất vật liệu xây dựng, sản xuất phân vi sinh, khai thác gỗ và chế biến giấy, lâm sản...

C. NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

I. NÂNG CAO NHẬN THỨC CỦA CÁC CẤP, CÁC NGÀNH VÀ TOÀN XÃ HỘI VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Tổ chức tuyên truyền sâu rộng và thường xuyên trong hệ thống chính trị các cấp và các tầng lớp xã hội về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế thế giới.

2. Nâng cao nhận thức và tạo sự đồng thuận cao trong toàn xã hội, làm chuyển biến về mặt nhận thức từ việc coi trách nhiệm phát triển nguồn nhân lực là của nhà nước sang nhận thức coi đây là trách nhiệm của toàn xã hội, đặc biệt là các doanh

ng nghiệp và người sử dụng lao động. Đẩy mạnh công tác xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

3. Đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động hướng nghiệp trong các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông.

II. ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Hoàn thiện 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 về phát triển nhân lực.

- Cụ thể hóa các quy định tổ chức bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ, sớm hoàn thiện về tổ chức bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực cấp tỉnh và cấp huyện. Đẩy mạnh việc phân cấp quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực cho cấp huyện và các ngành; đồng thời với việc quy định rõ chức năng nhiệm vụ và mối quan hệ giữa các ngành các cấp thực hiện quản lý phát triển nguồn nhân lực.

- Thống nhất về quản lý Quy hoạch phát triển nhân lực trên địa bàn. Hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn tỉnh. Đảm bảo cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội.

2. 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. Giám đốc các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố chỉ đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, đơn vị.

3. Hình thành ở cấp tỉnh Hội đồng đào tạo nhân lực gồm đại diện lãnh đạo các trường đại học, cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn, lãnh đạo sở ngành để giúp UBND tổ chức thực hiện, điều chỉnh quy hoạch và xây dựng chính sách, cơ chế đào tạo nhân lực.

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

III. GIẢI PHÁP VỀ ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC

1. Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực, đáp ứng nhu cầu

1.1. Giáo dục chuyên nghiệp:

- Tổng số trường đại học, cao đẳng đến năm 2020: 5 trường, trong đó có 3 trường đại học, 1 phân viện Học viện Ngân hàng và 1 Trường cao đẳng Y tế.

- Hoàn thiện hệ thống trung tâm giáo dục thường xuyên của tỉnh và các huyện, thị xã, thành phố.

- Thành lập mới trường Cao đẳng văn hóa, thể thao du lịch.

2.2. Đào tạo nghề:

- Hình thành các trường Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề chất lượng cao đạt chuẩn khu vực, quốc gia.

- Phát triển các trường Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề có năng lực đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật địa phương và vùng.

- Phát triển các trường dạy nghề đào tạo nghề ở trình độ sơ cấp, dạy nghề dưới 3 tháng nhằm phổ cập nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động.

2. Bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đào tạo nhân lực

- Nâng cao trình độ đào tạo đội ngũ giảng viên là khâu đột phá quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Tăng nhanh số lượng giảng viên, tỷ lệ tiến sĩ ở các trường đại học chiếm tỷ lệ 27%, các trường cao đẳng chiếm tỷ lệ 8,6% tổng số giảng viên tại trường.

- Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề, tăng nhanh số lượng giáo viên dạy nghề và đào tạo đạt chuẩn theo hướng: tuyển những người có trình độ đại học và đào tạo chuẩn hóa nghiệp vụ sư phạm dạy nghề và kỹ năng nghề để trở thành giáo viên dạy Trung cấp nghề, Cao đẳng nghề.

IV. GIẢI PHÁP HUY ĐỘNG NGUỒN LỰC

1. Giải pháp huy động vốn đầu tư để phát triển nhân lực:

- Dự kiến tổng vốn đầu tư cho phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020: 4.840 tỷ đồng, trong đó giai đoạn 2011-2015: 2.580 tỷ đồng, giai đoạn 2016-2020: 2.260 tỷ đồng.

+ Vốn đào tạo nhân lực giai đoạn 2011-2020: 2.540 tỷ đồng, trong đó giai đoạn 2011-2015: 1.080 tỷ đồng, giai đoạn 2016-2020: 1.460 tỷ đồng.

+ Vốn đầu tư cho các cơ sở đào tạo 2011-2020: 2.300 tỷ đồng, trong đó giai đoạn 2011-2015: 1.500 tỷ đồng, giai đoạn 2016-2020: 800 tỷ đồng.

- Nguồn vốn: Ngân sách Trung ương 60%, vốn ngân sách địa phương 10%, vốn doanh nghiệp, huy động, người lao động đóng góp: 30%.

2. Giải pháp huy động chuyên gia, nhà quản lý:

- Xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ đặc biệt đối với đội ngũ chuyên gia đầu ngành, nhà quản lý giỏi đối với những người trong và ngoài nước, những người thật sự có tài năng trên các lĩnh vực tinh đang cần.

- Khuyến khích và khen thưởng, tôn vinh những người có thành tích trong học tập, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

3. Giải pháp về đất đai để phát triển giáo dục:

Đảm bảo tiêu chuẩn 65m² đất/1 sinh viên, ưu tiên bổ sung đất cho các trường đại học, cao đẳng, các trường nghề.

V. GIẢI PHÁP VỀ VIỆC LÀM, THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG, ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

1. Chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội:

Thực hiện tốt các chính sách đảm bảo an sinh xã hội, tạo mới việc làm, hỗ trợ đối tượng gia đình chính sách, người nghèo và yếu thế trong xã hội trong tìm kiếm cơ hội việc làm và tạo ra việc làm cho bản thân.

Từng bước thực hiện đầy đủ các loại hình bảo hiểm, nhất là bảo hiểm thất nghiệp và các chính sách hỗ trợ cho người lao động khi bị mất việc làm có thể đảm bảo cuộc sống tối thiểu.

2. Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài:

Chính sách đào tạo sau đại học trong nước và đào tạo sau đại học ở nước ngoài, chính sách thu hút, sử dụng trí thức thực hiện theo Nghị quyết số 51/2012/NQ-HĐND ngày 14/9/2012 của Hội đồng nhân dân tỉnh khóa VI (kỳ họp thứ 5).

Thực hiện tốt chế độ, chính sách của Trung ương, địa phương ban hành đối với cán bộ, giáo viên theo quy định, xây dựng chính sách đặc thù về chế độ đãi ngộ cho giáo viên ở tỉnh miền núi, biên giới. Phụ cấp cho cán bộ quản lý công tác tại phòng giáo dục, Sở giáo dục. Thực hiện phụ cấp thâm niên cho cán bộ quản lý, giáo viên.

Bổ sung thêm chính sách cử sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi đi đào tạo trong và ngoài nước và phải cam đoan về địa phương công tác.

Được tuyển dụng giáo viên mầm non dạy tại các buôn đồng bào dân tộc thiểu số tại chỗ, các xã thôn đảm bảo đủ giáo viên dạy mẫu giáo 5 tuổi. Thực hiện chính sách cử tuyển học sinh là người dân tộc thiểu số tại chỗ.

3. Chính sách phát triển thị trường lao động và hệ thống thông tin thị trường lao động:

Mở rộng thị trường lao động ra các tỉnh trong nước và nước ngoài, tập trung cho các tỉnh, thành phố có nhu cầu lớn về lao động như: Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, các tỉnh lân cận..., đặc biệt là xuất khẩu lao động để tạo ra ngày càng nhiều hơn cơ hội có việc làm và thu nhập ổn định cho người lao động.

Xây dựng hoàn chỉnh cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm, đào tạo nghề nghiệp, kỹ năng lao động, ngoại ngữ... Tiếp tục hoàn chỉnh và vận hành có hiệu quả cổng thông tin thị trường lao động, giới thiệu việc làm; sàn giao dịch việc làm.

VI. MỞ RỘNG, TĂNG CƯỜNG SỰ PHỐI HỢP VÀ HỢP TÁC ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Sự phối hợp và hợp tác với các trường thuộc Trung ương quản lý đóng trên địa bàn của tỉnh để đào tạo nguồn nhân lực:

Đây là lợi thế cần tận dụng để định hướng đào tạo phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, tạo thế mạnh cho đội ngũ lao động lành nghề.

Mở rộng hợp tác với các cơ quan, các viện nghiên cứu, các trường đại học của Trung ương và các trung tâm kinh tế lớn trong nước để đào tạo nhân lực trình độ cao, nhân lực các ngành, lĩnh vực mà các cơ sở trong tỉnh chưa đào tạo.

Phối hợp giữa Phú Yên với các Bộ, ngành Trung ương trong đầu tư xây dựng và phát triển các cơ sở đào tạo quy mô lớn, chất lượng cao (Đầu tư nâng cấp các trường cao đẳng thành các trường đại học: Đại học Công nghiệp; mở rộng quy mô đào tạo Học viện ngân hàng-Phân viện Phú Yên...).

Liên kết đào tạo với các trường đại học lớn của quốc gia để đào tạo bậc đại học và sau đại học, được cơ quan có thẩm quyền cho phép.

2. Sự phối hợp và hợp tác với các tỉnh bạn:

Liên kết thế mạnh của các trường để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, các tỉnh tạo điều kiện lẫn nhau cho học sinh, sinh viên có nơi ở trong ký túc xá.

Tăng cường hợp tác với các tỉnh trong vùng duyên hải Nam Trung bộ và các tỉnh Tây Nguyên để trao đổi, hợp tác cùng phát triển nguồn nhân lực đối với các lĩnh vực có thế mạnh của tỉnh như: khai thác và nuôi trồng thủy sản, sản xuất lương thực, các ngành công nghiệp, du lịch,... đồng thời điều hòa tốt năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo trên từng địa bàn tỉnh. Tránh được đầu tư đào tạo tràn lan, chồng chéo, trùng lặp, xác lập sự cân đối giữa cung và cầu nhân lực, nâng cao hiệu quả đào tạo phát triển nhân lực.

3. Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế:

Mở rộng trao đổi và học tập giữa các nước, khuyến khích các trường hợp tác liên kết với các trường có thế mạnh trên thế giới để đào tạo, gửi nghiên cứu sinh

Thu hút các nguồn vốn ODA để đầu tư phát triển các trường đào tạo, tạo điều kiện cho các nhà đầu tư nước ngoài thành lập trường đào tạo tại tỉnh.

Tranh thủ tối đa các mối quan hệ với các tổ chức chính phủ, phi chính phủ nước ngoài để đào tạo nhân lực chất lượng cao, chuyển giao khoa học kỹ thuật mới.

VII. CÁC CHƯƠNG TRÌNH DỰ ÁN ƯU TIÊN

1. Chương trình đào tạo nhân lực (đào tạo mới):

- Giai đoạn 5 năm 2011-2015 bình quân: 24 nghìn người/năm.
- Giai đoạn 2016-2020 bình quân: 28 nghìn người/năm.

2. Chương trình đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng cho nhân lực:

Việc đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng cho nguồn nhân lực là việc làm thường xuyên và mang tính tất yếu, nhất là trong giai đoạn hiện nay việc đổi

mới công nghệ sản xuất diễn ra nhanh chóng thì nhu cầu đào tạo lại và bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ quản lý và người lao động là cần thiết.

Do vậy mỗi một doanh nghiệp và người sử dụng lao động, các cơ quan hành chính, sự nghiệp phải lập Chương trình 5 năm 2011-2015 và 2016-2020 về đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng cho cán bộ công nhân viên và người lao động của cơ quan, đơn vị mình, từ đó hàng năm có kế hoạch đào tạo lại và bồi dưỡng sát với yêu cầu sử dụng nguồn nhân lực.

3. Chương trình, dự án phát triển nhân lực các nhóm đặc thù:

Chương trình, dự án phát triển nguồn nhân lực đặc thù của tỉnh Phú Yên cũng theo hai giai đoạn 2011-2015 và 2016-2020 và tập trung vào các nhóm đối tượng như:

- Chương trình phát triển nguồn nhân lực cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp do Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành và chỉ đạo thực hiện.

- Chương trình/dự án phát triển nguồn nhân lực cán bộ quản lý các doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã do UBND tỉnh ban hành và chỉ đạo Liên minh HTX, các doanh nghiệp nhỏ và vừa chủ trì, phối hợp cùng các ngành thực hiện.

- Chương trình/dự án phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp chất lượng cao (đào tạo nguồn nhân lực chuyên giao công nghệ sinh học; áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật trong sản xuất nông nghiệp...) do UBND tỉnh ban hành và chỉ đạo Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn chủ trì, phối hợp các ngành tổ chức thực hiện.

- Chương trình/dự án phát triển nguồn nhân lực là công nhân kỹ thuật phục vụ công nghiệp và thương mại, dịch vụ do UBND tỉnh ban hành và chỉ đạo Sở Công Thương chủ trì, phối hợp các ngành triển khai thực hiện.

- Dự án đào tạo lao động các nghề đặc biệt cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số, các làng nghề truyền thống do UBND tỉnh ban hành và chỉ đạo Sở Lao động-Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các ngành tổ chức thực hiện.

- Chương trình đào tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ do UBND tỉnh ban hành và chỉ đạo Sở Khoa học và Công nghệ chủ trì, phối hợp với các ngành triển khai thực hiện.

- Chương trình phát triển nhân lực công nghệ thông tin, UBND tỉnh ban hành và chỉ đạo Sở Thông tin và Truyền thông chủ trì, phối hợp với các ngành triển khai thực hiện.

4. Chương trình, dự án phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo nhân lực.

4.1. Về hệ thống giáo dục phổ thông:

Triển khai thực hiện có hiệu quả chương trình kiên cố hóa trường, lớp học; chỉ đạo xây dựng trường trọng điểm, trường chuẩn quốc gia ở các ngành học, bậc học.

Để đảm bảo thực hiện được các chỉ tiêu định hướng trên, đến năm 2020 cần có 9.370 phòng học, trong giai đoạn từ 2011 đến 2020 phải đầu tư xây dựng thêm 3.050 phòng học, đồng thời xây dựng thay thế 1.500 phòng học cấp 4 xây dựng từ lâu không thể sửa chữa được, bình quân mỗi năm xây dựng thêm 455 phòng học.

Khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư các trường tư thục ở các bậc học phổ thông. Ngân sách nhà nước tập trung đầu tư một số trường chất lượng cao của tỉnh, tạo nguồn để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Cùng với việc phát triển mạng lưới giáo dục phổ thông, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên đủ, đồng bộ, đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn.

Các dự án ưu tiên trong giai đoạn quy hoạch:

- Hoàn thành Đề án kiên cố hóa trường, lớp học và nhà công vụ giáo viên giai đoạn 2011-2015.

- Thành lập và xây mới các dự án Trường THCS, trường THPT theo quy hoạch được duyệt (giai đoạn 2011-2020).

- Xây dựng mới trường THPT chuyên Lương Văn Chánh đạt chuẩn quốc gia (giai đoạn 2011-2015) theo đề án phát triển hệ thống trường THPT chuyên của cả nước.

- Xây dựng trường chuẩn quốc gia ở các cấp (giai đoạn 2011-2020).

4.2. Về hệ thống đào tạo chuyên nghiệp:

Hình thành hệ thống trung học chuyên nghiệp, đại học và cao đẳng phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội của tỉnh và của khu vực Duyên hải Nam Trung bộ, đảm bảo cơ cấu đào tạo hợp lý.

Đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo để đào tạo đội ngũ lao động có chất lượng cao phục vụ các ngành kinh tế. Gắn kế hoạch đào tạo nghề với phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đẩy mạnh dạy nghề, công nhân kỹ thuật, phát huy vai trò của các trường cao đẳng và các trường trung học có dạy nghề hiện có của tỉnh. Mở rộng các ngành nghề đào tạo, đa dạng hóa các phương thức đào tạo và cho phép các thành phần kinh tế mở trường đào tạo nghề.

Khuyến khích các trung tâm giáo dục thường xuyên liên kết với các trường, trong và ngoài tỉnh tham gia đào tạo trung cấp, cao đẳng và đại học chuyên nghiệp.

Có chính sách thu hút các trường đại học trong và ngoài nước đầu tư mở các trường chuyên nghiệp tại tỉnh đáp ứng nhu cầu đào tạo của tỉnh.

Xây dựng thành phố Tuy Hòa thành một trung tâm đào tạo trong khu vực. Tiếp tục có chính sách khuyến khích đào tạo cán bộ có trình độ tiến sĩ, khuyến khích du học ở các nước.

Các dự án ưu tiên đầu tư trong giai đoạn quy hoạch:

a) Tiếp tục đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất Trường Đại học Phú Yên (giai đoạn 2011-2015); phát triển theo hướng đa ngành, đa cấp, trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học của tỉnh và khu vực.

b) Đầu tư nâng cấp Trường Trung học y tế thành Trường Cao đẳng y tế.

c) Xây dựng ký túc xá sinh viên (giai đoạn 2011-2015).

d) Đầu tư hoàn thiện hệ thống trung tâm giáo dục thường xuyên của tỉnh và các huyện, thị xã, thành phố (giai đoạn 2011-2020).

đ) Hỗ trợ đầu tư xây dựng:

- Đầu tư xây dựng trường Đại học Xây dựng miền Trung (giai đoạn 2011-2015).

- Nâng cấp trường Cao đẳng Công nghiệp thành trường Đại học Công nghiệp Tuy Hòa (giai đoạn 2011-2015).

- Đầu tư chiều sâu và mở rộng Phân viện Học viện ngân hàng.

4.3. Phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề:

Tiếp tục đầu tư chiều sâu và đầu tư mở rộng trường cao đẳng nghề, Trường Trung cấp nghề Thanh niên các dân tộc Phú Yên (Sơn Hòa).

Đầu tư nâng cấp trung tâm dạy nghề thị xã Sông Cầu và huyện Đông Hòa thành các trường Trung cấp nghề.

Sau năm 2015, các trung tâm dạy nghề nâng cấp phát triển thành các trường trung cấp nghề, tiếp tục đầu tư chiều sâu, trang thiết bị hoàn chỉnh.

- Bên cạnh việc xây dựng chính sách hiện đại hoá dạy nghề, cần khuyến khích các hoạt động đào tạo nghề truyền thống theo lối kèm cặp đối với các ngành nghề đặc trưng mang tính dân tộc... nhằm giữ gìn và đẩy mạnh việc sản xuất các mặt hàng truyền thống phục vụ cho các hoạt động thương mại, quảng bá văn hóa.

D. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

I. PHỔ BIẾN CÔNG KHAI QUY HOẠCH

- Tuyên truyền, quảng bá rộng rãi để thu hút sự chú ý của người dân, các nhà đầu tư trong và ngoài nước tham gia thực hiện quy hoạch.

- Nâng cao nhận thức của toàn dân, nhất là lực lượng lao động về tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực của tỉnh.

- Công khai cho mọi tầng lớp dân cư, các tổ chức kinh tế biết mà có kế hoạch tham gia và phối hợp thực hiện quy hoạch.

II. CHỈ ĐẠO ĐIỀU HÀNH

Chỉ đạo các ngành xây dựng các chương trình đào tạo nhân lực dựa trên đặc thù từng ngành từng địa phương cụ thể và xây dựng ban hành quy chế phối hợp trong phát triển nhân lực.

Các ngành, địa phương căn cứ vào định hướng quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh để xây dựng thành các chỉ tiêu, nhiệm vụ cụ thể trong kế hoạch 5 năm, hàng năm của từng ngành, địa phương và triển khai thực hiện theo kế hoạch.

Thường xuyên tổ chức sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện quy hoạch nhân lực để bổ sung các chính sách và giải pháp mới cho phù hợp với điều kiện cụ thể của từng giai đoạn.

Thường xuyên rà soát, kiểm tra việc thực hiện quy hoạch để có những điều chỉnh, bổ sung kịp thời và phù hợp với điều kiện thực tế.

Phối hợp với các ngành Trung ương và các tỉnh bạn để triển khai các chương trình phát triển nhân lực và hợp tác cùng phát triển.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư: Xây dựng kế hoạch trung và dài hạn để thực hiện quy hoạch. Chủ trì hướng dẫn các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố phát triển nhân lực hàng năm và 5 năm phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực. Tham mưu phân bổ các nguồn lực để thực hiện quy hoạch, phối hợp với các cơ quan tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách mới để phát triển nhân lực. Chủ trì phối hợp với các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố xây dựng hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực, tiếp nhận và nắm bắt nhu cầu nhân lực của các tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn.

2. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội: Chủ trì, phối hợp cơ quan liên quan, UBND các huyện, thị xã, thành phố trong việc tổ chức dạy nghề cho người lao động. Tham mưu các cơ chế chính sách mới về dạy nghề; kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện dạy nghề cho người lao động. Cung cấp thông tin thị trường, tư vấn giải quyết việc làm cho lao động sau khi đào tạo. Quản lý nhà nước về công tác dạy nghề trên địa bàn tỉnh.

3. Sở Giáo dục và Đào tạo: Xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, tổng hợp số lượng sinh viên Phú Yên trúng tuyển hàng năm, được đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng trong cả nước, chủ trì tham mưu cho tỉnh về cơ chế chính sách phát triển đào tạo nhân lực. Quản lý nhà nước về công tác đào tạo trên địa bàn tỉnh.

4. Sở Nội vụ: Chủ trì phối hợp với các cơ quan trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo tiêu chuẩn ngạch bậc. Tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài. Kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện đào tạo cán bộ hàng năm và cả giai đoạn.

5. Sở Tài chính: Chủ trì phân bổ, cân đối dự toán đào tạo nguồn nhân lực. Phối hợp với các ngành kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí.

6. Các sở, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố trên cơ sở quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh, tổ chức lập kế hoạch triển khai thực hiện.

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

Điều 3. Các ông (bà): Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các sở, ban, ngành của tỉnh; Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố và Thủ trưởng các cơ quan liên quan, chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**

Trần Quang Nhất