

ĐỀ ÁN
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
CÁC NGÀNH KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM CỦA TỈNH ĐẾN NĂM 2025,
TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030
*(Ban hành kèm theo Quyết định số 467 /QĐ-UBND ngày 17 tháng 8 năm 2022
của Ủy ban nhân dân tỉnh)*

PHẦN MỞ ĐẦU
SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Trong công cuộc đổi mới công nghiệp hóa- hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, để đất nước phát triển nhanh và bền vững, Đảng và Nhà nước ta rất coi trọng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, XII đã xác định: “*Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế- xã hội*”. Và một trong những mục tiêu, nhiệm vụ trong chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 10 năm 2021-2030 mà Đảng ta xác định tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII là “*chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao*”. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Thuận lần thứ XIV cũng khẳng định “*Phát triển nhanh nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các ngành trụ cột, trọng điểm, đột phá*”.

Ninh Thuận có nhiều tiềm năng phát triển điện gió, điện mặt trời, nông nghiệp công nghệ cao và khả năng ứng dụng công nghệ mới trong nhiều lĩnh vực hoạt động của nền kinh tế; vì vậy vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - lực lượng lao động có trình độ, có khả năng nắm bắt, tiếp cận nhanh và làm chủ những công nghệ hiện đại, phục vụ đắc lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trước những yêu cầu mới cần được nghiêm túc đặt ra với những bước đi vững chắc và toàn diện.

Thời gian qua, việc triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh giai đoạn 2011 - 2020 đã cung cấp một nguồn nhân lực dồi dào, được đào tạo cơ bản, góp phần hỗ trợ đắc lực vào phát triển kinh tế - xã hội và sự nghiệp công nghiệp hóa-hiện đại hóa của Tỉnh. Tuy nhiên, so với yêu cầu của tình hình mới thì công tác phát triển nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế: chất lượng đào tạo nghề còn chênh lệch lớn giữa các vùng miền trong tỉnh, một số ngành nghề đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm; số lượng lao động có trình độ chuyên môn cao, công nhân lành nghề chưa nhiều; chuyên dịch cơ cấu lao động tuy đúng hướng nhưng còn chậm, lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp còn cao (khoảng 42%) trong khi quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và đô thị hoá có xu hướng diễn ra nhanh sẽ đặt ra nhiều thách thức về khả năng đáp ứng được yêu cầu trong những năm tới và giai đoạn đến năm 2030. Những hạn chế nêu trên có nguyên nhân khách quan do quy mô nền kinh tế nhỏ, điểm

xuất phát thấp, Chính phủ thay đổi mục tiêu chiến lược dừng triển khai xây dựng 02 nhà máy điện hạt nhân, kết cấu hạ tầng, nhất là hạ tầng phục vụ công nghiệp hạn chế. Nhưng nguyên nhân chủ quan là chủ yếu, trước hết là cấp ủy, người đứng đầu của một số cơ quan chưa quan tâm đúng mức trong chỉ đạo, triển khai thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực. Cơ chế chính sách, các chế độ đãi ngộ chưa đủ mạnh, chưa hấp dẫn để thu hút nhân lực chất lượng cao trên một số ngành, lĩnh vực. Công tác phối hợp trong đào tạo và sử dụng nhân lực giữa nhà trường, địa phương, doanh nghiệp chưa chặt chẽ. Nguồn lực của địa phương còn hạn chế so với tiềm năng và lợi thế phát triển kinh tế của tỉnh; việc thu hút đầu tư phát triển kinh tế- xã hội, tạo môi trường, điều kiện cơ hội việc làm cho người lao động trong tỉnh còn khó khăn

Với mục tiêu phân đầu “*đến năm 2025 đưa quy mô nền kinh tế của Tỉnh tăng 1,9 lần so với năm 2020; xây dựng Ninh Thuận trở thành tỉnh phát triển khá của khu vực và cả nước, là một trong những trung tâm năng lượng tái tạo, năng lượng sạch. Đến năm 2030, trở thành tỉnh có mức thu nhập bình quân thuộc nhóm trung bình cao của cả nước. Đến năm 2045, trở thành tỉnh phát triển toàn diện, có thu nhập cao*”. Đặc biệt trong xu thế Việt Nam và thế giới bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 với nền tảng là kinh tế tri thức, thì việc đảm bảo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa quyết định trong phát triển kinh tế- xã hội.

Xuất phát từ thực tiễn trên, để đáp ứng yêu cầu số lượng, chất lượng nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm phục vụ phát triển kinh tế- xã hội nhanh và bền vững, tận dụng và phát huy được những lợi thế của tỉnh, thành tựu trong phát triển kinh tế- xã hội, kết quả phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua, khắc phục khó khăn hạn chế, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Thuận lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025, thì việc xây dựng Đề án “**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030**” là hết sức cần thiết!

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

- Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, XIII của Đảng.
- Nghị quyết số 05-NQ/TW ngày 01/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về một số chủ trương, chính sách lớn nhằm tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế.
- Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 15/01/2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế.
- Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
- Kết luận số 52-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
- Chỉ thị số 37/CT-TW ngày 06/6/2014 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao.
- Nghị quyết số 30/NQ-CP ngày 12/3/2020 của Chính phủ Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39- NQ/TW ngày 15-01-2019

của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy cả nguồn lực của nền kinh tế.

- Nghị quyết số 50/NQ-CP ngày 20/5/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

- Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề.

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

- Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020.

- Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014 của Thủ tướng chính phủ phê duyệt Đề án trường nghề chất lượng cao đến năm 2020” và Quyết định số 1363/QĐ-TTg ngày 11/10/2019 về phê duyệt điều chỉnh bổ sung Đề án “Phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2025”.

- Quyết định số 145/QĐ-TTg ngày 20/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

- Quyết định số 501/QĐ-TTg ngày 10/4/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nhiệm vụ lập Quy hoạch tỉnh Ninh Thuận thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

- Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 07/11/2011 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XII về phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực giai đoạn 2011- 2020.

- Chỉ thị số 35-CT/TU ngày 19/4/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đẩy mạnh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh đến năm 2020.

- Nghị quyết số 01-NQ/ĐH Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Thuận lần thứ XIV ngày 29 tháng 10 năm 2020.

- Chương trình hành động số 09-CTr/TU ngày 07/12/2020 của Tỉnh ủy Ninh Thuận thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025.

- Nghị quyết số 74/NQ-HĐND ngày 10/12/2020 của HĐND tỉnh về Kế hoạch 5 năm phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2025.

- Quyết định số 458/QĐ-UBND ngày 30/12/2021 của UBND tỉnh Ninh Thuận về việc ban hành Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2025.

- Quyết định số 09/QĐ-UBND ngày 08/01/2021 của UBND tỉnh ban hành Kế hoạch triển khai Chương trình hành động của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025.

III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG

1. Phạm vi: Trên địa bàn tỉnh Ninh Thuận.

2. Đối tượng

- Dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh (từ 15 đến hết 64 tuổi), có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động;

- Tập trung lực lượng lao động làm việc trong 4 nhóm ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh, gồm: (1) năng lượng sạch; (2) du lịch đẳng cấp cao; (3) nông nghiệp đặc thù ứng dụng công nghệ cao gắn với công nghiệp chế biến; (4) kinh tế đô thị (theo Nghị quyết số 01-NQ/ĐH ngày 29/10/2020 Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025).

3. Thời kỳ nghiên cứu

Thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh giai đoạn 2011- 2020; mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực cho 4 nhóm ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

PHẦN I

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỈNH GIAI ĐOẠN 2011-2020 VÀ DỰ BÁO ĐẾN NĂM 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

I. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH KT- XH CỦA TỈNH ĐẾN NĂM 2020

Ninh Thuận là tỉnh Duyên hải Nam Trung bộ, có vị trí địa lý vừa thuận lợi vừa khó khăn, là cửa ngõ nối vùng kinh tế trọng điểm Đông Nam bộ với các tỉnh Nam Tây nguyên và Nam Trung bộ, nằm ở giao điểm của 3 trục giao thông chiến lược là QL1A, đường sắt Bắc-Nam và QL27 lên Nam Tây nguyên; đồng thời cũng nằm trong vùng tam giác trọng điểm du lịch Nha Trang- Đà Lạt- Phan Thiết. Với bờ biển dài 105km, có nhiều vịnh, bãi biển đẹp cùng với khí hậu đặc trưng về nắng và gió nên thuận lợi cho phát triển kinh tế biển, du lịch, năng lượng (điện gió, điện mặt trời, điện khí), các ngành nuôi trồng, khai thác và chế biến hải sản; có cảng biển nước sâu Cà Ná, quy mô tiếp nhận tàu 300.000 tấn, thuận lợi cho việc phát triển cảng biển, vận tải biển và dịch vụ logistics. Tỉnh có diện tích tự nhiên 3.358 km²; có 7 đơn vị hành chính, gồm 01 thành phố và 6 huyện; dân số toàn tỉnh 593,6 ngàn người, trong đó dân tộc thiểu số chiếm 23%, chủ yếu là dân tộc Chăm, Raglai và một số dân tộc thiểu số khác với nhiều nét văn hóa truyền thống, đậm đà bản sắc dân tộc.

- *Về kinh tế:* Những năm qua, nhất là giai đoạn 2016-2020, triển khai thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh cùng với khó khăn chung của cả nước, nhất là ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, Ninh Thuận còn chịu ảnh hưởng gay gắt của hậu hạn hán khốc liệt, kéo dài, UBND tỉnh luôn bám sát mục tiêu tổng quát, các chỉ tiêu, nhiệm vụ đề ra, đã chủ động chuyển hướng chiến lược phát triển, tạo được sự chuyển biến khá toàn diện trên tất cả các lĩnh vực, kinh tế có bước khởi sắc, vị thế của Tỉnh được nâng lên, tạo được diện mạo mới, sức bật mới. Kinh tế tăng trưởng khá cao, tốc độ tăng GRDP bình quân giai đoạn 2016-2020 đạt 10,9%/năm; quy mô nền kinh tế tiếp tục được mở rộng, đến năm 2020 tăng gấp 2,18 lần so với năm 2015; GRDP bình quân đầu người đạt 60,7 triệu đồng/người, tăng 2,2 lần so năm 2015, thu hẹp nhanh hơn khoảng cách so với GRDP bình quân đầu người cả nước, từ chiếm 60,6% năm 2015 lên 88,5% vào năm 2020; thu ngân sách Nhà nước những năm gần đây tăng nhanh, bình quân giai đoạn 2016- 2020 tăng 15,3%/năm, về đích trước 3 năm so mục

tiêu đề ra và đang tạo đà tăng nhanh hơn cho những năm tới; cơ cấu kinh tế có bước chuyển dịch đúng hướng, tỷ trọng ngành nông nghiệp và thủy sản giảm từ 38,7% năm 2015 xuống còn 28,4% năm 2020, tỷ trọng công nghiệp-xây dựng tăng từ 22,4 năm 2015 lên 34,9% năm 2020; các ngành dịch vụ giảm từ 38,9% năm 2015 xuống 36,7% năm 2020 so với tổng GRDP toàn tỉnh.

Tuy vậy, quy mô nền kinh tế của tỉnh còn nhỏ so với cả nước và khu vực; kết quả chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm, tỷ trọng nông nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng cao so với cả nước và khu vực. Việc chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu gắn với cơ cấu lại nền kinh tế và cơ cấu lại trong từng ngành, lĩnh vực còn chậm so với yêu cầu đề ra.

- *Về xã hội:* Trong lĩnh vực văn hóa, xã hội, môi trường có nhiều tiến bộ; chất lượng nguồn nhân lực từng bước được nâng lên; chất lượng khám, chữa bệnh cho Nhân dân có chuyển biến tích cực; các chính sách an sinh xã hội được triển khai đầy đủ kịp thời, đúng đối tượng; công tác chăm lo các đối tượng chính sách, hộ nghèo được thực hiện tốt hơn; giải quyết việc làm và giảm nghèo đạt kết quả. Diện mạo đô thị, nông thôn có nhiều khởi sắc; đời sống nhân dân, nhất là vùng nông thôn, miền núi, vùng đồng bào dân tộc được cải thiện, tỷ lệ hộ nghèo còn 5,33%, giảm bình quân hằng năm giai đoạn 2016-2020 là 1,92%.

Tuy vậy, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm. Chất lượng giáo dục còn chênh lệch khá lớn giữa các vùng trong tỉnh. Đầu tư và ứng dụng khoa học - công nghệ vào đời sống, sản xuất còn hạn chế. Chất lượng các hoạt động văn hóa, dịch vụ văn hóa chưa đáp ứng được nhu cầu hưởng thụ ngày càng cao của Nhân dân. Giải quyết một số vấn đề xã hội bức xúc có lúc chưa thật sự hiệu quả.

- *Kết quả thực hiện các định hướng về 6 nhóm ngành trụ cột*

Chủ trương phát triển nhanh gắn với bảo vệ môi trường và tập trung phát triển mạnh các nhóm ngành đột phá về năng lượng tái tạo, kinh tế biển, du lịch là đúng đắn, nhiều tiềm năng lợi thế đã xác định được đánh giá sâu kỹ hơn, bước đầu phát huy hiệu quả, góp phần biến các khó khăn, thách thức trở thành động lực phát triển. Tổng vốn đầu tư toàn xã hội tăng cao, cơ cấu nguồn vốn đầu tư chuyển dịch đúng hướng¹, nhiều dự án quy mô lớn mang tính động lực về cảng biển, điện khí, thủy điện tích năng, năng lượng tái tạo, du lịch chất lượng cao đang xúc tiến triển khai hoặc đẩy nhanh tiến độ.

Về lĩnh vực năng lượng: Đây là tiềm năng, lợi thế lớn của tỉnh, đến nay từng bước được nhận diện rõ, đánh giá đúng mức hơn và bước đầu khai thác có hiệu quả, góp phần biến các khó khăn thách thức thành lợi thế cạnh tranh, đóng góp lớn cho tăng trưởng kinh tế - xã hội tỉnh, tăng nguồn thu ngân sách cho địa phương². Tiềm năng, lợi thế mới về điện khí LNG, khu kinh tế trọng điểm phía Nam của Tỉnh gắn với khu công nghiệp Cà Ná, khu công nghiệp Phước Nam và cảng Cà Ná được phát

¹ Tỷ trọng vốn NSNN năm 2015 chiếm 43,7%, đến năm 2020 chiếm 11,5% , giảm 32,2% so năm 2015; tỷ trọng vốn TPKT và dân cư năm 2015 chiếm 56,3%, năm 2020 chiếm 88,5%, tăng 32,2% so năm 2015.

² Đến cuối năm 2020 có 37 dự án điện mặt trời/2.576,85 MW/68.688 tỷ đồng và 15 dự án điện gió/766,46 MW/28.000 tỷ đồng được cấp quyết định chủ trương đầu tư; đã hòa lưới 36 dự án/2.446,35 MW (32 dự án mặt trời/2.256,8 MW và 4 dự án điện gió/61 trụ/189,55 MW). Đóng góp ngân sách của các doanh nghiệp điện năm 2020 là 398.643 triệu đồng.

huy, tạo ra bước phát triển mới, thu hút được nhiều sự quan tâm của các nhà đầu tư chiến lược trong và ngoài nước.

Về du lịch: Chủ trương phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn được tập trung triển khai. Hệ thống hạ tầng giao thông tại các vùng trọng điểm có tiềm năng phát triển du lịch được đầu tư đồng bộ, nhất là đầu tư hoàn thành tuyến đường ven biển dài 105,8 km; từng bước hình thành các khu du lịch trọng điểm³, nhiều dự án quy mô lớn, đẳng cấp cao được đẩy nhanh tiến độ⁴, một số dự án đã hoàn thành hoặc đang xúc tiến triển khai⁵. Tính đến cuối năm 2020, có 179 cơ sở lưu trú du lịch/3.554 phòng các loại⁶. Số lượng du khách đến tỉnh tăng nhanh, giai đoạn 2016-2020 thu hút 9.317 ngàn lượt khách, gấp 1,62 lần so giai đoạn trước⁷, doanh thu du lịch năm 2020 đạt 875 tỷ đồng, tăng bình quân 7,5%/năm. Tỷ trọng ngành du lịch trong GRDP của tỉnh còn thấp, chiếm 3,2%; sản phẩm dịch vụ chưa đa dạng, chất lượng phục vụ còn hạn chế, tỷ lệ phòng đạt chuẩn 2 sao trở lên còn thấp.

Về nông, lâm nghiệp và thủy sản: Ninh Thuận có khí hậu đặc trưng nhiều nắng, gió, ít mưa nên nông nghiệp của tỉnh có những sản phẩm đặc thù cả về trồng trọt và chăn nuôi. Định hướng cơ cấu lại ngành nông nghiệp, gắn thích ứng với biến đổi khí hậu và xây dựng nông thôn mới được tập trung triển khai, nhiều mô hình sản xuất tiên tiến, có hiệu quả từng bước được nhân rộng, như: mô hình cánh đồng lớn, tưới tiết kiệm nước, liên kết hợp tác trong sản xuất, tiêu thụ sản phẩm⁸. Hình thành một số vùng sản xuất nguyên liệu cho công nghiệp chế biến; giá trị sản xuất đạt 125,5 triệu đồng/ha đất canh tác, tăng 30,8 triệu đồng/ha so với năm 2015.

Với lợi thế là một trong những ngư trường trọng điểm của cả nước, những năm qua tỉnh đã chú trọng phát triển kinh tế thủy sản theo hướng bền vững, toàn diện cả về khai thác, nuôi trồng gắn với chế biến thủy sản. Giá trị sản xuất thủy sản tăng bình quân 10%/năm; lợi thế về sản xuất tôm giống được phát huy, từng bước hiện thực hóa chủ trương xây dựng Ninh Thuận là trung tâm tôm giống của cả nước với sản lượng cung ứng hằng năm chiếm khoảng 30% tổng sản lượng giống của cả nước⁹. Số lượng tàu khai thác hải sản xa bờ tăng mạnh cả về số lượng, chất lượng¹⁰, ngư trường đánh bắt được mở rộng, sản lượng khai thác tăng cao¹¹. Kết cấu hạ tầng phục vụ khai thác, nuôi trồng thủy sản được đầu tư đồng bộ¹².

³ Bình Sơn - Ninh Chữ, Bình Tiên - Vĩnh Hy, Mũi Dinh - Cà Ná.

⁴ Cấp quyết định chủ trương đầu tư 25 dự án/16.337 tỷ đồng, nâng tổng số 58 dự án/27.698 tỷ đồng; đã hoàn thành đi vào hoạt động 19 dự án.

⁵ như: Khu du lịch Amani (giai đoạn 2), khu du lịch Bình Tiên, Mũi Dinh, Sunbay, Sailing bay, Long Thuận Resort...

⁶ Trong đó có 686 phòng đạt chuẩn từ 2 sao trở lên, chiếm 19,3%.

⁷ Trong đó khách QT 313 ngàn lượt, bằng 88,3%/năm, khách nội địa 9.004 ngàn lượt, tăng 66,9% so giai đoạn trước.

⁸ Chuyển đổi cơ cấu cây trồng 7.500 ha, vượt 4,1% kế hoạch; phát triển được 32 liên kết sản xuất cánh đồng lớn quy mô ước đạt 4.000 ha; mô hình bao lưới trên cây táo 139 ha; mô hình tưới nước tiết kiệm trong sản xuất rau an toàn 348 ha; mô hình bao trái trên cây nho; mô hình san phẳng đồng ruộng bằng thiết bị laser...

⁹ Toàn tỉnh có trên 450 cơ sở, doanh nghiệp hoạt động, sản xuất đạt 36 tỷ con, tăng bình quân 13%/năm và gấp 1,84 lần so với năm 2015.

¹⁰ Đến cuối năm 2020, toàn tỉnh có 2.471 chiếc/469.230CV, bình quân 186,9 CV/tàu, tăng 1,85 lần; có 603 tàu khai thác vùng biển xa, tăng hơn 200 tàu; hình thành 170 tổ đoàn kết sản xuất, với 1.018 tàu cá tham gia, chủ yếu tàu từ 90 CV trở lên.

¹¹ từ 54.550 tấn năm 2010 lên 113.500 tấn năm 2020, tăng hơn 2 lần.

¹² Nâng cấp, mở rộng Cảng cá Cà Ná, Bến cá Mỹ Tân, các khu neo đậu tránh trú bão của Sông Cái, Ninh Chữ, hạ tầng kỹ thuật khu nuôi tôm tập trung Sơn Hải-Hồ Núi Một và dự án Trại thực nghiệm giống thủy sản.

Về công nghiệp: Chủ trương phát triển các ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao, có giá trị gia tăng lớn, thân thiện môi trường, tiết kiệm năng lượng được tập trung chỉ đạo có hiệu quả; tiềm năng, lợi thế mới về năng lượng, thủy điện tích năng, kinh tế biển, điện khí...được nhận diện rõ hơn, đầy đủ hơn. Việc ưu tiên phát triển công nghiệp chế biến gắn với nguồn nguyên liệu của địa phương làm động lực để chuyển dịch cơ cấu kinh tế đạt kết quả bước đầu¹³; một số ngành hàng chính tiếp tục mở rộng quy mô sản xuất, sản lượng tăng trưởng bình quân đạt khá¹⁴. Tiêu thủ công nghiệp và làng nghề duy trì ổn định góp phần giải quyết việc làm, bảo đảm an sinh xã hội, phục vụ phát triển công nghiệp nông thôn. Giá trị sản xuất công nghiệp tăng bình quân 13,3%/năm. Tuy nhiên, khó khăn nổi lên là cơ cấu nội bộ ngành công nghiệp chế biến, chế tạo giảm mạnh, năng lực sản xuất mới tăng chậm, công nghiệp khai khoáng (sản xuất muối) còn khó khăn do giảm quy mô diện tích; các dự án đầu tư hạ tầng các khu công nghiệp Du Long, Phước Nam, Cà Ná triển khai chậm, khai thác chưa hiệu quả.

Về xây dựng và kinh doanh bất động sản: Công tác quy hoạch xây dựng và đầu tư phát triển đô thị, nông thôn được tập trung triển khai, diện mạo có nhiều khởi sắc. Huy động nhiều nguồn lực đầu tư phát triển hạ tầng thành phố Phan Rang-Tháp Chàm, nhất là các khu đô thị mới, giao thông nội thị¹⁵. Hạ tầng cấp nước, thoát nước, công viên cây xanh, vệ sinh môi trường được cải thiện rõ rệt¹⁶. Các dự án nhà ở xã hội được xây dựng, đáp ứng tốt hơn nhu cầu về nhà ở cho đối tượng thu nhập thấp¹⁷ diện tích sàn nhà ở được nâng lên, năm 2020 đạt 20,5 m² sàn/người. Giá trị sản xuất ngành xây dựng tăng bình quân 21,7%/năm.

Về Giáo dục và Đào tạo: Chủ trương đổi mới phương pháp dạy và học gắn với sắp xếp hệ thống trường lớp học được tập trung thực hiện, quy mô học sinh các cấp học được duy trì, chất lượng được nâng lên; cơ sở mạng lưới trường lớp học, đào tạo chuyên nghiệp và dạy nghề cơ bản phát triển theo đúng quy hoạch; đến nay các xã trên địa bàn tỉnh đều có trường tiểu học và trung học cơ sở, các huyện đều có trường trung học phổ thông. Trong 10 năm (2011-2020), đã đầu tư xây mới và nâng cấp sửa chữa 2.190 phòng học và 64 nhà công vụ giáo viên; các cơ sở đào tạo được đầu tư nâng cấp mở rộng theo hướng đào tạo đa ngành, hiện có 21 cơ sở đào tạo. Chủ trương đa dạng hóa các hình thức và ngành nghề đào tạo gắn với giải quyết việc làm được chú trọng; hiện nay, ngoài hệ thống các trường công lập, mạng lưới các trường phổ thông, mẫu giáo, dạy nghề tự thực từng bước phát triển, một số trường giáo dục chất lượng cao, đạt tiêu chuẩn quốc tế đã hoàn thành đi vào hoạt động; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 60,2%, trong đó đào tạo nghề đạt 45,1% và có khoảng 85% lao động có

¹³ Đưa vào hoạt động một số dự án sản xuất chế biến: Nhà máy chế biến nước mắm Ca Na- Công ty TNHH Đầu tư thủy sản Nam Miền Trung-Ninh Thuận, quy mô công suất 3,8tr lít nước mắm/năm, tổng vốn đầu tư 100 tỷ đồng; Nhà máy Chế biến hạt điều Long Sơn-BLB có tổng vốn đầu tư trên 20 tỷ đồng, với công suất 4.900 tấn hạt điều thô/năm; Nhà máy Bia Sài Gòn-Ninh Thuận (giai đoạn II), Nhà máy chế biến Nha Đam- KCN Thành Hải của Công ty Cổ phần thực phẩm Cánh Đồng Việt...

¹⁴ Gạch không nung tăng 09%, đá xây dựng tăng 5,8%, quần áo may sẵn tăng 11,7%, nhân hạt điều tăng 5,9%, điện thương phẩm tăng 6,4%, sản xuất điện tăng 24,1%, nước máy ghi thu tăng 8,7%, khăn bông tăng 13,2%.

¹⁵ Kêu gọi đầu tư 07 dự án Khu đô thị, Khu dân cư với diện tích 161 ha/2.250,8 tỷ đồng, hiện nay 02 dự án đã hoàn thành thi công, 03 dự án đang triển khai và 02 dự án đang hoàn thiện thủ tục đầu tư

¹⁶ Có 97,35% dân số đô thị được cấp nước sạch, riêng Phan Rang-Tháp Chàm đạt 99,75%; diện tích cây xanh đô thị đạt mật độ 7,3 m²/người, riêng Phan Rang-Tháp Chàm đạt 8,52 m²/người.

¹⁷ Hoàn thành đưa vào sử dụng 159.619 m² nhà ở xã hội.

việc làm sau đào tạo, góp phần đáp ứng ngày một tốt hơn nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

II. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỈNH

Nguồn lực con người (hay nguồn nhân lực) đang được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Các cơ quan chuyên môn của Liên Hiệp quốc cho rằng, nguồn nhân lực bao hàm những người đang làm việc và những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Một số nhà khoa học của Việt Nam cho rằng, nguồn nhân lực là số dân và chất lượng con người bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể nguồn nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng (lao động dự trữ) để tham gia phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một địa phương nào đó. Dưới góc độ kinh tế phát triển, nguồn nhân lực được biểu hiện ở số lượng¹⁸ và chất lượng¹⁹.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là sự tăng cường sức mạnh, kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất, năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ đặt ra trong những giai đoạn phát triển của một quốc gia hay của một địa phương. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có thể thực hiện thông qua: nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, tay nghề qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại; nâng cao thể lực thông qua chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh lao động; nâng cao tinh thần, trách nhiệm trong công việc thông qua các kích thích vật chất và tinh thần, tạo điều kiện về môi trường làm việc để người lao động phát huy hết khả năng, đem hết sức mình nhằm hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao (Trần Kim Dung, 2018).

Do đó, khi nhìn nhận hiện trạng nguồn nhân lực, Đề án tập trung đánh giá trên hai mặt chủ yếu là số lượng và chất lượng, làm cơ sở xác định nhu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh cho giai đoạn tới.

1. Quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực

1.1. Quy mô, cơ cấu dân số

Đến cuối năm 2020, dân số trung bình của toàn tỉnh là 593.644 người, trong đó nữ chiếm 49,5%; dân số thành thị chiếm 35,3%; mật độ dân số đạt 176,7 người/km². Tốc độ tăng dân số trung bình giai đoạn 2011-2020 là 0,44%/năm.

Dân số trong độ tuổi lao động (từ 15-64 tuổi) của tỉnh là 395.367 người, chiếm 66,6% tổng dân số; tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi và từ 65 tuổi trở lên chiếm lần lượt là 27,1% (160.674 người) và 6,3% (37.381 người). Như vậy, Ninh Thuận đang trong thời kỳ “*cơ cấu dân số vàng*” khi mà một người phụ thuộc thì có hai người trong độ tuổi lao động. Dự báo đến khoảng năm 2040, Ninh Thuận sẽ kết thúc thời kỳ “*cơ cấu dân số vàng*”. Điều này cho thấy Tỉnh có nguồn lao động dồi dào. Đây là nguồn lực

¹⁸ Số lượng nguồn nhân lực được đánh giá bằng các chỉ tiêu: tỷ lệ nguồn nhân lực trong dân số; tỷ lệ lực lượng lao động trong dân số; tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của người trong độ tuổi lao động; tỷ lệ lao động có việc làm trong lực lượng lao động... Số lượng nguồn nhân lực, trả lời cho câu hỏi là có bao nhiêu người, khả năng có thêm (tăng trưởng) hàng năm hay một giai đoạn cụ thể là bao nhiêu.

¹⁹ Chất lượng nhân lực, là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, năng lực thẩm mỹ,... của người lao động. Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá trên hai yếu tố quan trọng là trí lực và thể lực.

và cũng là một trong những lợi thế của tỉnh để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội. Tuy nhiên, cũng tạo ra áp lực về giải quyết việc làm cho người lao động. Năm 2020, tỷ lệ thất nghiệp chung của tỉnh là 3,32%, tăng 0,91% so năm 2011.

1.2. Đánh giá các nguồn khả năng cung nhân lực:

- *Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên:* Giai đoạn 2011-2020 biến động tăng dân số tự nhiên bình quân giữa các năm có độ chênh lệch không lớn và tỷ lệ tăng tự nhiên bình quân của giai đoạn này là 1,12%.

- *Tăng dân số cơ học:* Giai đoạn 2011-2020 tỷ suất di cư thuần (hiệu của tỷ suất nhập cư và tỷ suất xuất cư) bình quân giữa các năm không ổn định (năm 2011 là - 12‰, năm 2015 giảm còn - 3,5‰, nhưng năm 2019 tăng lên - 31,93‰, đến năm 2020 lại giảm còn - 4,04‰).

Số liệu thống kê và phân tích về tăng dân số tự nhiên và tăng dân số cơ học nêu trên cho thấy nguồn cung nhân lực trong thời gian qua có tính ổn định và chủ yếu là tăng dân số tự nhiên (1,12%); lao động đi làm việc ngoài tỉnh lớn hơn số lao động đến tỉnh làm việc. Một phần do các khu công nghiệp lớn của tỉnh đang trong giai đoạn xây dựng, chưa có nhu cầu lớn về lao động.

1.3. Về chuyển dịch cơ cấu lao động

Đến cuối năm 2020, lực lượng lao động làm việc trong nền kinh tế của tỉnh có 318,4 ngàn người, trong đó lao động làm việc trong lĩnh vực: Nông, lâm và thủy sản 134,6 ngàn người, chiếm 42,3%, giảm 6,6 điểm % so năm 2015; Công nghiệp - xây dựng 67,3 ngàn người, chiếm 21,2%, tăng 7 điểm % so năm 2015; Dịch vụ 116,4 ngàn người, chiếm 36,6%, giảm 0,3 điểm % so năm 2015.

Nhìn chung, cơ cấu lao động chuyển dịch chậm so với cơ cấu kinh tế. Năm 2020, tỷ trọng khu vực nông nghiệp chiếm 28,4%, giảm 16,7 điểm % so năm 2011, trong khi đó tỷ trọng lao động chiếm 42,3%, chỉ giảm 4,04 điểm % so năm 2011; tỷ trọng khu vực phi nông nghiệp chiếm 71,6%, tăng 16,7 điểm % so năm 2011, song tỷ trọng lao động chiếm 57,8%, chỉ tăng 4,11 điểm %. Như vậy, tỷ trọng kinh tế dịch chuyển nhanh hơn so với dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp năng suất lao động thấp sang khu vực phi nông nghiệp có năng suất lao động cao. Một trong các nguyên nhân là do chất lượng đào tạo chưa cao, chuyển dịch cơ cấu lao động chưa đồng bộ với chuyển dịch cơ cấu kinh tế; nguồn lực đầu tư cho các ngành công nghiệp- xây dựng và Dịch vụ còn hạn chế nên khả năng thu hút lao động của ngành này vẫn thấp, tỷ lệ chuyển dịch cơ cấu lao động không đảm bảo mục tiêu đề ra.

2. Chất lượng nguồn nhân lực

2.1. Về thể lực:

Theo chỉ tiêu về tuổi thọ và tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ dưới 5 tuổi (độ tuổi ảnh hưởng lớn về thể chất của nhân lực sau này), thể lực nguồn nhân lực của tỉnh được cải thiện qua các năm. Tuổi thọ trung bình năm 2020 của tỉnh là 72,92, tăng 7,92 năm so năm 2011. Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi giảm từ 22,1% năm 2011 xuống còn 12,8% năm 2020. Tuy nhiên, tuổi thọ dân số của tỉnh còn thấp hơn tuổi thọ trung bình của cả nước (hiện nay là 73,7), trong khi đó thì tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ của tỉnh cao hơn nhiều so với trung bình cả nước.

2.2. Về trình độ học vấn của dân số

Năm 2020, tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết đọc biết viết trong tỉnh chiếm 87,9%, tăng 7,4 điểm % so năm 2011. Tỷ lệ đi học chung bậc phổ thông tăng lên đáng kể, năm 2020 chiếm 85%, tăng 16 điểm % so năm 2011, điều này cho thấy mức độ tiếp cận giáo dục phổ thông của người dân ngày càng được cải thiện. Số người có trình độ học vấn từ THPT trở lên chiếm 22,8% tổng dân số từ 15 tuổi trở lên, tăng 0,8 điểm % so năm 2011 (chiếm 22%); trong đó, số người có trình độ trên THPT tăng cao từ 8,1% năm 2011 lên 13,2% năm 2020. Điều này cho thấy 10 năm qua, giáo dục cao đẳng, đại học và trên đại học của tỉnh đã có những bước chuyển mình, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Song, tỉnh cần chú trọng công tác giáo dục, đào tạo nghề để có được nguồn nhân lực có kỹ năng tốt phục vụ phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh.

2.3. Về trình độ chuyên môn kỹ thuật

Nhìn chung lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của tỉnh năm sau đều tăng so với năm trước. Năm 2020, số người có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ trung cấp nghề trở lên chiếm khoảng 15% dân số trong độ tuổi lao động (từ 15-64 tuổi), tăng 7,5 điểm % so năm 2011 và chiếm 18,7% lao động đang làm việc trong nền kinh tế; đặc biệt trình độ đại học trở lên tăng từ 2,7% năm 2011 lên 6,05% vào năm 2020. Kết quả trên cho thấy thời gian qua nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao của tỉnh được quan tâm đào tạo, thu hút. Tuy nhiên chất lượng lao động không cao, lao động giản đơn, lao động phổ thông, lao động trình độ sơ cấp (nghề ngắn hạn từ 3 tháng) và không có trình độ chuyên môn còn chiếm tỷ lệ lớn 81,3%.

2.4. Về năng suất lao động

Những năm qua, năng suất lao động bình quân chung của tỉnh luôn tăng. Năm 2020 đạt 102,9 triệu đồng/người, gấp hai lần so năm 2015 (49,9 triệu đồng/người). Điều này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực tỉnh từng bước được cải thiện. Tuy nhiên so với năng suất bình quân chung của cả nước thì thấp hơn rất nhiều (năng suất bình quân chung của cả nước năm 2020 đạt 117,94 triệu đồng/lao động²⁰, tương đương 5.081 USD/lao động (chi tiết tại phụ lục 1).

3. Đánh giá hoạt động đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

3.1. Hiện trạng hệ thống giáo dục- đào tạo

- *Hệ thống giáo dục phổ thông*: Cơ sở vật chất trường lớp học, bao gồm hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, bán trú được quan tâm đầu tư nâng cấp theo hướng đồng bộ và hiện đại²¹, đặc biệt Trường THPT chuyên Lê Quý Đôn, là nơi ươm mầm nhân tài tương lai cho tỉnh được chú trọng mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng. Toàn tỉnh hiện có 306 trường học (219 trường phổ thông, 87 trường mầm non)²²

²⁰ Nguồn: theo đánh giá của TS. Vũ Tiến Lộc, Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tại Hội thảo “Năng suất lao động ở Việt Nam - Nguồn gốc và thách thức cho sự tăng trưởng” ngày 28/4/2021.

²¹ Giai đoạn 2011-2015, đã đầu tư mới 12 trường phổ thông, nâng cấp, sửa chữa và xây mới 1.363 phòng học, 62 nhà công vụ cho giáo viên và học viên; giai đoạn 2016-2020 nâng cấp, sửa chữa và xây mới 827 phòng học các cấp. Có 5/7 huyện, TP có trường PT dân tộc nội trú, 11 trường bán trú (3 trường tiểu học, 8 trường THCS).

²² Đến cuối năm 2020, giảm 27 trường so năm 2011, trong đó: MN giảm 8 trường, phổ thông giảm 19 trường (TH giảm 17 trường, THCS giảm 02 trường); hình thành 3 trường liên cấp (THCS-THPT Nguyễn Văn Linh trên cơ sở sáp nhập Trường THCS Phan Chu Trinh, huyện Thuận Nam vào Trường THPT Nguyễn Văn Linh, THCS-THPT Bắc Ái trên cơ sở sáp nhập Trường THCS Trần Phú, huyện Bắc Ái với Trường THPT Bắc Ái và THCS-THPT Đặng Chí Thanh); sáp nhập, hình thành Trường THCS, THPT Trần Hưng Đạo.

có 52,1% số trường phổ thông và 23% số trường mầm non đạt chuẩn quốc gia²³, cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập của học sinh.

- *Hệ thống giáo dục nghề nghiệp*: Giai đoạn 2011-2020, tỉnh đã đầu tư nâng cấp, mở rộng trường Cao đẳng Nghề; nâng cấp trường Trung cấp y tế lên Cao đẳng y tế; sáp nhập Trường Cao đẳng sư phạm Ninh Thuận vào Trường Đại học Nông lâm thành phố Hồ Chí Minh; xây dựng mới các trung tâm Giáo dục nghề nghiệp- Giáo dục thường xuyên huyện Ninh Phước, Thuận Bắc; nâng cấp sửa chữa Trung tâm giáo dục thường xuyên tỉnh,... sắp xếp, kiện toàn các trung tâm giáo dục hướng nghiệp và dạy nghề cấp huyện²⁴ đảm bảo thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ giáo dục thường xuyên, kỹ thuật tổng hợp hướng nghiệp và dạy nghề, góp phần đáp ứng tốt hơn nhu cầu dạy nghề cho lao động nông thôn, đào tạo nghề cho doanh nghiệp và người lao động. Toàn tỉnh hiện có 21 cơ sở dạy nghề²⁵, tăng 6 cơ sở so với năm 2011.

- *Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề*: Đến cuối năm 2020 có 413 giáo viên tham gia giảng dạy²⁶, trong đó có 213 giáo viên cơ hữu và 200 giáo viên thỉnh giảng. Công tác đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng cho giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp được quan tâm triển khai. Giai đoạn 2011-2020 đã tổ chức đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ cho 630 lượt cán bộ, quản lý, giáo viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Đến nay, 100% giáo viên, giảng viên đào tạo đạt chuẩn, trong đó có 30- 35% đạt trình độ đào tạo trên chuẩn. Trình độ trên đại học chiếm 8% (33 người), trình độ đại học chiếm 57,1% (236 người), trình độ cao đẳng chiếm 9,4% (39 người), trình độ trung cấp chiếm 19,4% (80 người) và các trình độ khác 6,1% (25 người). Nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên cơ bản đã đáp ứng đủ các quy định về hoạt động giảng dạy tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Tuy nhiên, năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề của tỉnh còn hạn chế, chỉ đào tạo các ngành nghề phổ thông. Bình quân hàng năm đào tạo nghề cho trên 9.000 lao động, trong đó đào tạo nghề dài hạn chiếm khoảng 10%. Trên địa bàn tỉnh chỉ có duy nhất Trường Cao đẳng nghề Ninh Thuận là cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao (kỹ sư thực hành, cử nhân thực hành, kỹ thuật viên) trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, kinh tế và dịch vụ, với chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm khoảng 1.200 chỉ tiêu. Như vậy, trong thời gian qua, kết cấu hạ tầng cứng đã có bước phát triển về số lượng trường lớp và quy mô đào tạo. Song, các cơ sở đào tạo trình độ cao về chuyên môn kỹ thuật còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng.

3.2. Kết quả thực hiện một số chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ

- *Các chính sách đào tạo, thu hút nguồn nhân lực có chất lượng* luôn được quan tâm triển khai thực hiện. Trong giai đoạn 2011-2020, Tỉnh đã ban hành các

²³ Tổng số trường PT đạt chuẩn 113/217 trường, đạt 52,1%, vượt mục tiêu NQ, trong đó TH 75/134 trường, đạt 56%; THCS 30/61 trường, đạt 49,2%; THPT 8/22, đạt 36,4%; Mầm non 20/87 trường, đạt 23%, vượt mục tiêu NQ là 20%.

²⁴ Thành lập Trung tâm GDNN-GDTX Ninh Sơn, đổi tên Trung tâm dạy nghề kỹ thuật tổng hợp Ninh Phước, Thuận Bắc thành Trung tâm GDNN-GDTX Ninh Phước, Thuận Bắc. Sáp nhập Trung tâm KTTT-Hướng nghiệp Phan Rang vào Trung tâm Giáo dục thường xuyên tỉnh.

²⁵ 12 cơ sở công lập (2 trường Cao đẳng; 10 Trung tâm GDTX- GDNN) và 9 cơ sở ngoài công lập (trong đó có 01 Trường TC chuyên nghiệp).

²⁶ Giảm 85 người so giai đoạn 2011-2015 (498 người); nguyên nhân do một số cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp giải thể; cắt giảm biên chế,...

chương trình, đề án²⁷ và các chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng²⁸ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đã triển khai 9 đề án, chính sách với tổng kinh phí 361,545 tỷ đồng²⁹, đạt kết quả bước đầu: thu hút 155³⁰ cán bộ, công chức, đội viên trí thức trẻ về công tác tại tuyến cơ sở; hỗ trợ kinh phí đào tạo cho 238 bác sỹ, dược sỹ³¹; thu hút 61 cán bộ³² công tác tại ngành Y tế; đã cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong nước cho 11.800 lượt cán bộ, công chức, viên chức (trong đó sau đại học 580 trường hợp) và đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho 62 trường hợp (trong đó sau đại học 08 người),...;

Nhìn chung, chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ người có trình độ, nguồn nhân lực chất lượng cao tuy đạt được một số kết quả bước đầu nhưng chưa đạt mục tiêu; một số chính sách, chế độ khuyến khích, thu hút đã ban hành nhưng chưa phù hợp với tình hình, nguồn lực thực hiện gặp nhiều khó khăn, nhất là lĩnh vực y tế chưa đạt kế hoạch so nhu cầu, do thu nhập còn thấp nên chưa thu hút và giữ chân được đội ngũ y bác sỹ làm việc lâu dài tại tỉnh.

- *Cơ chế, chính sách xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo* được quan tâm; từ năm 2011 đến năm 2020, đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách³³ và huy động 800,41 tỷ đồng³⁴ đầu tư cho giáo dục và đào tạo. Toàn tỉnh có 17³⁵ cơ sở ngoài công

²⁷ Quyết định số 47/2014/QĐ-UBND ngày 16/6/2014 Đề án đào tạo và hỗ trợ kinh phí cho các thí sinh trúng tuyển Đại học Y được diện đào tạo hệ chính quy theo địa chỉ sử dụng giai đoạn 2009-2020; Quyết định số 71/2015/QĐ-UBND ngày 29/9/2015 quy định chính sách thu hút nhân lực y tế về làm việc tại các cơ sở y tế công lập giai đoạn 2015-2020; Quyết định số 924/QĐ-UBND ngày 19/5/2017 phê duyệt Đề án đào tạo nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu Bệnh viện đa khoa tỉnh lên hạng I quy mô 1.000 giường giai đoạn 2017-2020; Quyết định số 365/QĐ-UBND ngày 14/3/2017 phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực ngành KH-CN tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2016-2020;

²⁸ Quyết định số 83/2017/QĐ-UBND ngày 31/8/2017; Quyết định số 29/2018/QĐ-UBND ngày 26/4/2018; Quyết định số 40/2019/QĐ-UBND ngày 09/8/2019 về việc tiếp tục điều chỉnh chính sách khuyến khích nâng cao trình độ thông qua chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng; theo đó, mức hỗ trợ đã được nâng lên đến 20.000.000 đồng đối CBCCVC được cử đi đào tạo và tốt nghiệp Thạc sỹ và 30.000.000 đồng đối với CBCCVC được cử đi đào tạo và tốt nghiệp Tiến sỹ; kèm theo các mức hỗ trợ tương đối thỏa đáng về học phí, đi lại, ăn ở,... trong thời gian đi học.

²⁹ Giai đoạn 2011-2015: 175,155 tỷ đồng, triển khai thực hiện 4 Đề án, chính sách: (1) Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức 89,098 tỷ đồng; (2) Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng trong nước đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Ninh Thuận 58,206 tỷ đồng; (3) Đề án đào tạo và hỗ trợ kinh phí cho các thí sinh trúng tuyển đại học Y, Dược diện đào tạo hệ chính quy theo địa chỉ sử dụng giai đoạn 2009-2020 trên địa bàn tỉnh Ninh Thuận 7,036 tỷ đồng; (4) đào tạo nghề lao động nông thôn 20,813 tỷ đồng.

Giai đoạn 2016-2020: 186,390 tỷ đồng, triển khai thực hiện 8 Đề án, chính sách: (1) Đề án thí điểm tuyển chọn trí thức trẻ tình nguyện về các xã tham gia phát triển nông thôn, miền núi giai đoạn 2013-2020: 4,766 tỷ đồng; (2) Dự án thí điểm tuyển chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường về làm Phó Chủ tịch UBND các xã thuộc huyện nghèo: 1,124 tỷ đồng; (3) Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025: 134,421 tỷ đồng; (4) Đề án đào tạo và hỗ trợ kinh phí cho các thí sinh trúng tuyển Đại học Y được diện đào tạo hệ chính quy theo địa chỉ sử dụng (2009-2020): 20,936 tỷ đồng; (5) Chính sách thu hút nhân lực y tế về làm việc cho các cơ sở y tế công lập tỉnh Ninh Thuận (2015-2020): 20,358 tỷ đồng; (6) Đề án đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành du lịch (2016-2020): 591,4 triệu đồng; (7) Đề án đào tạo nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu Bệnh viện đa khoa Ninh Thuận lên hạng I quy mô 1.000 giường (2017-2020): 9,959 tỷ đồng; (8) Đề án đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở trong nước và nước ngoài: 1 tỷ đồng.

³⁰ Trong đó: thu hút 136 cán bộ, công chức công tác tại tuyến cơ sở; tuyển chọn, bổ trí 08 Phó Chủ tịch UBND ở 08 xã huyện Bác Ái, 11 đội viên trí thức trẻ về tham gia công tác tại 11 xã thuộc 03 huyện Bác Ái, Ninh Phước, Thuận Nam.

³¹ Giai đoạn 2009-2015 đào tạo 99 bác sỹ và 4 dược sỹ; giai đoạn 2016-2020 đào tạo 135 bác sỹ, dược sỹ: Năm 2017: 55 người; Năm 2018: 40 người; Năm 2019: 14 người; năm 2020 26 người..

³² Giai đoạn 2016-2020 thu hút 44 cán bộ, tăng 27 người so giai đoạn 2011-2015.

³³ Quyết định số 29/2015/QĐ-UBND ngày 25/5/2015 quy định chính sách ưu đãi sử dụng đất đối với các dự án xã hội hóa thuộc lĩnh vực giáo dục-đào tạo, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể dục thể thao, môi trường, giám định tư pháp trên địa bàn tỉnh Ninh Thuận; Quyết định số 109/2017/QĐ-UBND ngày 31/10/2017 về Đề án phát triển xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030; Quyết định số 71/2018/QĐ-UBND ngày 16/8/2018 về Đề án phát triển các cơ sở thực hiện xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục đào tạo giai đoạn 2018-2020; định hướng đến năm 2030.

³⁴ Trong đó: vốn huy động từ các tổ chức, cá nhân 320,356 tỷ đồng; vốn vay ODA 118,754 tỷ đồng, vốn các dự án kêu gọi đầu tư 361,3 tỷ đồng.

³⁵ 10 cơ sở giáo dục và 7 cơ sở đào tạo nghề

lập được cấp phép đầu tư đã và đang đi vào hoạt động, nhiều trường đạt tiêu chuẩn Quốc tế³⁶. Đặc biệt ở bậc mầm non, đã thu hút các tổ chức, cá nhân tham gia đầu tư³⁷.

Tuy nhiên công tác xã hội hóa còn nhiều mặt hạn chế, tuyên truyền vận động xã hội hoá giáo dục hiệu quả chưa cao; nhận thức một bộ phận cán bộ và nhân dân chưa đầy đủ về chủ trương xã hội hoá; đời sống kinh tế của người dân còn nhiều khó khăn, số người có thu nhập thấp còn chiếm tỷ lệ cao, khả năng đóng góp còn hạn chế.

3.3. Kết quả đào tạo nguồn nhân lực

3.3.1. Về nâng cao trình độ học vấn

Xác định giáo dục là nền tảng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; những năm qua, Tỉnh đã triển khai đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới chương trình, phương pháp dạy và học gắn với củng cố, kiện toàn nâng cao chất lượng, trình độ đội ngũ giáo viên, đạt một số kết quả sau:

- *Quy mô học sinh các cấp học* được duy trì và có bước phát triển³⁸, chất lượng giáo dục được nâng lên³⁹; giáo dục miền núi được chú trọng, tình trạng bỏ học ở các cấp giảm⁴⁰. Công tác phân luồng học sinh sau trung học cơ sở, trung học phổ thông được quan tâm triển khai. Hàng năm có khoảng 22-25% số học sinh THCS sau khi tốt nghiệp vào học hệ GDTX và học nghề.

- *Công tác phổ cập giáo dục - xóa mù chữ* tiếp tục được duy trì và củng cố. Đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học và giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi⁴¹; 65/65 xã, phường, thị trấn và 7/7 huyện, thành phố đạt chuẩn phổ cập giáo dục THCS⁴². Công tác xóa mù chữ tiếp tục được duy trì, củng cố; cuối năm 2020, có 65/65 xã phường và 7/7 huyện, thành phố đạt chuẩn phổ cập giáo dục- xóa mù chữ mức độ 1⁴³; tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên là 87,9% (378.298 / 430.497 người), tăng 7,4 điểm % so với năm 2011.

- *Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các bậc học* ngày càng tăng, đảm bảo đồng bộ về cơ cấu và chuẩn hoá về trình độ. Toàn ngành có 8.609

³⁶ Trường liên cấp Ischool, Trường mầm non Hoa Sen, Trường Mẫu giáo Hacom Holding,...

³⁷ Đến cuối năm học 2020-2021 có 132 cơ sở mầm non tư thục đang hoạt động (23 trường và 109 cơ sở), riêng bậc phổ thông có 02 trường THPT iSCHOOL và trường liên cấp Hoa Sen.

³⁸ Năm học 2020-2021, tổng số học sinh các cấp có 144.120 em, tăng 12.179 em so năm học 2011-2012; trong đó: mẫu giáo 27.697 cháu, tăng 9.126 cháu; tiểu học 60.185 em, tăng 3.019 em; THCS 38.803 em, tăng 1.718 em; THPT 17.435 em, giảm 1.684 em so năm học 2011-2012.

³⁹ Năm học 2019-2020, tỷ lệ học sinh đạt khá giỏi: THCS đạt 61,2%, tăng 6%; THPT đạt 52,9%, tăng 10,58% so năm học 2015-2016. Học sinh tốt nghiệp THPT hàng năm đều tăng: Năm học 2015-2016 đạt 91,7%, 2016-2017 đạt 95,3%, 2017-2018 đạt 95,8%, riêng năm học 2018-2019 giảm 88,1%; HS đạt giải học sinh giỏi cấp tỉnh, cấp quốc gia tăng qua các năm: năm học 2015-2016 có 134 em đạt giải; 2016-2017 có 179 em; 2017-2018 có 226 em; 2018-2019 có 240 em; 2019-2020 có 185 em, 2020-2021 có 321 em.

⁴⁰ Năm học 2011-2012 là 1,6%; năm học 2012-2013 là 1,58%, năm học 2013-2014 là 1,48%; năm học 2014-2015 là 1,46%; 2015-2016 là 1,33%; năm học 2016-2017 là 1,1%; năm học 2017-2018 là 1,09%; năm học 2018-2019 là 0,97%; năm học 2019-2020 là 0,86%.

⁴¹ Cuối năm 2019, có 65/65 xã, phường, thị trấn và 7/7 huyện, thành phố đạt chuẩn PCGD mầm non cho trẻ em 5 tuổi, tăng 10 xã và 7 huyện so với năm 2011. Toàn tỉnh đạt chuẩn phổ cập mầm non cho trẻ 5 tuổi vào năm 2017. Đối với PCGD tiểu học: 65/65 xã, phường, thị trấn đạt chuẩn PCGD tiểu học năm 2019 từ mức 1 đến mức 3; 7/7 huyện, thành phố đạt chuẩn PCGD Tiểu học năm 2019, tăng 19 xã, phường và 7 huyện, thành phố so với năm 2011. Toàn tỉnh đạt chuẩn PCGD tiểu học mức độ 1 năm 2019.

⁴² có 32 xã, phường, thị trấn đạt mức 1; 23 xã, phường, thị trấn đạt mức 2 và 10 xã, phường, thị trấn đạt mức 3; 6/7 huyện, TP đạt mức 1 và 01/7 huyện, TP đạt mức 2.

⁴³ Trong đó: 5/7 đơn vị cấp huyện đạt chuẩn xóa mù chữ mức độ 1; 2/7 huyện đạt chuẩn xóa mù chữ mức độ 2. Toàn tỉnh đạt chuẩn xóa mù chữ mức độ 1.

CBCCV, trong đó có 84 thạc sỹ/tiến sỹ. Giai đoạn 2011-2020, đã cử 438 lượt cán bộ, công chức, viên chức⁴⁴ đào tạo, bồi dưỡng trong nước, góp phần nâng tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đào tạo đạt chuẩn trở lên từ 94,1% (7.812/ 8.302 người) năm 2011 lên 95,7% (8.239/ 8.609 người) vào năm 2020. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trở lên đạt trên 99%⁴⁵.

3.3.2. Về nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật không ngừng được cải thiện và nâng cao, tỷ lệ lao động qua đào tạo liên tục tăng qua các năm. Giai đoạn 2011-2020, Tỉnh đã tổ chức tuyển mới và dạy nghề cho 89.362 người⁴⁶ (trình độ Cao đẳng, Trung cấp 10.060 người; trình độ sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng 79.302 người); trong đó đào tạo nghề cho lao động nông thôn là 29.320 người; nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 60,2% (191.562 người) vào năm 2020, tăng 9,8 điểm % so giai đoạn 2011-2015; trong đó đào tạo nghề đạt 45,1% (143.422 người), tăng 11,6 điểm % so giai đoạn 2011-2015.

Kết quả giải quyết việc làm sau đào tạo: Giai đoạn 2011-2020, đã giải quyết việc làm mới cho 163.389 lao động⁴⁷; hàng năm có khoảng 85,7% lao động có việc làm sau khi tốt nghiệp, với mức thu nhập từ 4 triệu đồng/tháng trở lên, số còn lại tự tạo việc làm hoặc đăng ký học liên thông lên trình độ cao hơn⁴⁸, giảm tỷ lệ thất nghiệp chung đến năm 2020 còn 3,32%⁴⁹.

- Đào tạo nhân lực cho nhóm ngành kinh tế trụ cột, trọng điểm của tỉnh:

Giai đoạn 2016-2020, đã tổ chức tuyển mới và dạy nghề cho 33.957 lao động làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột của tỉnh, nâng tổng số lao động qua đào tạo đến năm 2020 là 170.887 người, chiếm 65,1% tổng số lao động làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột của tỉnh.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong nội bộ từng ngành đạt như sau: ngành nông-lâm-ngư nghiệp chiếm 55,1% (75.183 lao động), ngành công nghiệp chiếm 66,9% (24.673 lao động), ngành năng lượng chiếm 88,3% (5.297 lao động), ngành xây dựng và kinh doanh bất động sản chiếm 74,7% (26.892 lao động), ngành giáo dục- đào tạo chiếm 90,4% (22.601 lao động), ngành du lịch chiếm 73,2% (17.566 lao động).

Nhìn chung, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần qua các năm, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh trong thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội theo hướng công nghiệp hóa-hiện đại hóa. Tuy nhiên, cơ cấu lao động qua đào tạo các ngành Nông nghiệp; Công nghiệp- xây dựng và Dịch vụ chưa đảm bảo mục tiêu đề ra đến năm 2020⁵⁰. Nguyên nhân là do đa số học viên đăng ký học nghề ở các

⁴⁴ Sau đại học 80 người; Bồi dưỡng CMNV, LLCT, QLNN, QLGD,.. cho 358 người.

⁴⁵ Trong đó: cấp học mầm non đạt chuẩn 99,6%, trên chuẩn 78,1% tăng 1,24% so với năm học 2011-2012; cấp Tiểu học đạt chuẩn 99,8%, trong đó trên chuẩn: 94,3%, tăng 3,5% so với năm học 2011-2012 cấp THCS đạt chuẩn 99,9%, tăng 07%, trong đó trên chuẩn 75,1%, tăng 1,8% so với năm học 2011-2012; cấp THPT đạt chuẩn 100%, và trên chuẩn: 100%, trên chuẩn 52%.

⁴⁶ Giai đoạn 2016-2020 tuyển mới và dạy nghề cho 45.705 người, tăng 4,7% so giai đoạn 2011-2015 (43.657 người). Giai đoạn 2016-2020 đào tạo trình độ cao đẳng và trung cấp nghề cho 5.119 lao động; sơ cấp và dạy nghề thường xuyên cho 40.586 lao động.

⁴⁷ Trong đó: giai đoạn 2016-2020: 83.796 người, tăng 5,3% so giai đoạn 2011-2015 (79.590 người).

⁴⁸ Nguồn: Báo cáo số 192 /BC-SLĐTBXH ngày 5/7/2021 của Sở Lao động-TBXH.

⁴⁹ Trong đó: thành thị 5,07%; nông thôn 2, 41%

⁵⁰ Đến năm 2020: Tỷ lệ lao động qua đào tạo các ngành: Nông nghiệp đạt 40,2% (mục tiêu là 16,6%), công nghiệp - xây

nhóm ngành nông nghiệp; nhu cầu lao động trong các công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất... chủ yếu là lao động phổ thông nên chưa tạo động lực thu hút các đối tượng tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật. Mặt khác, trong năm 2020 do ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid-19 trên toàn cầu, đã tác động nghiêm trọng đến tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, nhất là các ngành sản xuất công nghiệp, kinh doanh dịch vụ, thương mại, du lịch; nhiều doanh nghiệp dẫn đến phá sản, giải thể, tạm dừng hoạt động, thu hẹp quy mô... điều này ảnh hưởng trực tiếp tình hình lao động và việc làm, đào tạo nghề cho lao động.

4. Hiện trạng sử dụng nguồn nhân lực

Đến cuối năm 2020, toàn tỉnh có 318.361 lao động đang làm việc trong nền kinh tế, tăng 3,8% so năm 2011 (306.701 lao động) và chiếm 96,9% (318.361/ 328.292 người) lực lượng lao động toàn tỉnh. Tỷ lệ chưa có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm 41,2% (131.235 người). Cơ cấu lao động các ngành: Nông, lâm và thủy sản chiếm 42,3% (134.620 người); Công nghiệp- xây dựng chiếm 21,2% (67.342 người) và Dịch vụ chiếm 36,6% (là 116.399 người).

*** Nhân lực khu vực hành chính, sự nghiệp:**

Tính đến cuối năm 2020, tổng số cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh là 14.753 người⁵¹, trong đó cán bộ, công chức làm việc trong cơ quan hành chính là 2.791 người; công chức, viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập là 11.962 người. Công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức được triển khai thực hiện đúng các quy định pháp luật. Giai đoạn 2011-2020 đã tuyển dụng 298 công chức cấp tỉnh, cấp huyện⁵², 285 công chức cấp xã⁵³; tuyển dụng mới 1.394 viên chức⁵⁴. Sau khi tuyển dụng, công chức, viên chức đều được bố trí công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, vị trí việc làm, được cử đi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc được giao. Công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo được thực hiện kịp thời, đúng quy định. Từ năm 2011 đến năm 2020 có 1.058 cán bộ công chức, viên chức được bố trí ở vị trí cao hơn sau khi qua đào tạo.

*** Lao động làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, trọng điểm:**

Đến cuối năm 2020, có 262.500 lao động làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, chiếm 82,5% lao động toàn tỉnh, chiếm 80,64% trên GRDP của tỉnh; trong đó, qua đào tạo có 170.887 người, chiếm 65,1% số lao động làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột của tỉnh. Cụ thể như sau:

- Ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản: Nhân lực đang trực tiếp tham gia hoạt động trong khối ngành nông, lâm, thủy sản là 134.620 người, chiếm 51,3% lao động đang làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, tạo ra 28,5% GRDP của tỉnh. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 55,1% (75.183 lao động) tổng nhân lực của ngành;

dụng đạt 35,3% (mục tiêu là 76,4%), dịch vụ đạt 34,5% (là 76,7%).

⁵¹ Trong đó: Trình độ trung cấp 1.812 người, chiếm 12,3% tổng số CBCCVN, giảm 2.380 người so năm 2011 (4.192 người, chiếm 28,3%); Cao đẳng 2.492 người, chiếm 16,9%, giảm 983 người so năm 2011 (3.475 người, chiếm 23,5%); Đại học 9.705 người chiếm 65,8%, tăng 3.332 người so năm 2011 (6.373 người, chiếm 43,1%); trên đại học 650 người, chiếm 4,4%, tăng 475 người so năm 2011 (175 người, chiếm 1,2%).

⁵² Trong đó 6 trường hợp có trình độ thạc sĩ.

⁵³ Trong đó trình độ Đại học: 192 người, trình độ Cao đẳng: 15 người, trình độ Trung cấp: 78 người

⁵⁴ Trong đó ngành y tế tuyển dụng 941 viên chức (3 người sau ĐH, 246 người ĐH, 111 người CĐ, 581 người TC).

trong đó trình độ từ trung cấp trở lên chiếm khoảng 15%, còn lại chủ yếu là đào tạo ngắn hạn từ 03 tháng. Phần lớn lao động làm việc theo tính chất mùa vụ; thời gian nông nhàn nhiều nên người dân tranh thủ đi làm thuê ở các khu, cụm công nghiệp, khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong và ngoài tỉnh. Trong thời gian tới, xu thế phát triển ngành nông nghiệp theo hướng hiện đại, ứng dụng công nghệ cao... nên chất lượng nguồn nhân lực của ngành cần phải được đào tạo, bồi dưỡng hoặc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu.

- **Ngành du lịch:** Nhân lực toàn ngành là 24.000 người, chiếm 9,1% lao động đang làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, tạo ra 3,2% GRDP của tỉnh. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 73,2% (17.566 lao động) tổng nhân lực của ngành; trong đó trình độ sơ cấp nghề, trung cấp và cao đẳng chuyên nghiệp chiếm tỷ lệ khoảng 61,5%; đại học trở lên chiếm khoảng 10%. Phần lớn lao động trong ngành du lịch đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn nhất định (có nghiệp vụ chuyên môn, khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học; kỹ năng quản lý, giao tiếp, kỹ năng thuyết trình,...). Trong giai đoạn tới, với định hướng phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh, cần tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch, nhất là du lịch đẳng cấp cao để đáp ứng nhu cầu phát triển và hội nhập quốc tế.

- **Ngành năng lượng:** Nhân lực toàn ngành là 6.000 người, chiếm 2,3% lao động đang làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, tạo ra 9,04% GRDP của tỉnh. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 88,3% (5.297 lao động) tổng nhân lực của ngành, trong đó trình độ cao đẳng, đại học trở lên chiếm khoảng 17%, còn lại chủ yếu là lao động phổ thông. Nhân lực ngành năng lượng gồm hai giai đoạn chính là giai đoạn thi công và giai đoạn vận hành; trong đó trình độ công nhân chủ yếu tập trung trong giai đoạn thi công, chiếm khoảng 83%. Tuy nhiên các doanh nghiệp triển khai các dự án điện gió, điện mặt trời,.. đang rất cần lao động có tay nghề cao để làm việc lâu dài trong các dự án, tập trung trong giai đoạn quản lý dự án và vận hành nhà máy điện, ưu tiên là lao động được đào tạo theo đúng chuyên ngành.

- **Ngành công nghiệp:** Nhân lực toàn ngành là 36.880 người, chiếm 14% lao động đang làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, tạo ra 22,1% GRDP của tỉnh. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 66,9% (24.673 lao động) tổng nhân lực của ngành; trong đó được đào tạo chuyên môn kỹ thuật trình độ trung cấp trở lên chiếm khoảng 17-18%, còn lại chủ yếu là đào tạo ngắn hạn từ 03 tháng. Phần lớn lao động trong ngành công nghiệp là lao động phổ thông, có trình độ chuyên môn thấp. Do đó, trong thời gian tới doanh nghiệp phải quan tâm chú trọng đến chất lượng nguồn nhân lực, và người lao động cũng phải nhận thức đúng để chủ động nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc trong xu thế công nghiệp hóa.

- **Ngành xây dựng và kinh doanh bất động sản:** Nhân lực toàn ngành là 36.000 người, chiếm 13,7% lao động đang làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, tạo ra 13,6% GRDP của tỉnh. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 74,7% (26.892 lao động) tổng nhân lực của ngành; trong đó trình độ trung cấp trở lên chiếm khoảng 20%, còn lại chủ yếu là lao động phổ thông và đào tạo ngắn hạn từ 03 tháng trở lên. Nhìn chung, đội ngũ công nhân ngành xây dựng còn thiếu về số lượng, chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu theo tốc độ phát triển của công nghệ, của ngành. Các công trình quy mô lớn, kỹ thuật phức tạp còn phụ thuộc vào chuyên gia nước ngoài. Số lượng

công nhân trình độ cao đẳng, trung cấp, tay nghề bậc cao (bậc 6,7...) chiếm tỷ lệ khá thấp, đa phần là công nhân bậc thấp (bậc 1,2...), lao động phổ thông và lao động tự do, thời vụ, không ổn định, thường xuyên thay đổi nơi làm việc nên ảnh hưởng đến kết quả khảo sát thống kê.

- **Ngành giáo dục và đào tạo:** Nhân lực toàn ngành là 25.000 người, chiếm 9,5% lao động đang làm việc trong 6 nhóm ngành kinh tế trụ cột, tạo ra 4,4% GRDP của tỉnh. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 90,4% (22.601 lao động) tổng nhân lực của ngành; trong đó trình độ trung cấp chiếm 6,8%, cao đẳng 15,7%, đại học trở lên 77,5%. Đây là ngành có trình độ chuyên môn cao nhất. Trong giai đoạn tới, Tỉnh cần tiếp tục nâng cao chất lượng lao động cho lĩnh vực này để đảm bảo 100% giáo viên có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn.

5. Trở lực cho phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Thực trạng trên cho thấy một trong những trở lực chủ yếu của công tác phát triển và nâng cao chất lượng nguồn lực tại tỉnh thời gian qua, đó là:

- **Cung cầu lao động:** Về tổng thể, thị trường lao động của tỉnh có đặc điểm về lao động kỹ năng thì cầu lớn hơn cung, còn lao động thiếu kỹ năng thì cung lớn hơn cầu. Hiện nay, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh còn thấp 45,1%, chủ yếu là đào tạo ngắn hạn dẫn đến chất lượng lao động không cao. Do đó nhu cầu đào tạo nghề cho lao động tại chỗ là tương đối cao⁵⁵.

- **Đào tạo chưa gắn chặt với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội:** Nhiều ngành rất cần lao động có trình độ nhưng trên thực tế rất thiếu (điển hình như ngành Y tế), trong khi trên địa bàn tỉnh rất nhiều lao động có trình độ thấp không thể phục vụ cho quá trình phát triển công nghiệp.

- **Hệ thống giáo dục đào tạo:** Cơ sở hạ tầng trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp chưa đầy đủ. Tính đến năm 2020, trên địa bàn tỉnh có 21 cơ sở đào tạo nghề, trong đó chỉ có trường Cao đẳng nghề có khả năng đào tạo nghề đạt tiêu chuẩn quốc tế, nhưng quy mô không lớn (khoảng 1.200 học viên/năm). Cơ cấu đào tạo nghề chưa hợp lý, chủ yếu là đào tạo ngắn hạn, dạy nghề thường xuyên. Tính kết nối giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp về công tác đào tạo còn gặp nhiều khó khăn. Chưa có sự khảo sát nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp hay các đơn vị tuyển dụng nên chưa có sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- **Yếu tố về cơ chế chính sách:** Chính sách thu hút nhân tài về làm việc tại tỉnh đặc biệt vùng sâu, vùng dân tộc còn chưa hấp dẫn. Môi trường để thu hút hoặc để nhân lực qua đào tạo phát huy năng lực còn hạn chế, do tỉnh phát triển công nghiệp và đô thị hóa chưa lâu, do còn nhiều bất cập về cơ chế chính sách chung của nhà nước về giáo dục, quản lý và sử dụng nhân lực nên việc tạo ra môi trường thuận lợi để lao động chất lượng cao thể hiện năng lực bản thân còn gặp nhiều khó khăn.

Chính sách thu hút đầu tư từ khu vực kinh tế tư nhân hoặc vốn đầu tư trực tiếp của nước ngoài cho lĩnh vực giáo dục và đào tạo còn rất hạn chế, chủ yếu là đầu tư từ

⁵⁵ Theo báo cáo từ Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh Ninh Thuận, hàng tháng trung bình có khoảng 50 việc làm mới được các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đăng tuyển mỗi phiên và hầu hết đều yêu cầu lao động có trình độ từ trung cấp chuyên nghiệp trở lên.

ngân sách nhà nước⁵⁶. Việc thực hiện xã hội hoá trong lĩnh vực dạy nghề tuy có nhiều chuyển biến tích cực nhưng hiệu quả chưa cao, chưa huy động hết các nguồn lực và tiềm năng của xã hội.

- **Yếu tố về cơ chế phối hợp:** Thiếu sự phối hợp giữa tổ chức sử dụng lao động với các cơ quan quản lý nhà nước và các cơ sở đào tạo. Bên cạnh đó, sự phối hợp của các Ban, ngành liên quan còn chưa chặt chẽ do việc phân bổ chức năng nhiệm vụ chưa rõ ràng nên không đạt được hiệu quả.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Thuận lợi, khó khăn

a) Về thuận lợi:

- Quá trình tổ chức triển khai thực hiện các chính sách pháp luật về phát triển nguồn nhân lực tỉnh luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo, hỗ trợ của các Bộ, ngành Trung ương. Đồng thời, sự chỉ đạo quyết liệt của Tỉnh ủy, HĐND tỉnh, UBND tỉnh đối với các sở, ngành và địa phương trong việc xây dựng và triển khai thực hiện Nghị quyết, Chỉ thị, Quy hoạch, Kế hoạch về phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực.

- Xác định công tác phát triển nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Vì vậy, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh đã chỉ đạo các Sở, ngành, địa phương căn cứ chức năng nhiệm vụ xây dựng kế hoạch thực hiện, đồng thời gắn việc thực hiện Chương trình hành động về phát triển nhân lực với thực hiện Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước.

- Việc ban hành các chính sách thu hút nguồn nhân lực tỉnh đã tạo điều kiện thuận lợi trong công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Công tác đào tạo nguồn nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng đào tạo ngành nghề trụ cột có tiềm năng phát triển của tỉnh. Công tác đào tạo và quản lý giáo dục nghề nghiệp từng bước ổn định. Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động.

- Chất lượng đào tạo nghề tiếp tục được nâng lên. Thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn hàng năm đã góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao thu nhập, giảm nghèo bền vững; sau học nghề người dân đã ứng dụng khoa học kỹ thuật để tăng năng suất, chất lượng hàng hóa và dịch vụ, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tăng năng suất lao động.

b) Khó khăn:

- Nguồn kinh phí cho công tác phát triển nhân lực còn hạn hẹp, chưa đáp ứng được yêu cầu trong quá trình thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đề ra;

- Việc huy động các nguồn lực theo xã hội hóa đầu tư cho công tác phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế.

2. Kết quả đạt được

Qua gần 10 năm thực hiện chính sách phát triển nhân lực tỉnh giai đoạn 2011-2020 đã đạt một số kết quả tích cực, nhiều chương trình, đề án, kế hoạch, cơ chế,

⁵⁶ Cơ sở giáo dục và đào tạo hiện nay chủ yếu là loại hình cơ sở giáo dục công lập, được đào tạo theo chương trình giảng dạy thống nhất chung của cả nước, chưa có sự cạnh tranh của các cơ sở đào tạo thuộc loại hình kinh tế tư nhân và đầu tư nước ngoài được cung cấp chương trình đào tạo có chất lượng cao.

chính sách về phát triển nguồn nhân lực được ban hành và triển khai thực hiện, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 44,4% năm 2011 lên 60,2% năm 2020, trong đó qua đào tạo nghề tăng từ 26,7% năm 2011 lên 45,1% năm 2020; tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực Nông nghiệp giảm từ 46,3% năm 2011 xuống còn 42,3% năm 2020, góp phần thực hiện mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; năng suất lao động toàn xã hội được nâng cao, năm 2020 đạt 102,9 triệu đồng/người, tăng 3,14 lần so năm 2011, tạo tốc độ tăng trưởng khá và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn được các ngành, các cấp quan tâm; cơ sở vật chất cho phát triển giáo dục, đào tạo nghề được tiếp tục được đầu tư nâng cấp; quy mô giáo dục được duy trì và chất lượng được nâng lên; mạng lưới đào tạo nghề được mở rộng; xã hội hoá trong dạy nghề có chuyển biến, quy mô và chất lượng đào tạo nghề từng bước được nâng lên.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tiếp tục được củng cố và tăng cường, chất lượng có được nâng lên; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đạt kết quả tích cực. Công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức đã đi vào nề nếp, sát nhu cầu, vị trí việc làm; được thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển theo nguyên tắc cạnh tranh, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3. Hạn chế, bất cập, vướng mắc

- Kết quả thực hiện một số chỉ tiêu, nhiệm vụ so với Nghị quyết còn thấp, nhất là thu hút, đào tạo lao động có trình độ cao cho các ngành kinh tế trụ cột. Chuyển dịch cơ cấu lao động tuy đúng hướng nhưng còn chậm, chưa đạt mục tiêu Nghị quyết.

- Quy mô đào tạo được mở rộng; chất lượng nguồn nhân lực tuy có chuyển biến nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và hội nhập quốc tế, tỷ lệ lao động có trình độ cao chiếm tỷ trọng còn thấp (18,7%) tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế; chất lượng giáo dục còn chênh lệch lớn giữa các vùng miền, đào tạo chưa sát nhu cầu thực tế của địa phương.

- Một số chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ người có trình độ, nguồn nhân lực chất lượng cao đã ban hành nhưng chưa phù hợp với tình hình, nguồn lực thực hiện gặp nhiều khó khăn, nhất là lĩnh vực y tế, do thu nhập còn thấp, chưa tương xứng với thời gian học tập, điều kiện làm việc vất vả trong môi trường, độc hại, nguy hiểm nên chưa thu hút và giữ chân được đội ngũ y bác sỹ làm việc lâu dài tại tỉnh.

- Mạng lưới các cơ sở dạy nghề còn khiêm tốn (toàn tỉnh mới chỉ có 01 Trường cao đẳng Nghề); một số dự án đầu tư cơ sở dạy nghề chất lượng cao chậm triển khai cũng ảnh hưởng đáng kể đến việc thu hút các cơ sở đào tạo nghề phục vụ cho các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh.

- Công tác xã hội hoá lĩnh vực giáo dục, đào tạo hiệu quả chưa cao; việc thu hút hình thành các trường ngoài công lập ở vùng DTTS-MN, vùng có điều kiện kinh tế đặc biệt khó khăn còn hạn chế; nhận thức một bộ phận cán bộ và nhân dân chưa đầy đủ về chủ trương xã hội hoá; số người có thu nhập thấp còn chiếm tỷ lệ cao, khả năng đóng góp còn hạn chế.

- Hạ tầng các cụm, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh chậm hoàn thành, chưa thu hút được nhiều doanh nghiệp vào đầu tư; các dự án phát triển các ngành kinh tế

trụ cột chậm được triển khai thực hiện, nhu cầu nhân lực còn hạn chế, chưa tạo động lực để phát triển hệ thống dạy nghề, nhất là dạy nghề chất lượng cao, quy mô lớn.

- Đa số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có quy mô nhỏ và vừa, nên nhu cầu sử dụng chủ yếu là lao động phổ thông. Tình hình hoạt động của doanh nghiệp những năm qua trong bối cảnh khó khăn chung nên không thu hút được người lao động, chưa tạo được cầu về lao động để thúc đẩy phát triển dạy nghề.

4. Nguyên nhân

Nguyên nhân tồn tại, hạn chế trên: Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tồn tại hạn chế, yếu kém nhưng chủ yếu là:

- *Về khách quan:*

+ Do vị trí địa lý, hạ tầng giao thông không được thuận lợi nên khó khăn trong việc thu hút các nhà đầu tư lớn đến đầu tư, nhất là các lĩnh vực công nghiệp, khoa học - công nghệ cao, dịch vụ...

+ Đại dịch Covid-19 từ năm 2019 đến nay đã tác động nghiêm trọng đến tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, gây gián đoạn chuỗi cung ứng và lưu chuyển thương mại, làm đình trệ các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; nhiều doanh nghiệp giải thể, tạm dừng hoạt động, thu hẹp quy mô... điều này ảnh hưởng trực tiếp tình hình lao động và việc làm.

+ Môi trường làm việc để phát huy năng lực người lao động, nhất là lao động có trình độ cao còn hạn chế. Cấp ủy, chính quyền các cấp mặc dù rất quan tâm đến phát triển nhân lực, nhưng do tỉnh mới bắt đầu phát triển công nghiệp và đô thị hóa, nên việc tạo ra môi trường thuận lợi để những người qua đào tạo dễ dàng thể hiện năng lực của mình còn gặp nhiều khó khăn, do còn nhiều bất cập về cơ chế chính sách chung của nhà nước về giáo dục, quản lý và sử dụng nhân lực.

+ Nền giáo dục đổi mới chậm, chưa theo kịp xu thế chung của thời đại vì thế việc đổi mới công tác giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh gặp nhiều khó khăn, bên cạnh đó là những khó khăn về cơ sở vật chất hiện có, huy động ngân sách cho phát triển giáo dục - đào tạo cũng như sử dụng hiệu quả lao động còn hạn chế, đội ngũ cán bộ đào tạo và chuyên gia có trình độ trên địa bàn tỉnh còn mỏng...

+ Điều kiện cạnh tranh thấp, địa kinh tế của Tỉnh khó khăn so với các tỉnh lân cận. Số lượng doanh nghiệp có tiềm năng, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ có quy mô lớn thu hút nhiều lao động còn ít.

- *Về chủ quan:*

+ Một số Sở ngành, chính quyền địa phương chưa thật quan tâm, chú trọng trong việc xây dựng, triển khai đầy đủ các nhiệm vụ về phát triển nguồn nhân lực của ngành, địa phương; sự phân công phối hợp giữa các Sở ngành, chính quyền địa phương trong công tác phát triển nguồn nhân lực chưa thật rõ ràng, chặt chẽ.

+ Công tác dự báo còn hạn chế, chưa sát thực tiễn. Một số mục tiêu đề ra trong Nghị quyết còn cao so với nguồn lực, điều kiện thực tế của địa phương, nhất là các chỉ tiêu về lao động làm việc trong các nhóm ngành kinh tế trụ cột.

+ Cơ chế chính sách, các chế độ đãi ngộ chưa đủ mạnh, chưa hấp dẫn để thu hút nhân lực chất lượng cao trên một số ngành, lĩnh vực.

+ Năng lực tổ chức thực hiện ở một số ngành và địa phương chưa tốt, còn lúng túng, thiếu chủ động; sự phối hợp trong đào tạo và sử dụng nhân lực giữa nhà trường, địa phương, doanh nghiệp chưa đồng bộ, thiếu chặt chẽ.

+ Chính phủ thắt chặt đầu tư công, chi tiêu công nên nguồn lực đầu tư cho các lĩnh vực giảm, trong khi nguồn lực của địa phương còn hạn chế so với tiềm năng và lợi thế phát triển kinh tế của tỉnh; việc thu hút đầu tư phát triển kinh tế- xã hội, tạo môi trường, điều kiện cơ hội việc làm cho người lao động trong tỉnh còn khó khăn.

5. Bài học kinh nghiệm

- Cần làm tốt công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức tầm quan trọng của nguồn nhân lực.

- Làm tốt công tác điều tra, khảo sát nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh.

- Phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp, các cơ sở giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và các doanh nghiệp trong việc xác định nhu cầu xây dựng kế hoạch và liên kết đào tạo gắn với sử dụng nguồn nhân lực, có như vậy mới khắc phục được trình trạng thừa thiếu gây lãng phí nguồn nhân lực, kinh phí đào tạo.

- Kịp thời ban hành, đánh giá, điều chỉnh bổ sung chính sách cho phù hợp để tạo động lực thu hút và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, không ngừng cải thiện môi trường làm việc, môi trường học tập...

- Chủ động, tiếp cận với các Bộ, ngành Trung ương nhằm tranh thủ các nguồn vốn của Chính phủ và vốn ODA để đầu tư cơ sở hạ tầng cho giáo dục đào tạo và giáo dục nghề nghiệp.

IV. DỰ BÁO QUY MÔ DÂN SỐ VÀ NGUỒN LAO ĐỘNG ĐẾN NĂM 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

1. Dự báo tình hình kinh tế - xã hội trong giai đoạn tới

Dự báo thời gian tới, kinh tế, thương mại toàn cầu có dấu hiệu phục hồi nhưng chưa vững chắc; tiềm ẩn rủi ro về giá cả, lạm phát, tài chính, ảnh hưởng đến triển vọng đầu tư, sản xuất, xuất nhập khẩu. Trong nước, tình hình chính trị - xã hội ổn định, niềm tin của nhân dân tăng lên. Quy mô và tiềm năng kinh tế của đất nước được nâng cao hơn trước, những kết quả đạt được của cơ cấu lại nền kinh tế tạo ra những chuyển biến mới đối với sự phát triển đất nước. Tuy nhiên, nước ta vẫn đang đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, nhất là tác động nặng nề của đại dịch Covid-19; tình hình biến đổi khí hậu tiếp tục gay gắt, một số khó khăn, hạn chế còn chậm được khắc phục, nhiều vấn đề về xã hội, môi trường...

Trong tỉnh, những chủ trương, quyết sách lớn về phát triển kinh tế - xã hội đã và đang triển khai sẽ tạo chuyển biến mới, động lực mới cho phát triển nhanh hơn, bền vững hơn, cùng với việc phát huy các cơ chế chính sách đặc thù hỗ trợ tỉnh theo Nghị quyết 115 của Chính phủ và phát huy hiệu quả các công trình, dự án lớn sẽ tạo động lực thúc đẩy đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế giai đoạn 2021-2025 và những năm tiếp theo. Tuy nhiên, tình hình biến đổi khí hậu, hạn hán, lũ lụt, dịch bệnh, nhất là đại dịch Covid-19 dự báo còn diễn biến phức tạp, khó lường; nguồn lực đầu tư công hạn chế, hoạt động doanh nghiệp còn khó khăn; chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu... sẽ là những khó khăn, thách thức trong quá trình phát triển.

Trong bối cảnh tình hình có nhiều thuận lợi và khó khăn, thách thức đan xen, để biến thách thức thành cơ hội, tận dụng tốt các thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và xu hướng chuyển đổi số, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ về đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế trong giai đoạn 2021-2025 và những năm tiếp theo; trong đó phấn đấu đến năm 2025, tốc độ tăng tổng sản phẩm nội tỉnh (GRDP) đạt 10-11%; GRDP bình quân đầu người đạt 113-115 triệu đồng/người; cơ cấu kinh tế: nông, lâm, ngư chiếm 18-19%, công nghiệp- xây dựng chiếm 42-43%, dịch vụ chiếm 39-40%; thu ngân sách trên địa bàn đạt 6.400-6.500 tỷ đồng; 65% số trường phổ thông đạt chuẩn quốc gia; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 33%; 100% số xã đạt tiêu chí quốc gia về y tế; đến năm 2025 là tỉnh phát triển khá của khu vực và cả nước, là một trong những trung tâm năng lượng tái tạo, năng lượng sạch. Đến năm 2030, trở thành tỉnh có mức thu nhập bình quân thuộc nhóm trung bình cao của cả nước. Đến năm 2045, trở thành tỉnh phát triển toàn diện, có thu nhập cao.

Để đạt mục tiêu trên yêu cầu đặt ra là cần có nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào 4 nhóm ngành kinh tế trọng điểm, gồm: (1) Năng lượng sạch, (2) Du lịch đẳng cấp cao, (3) Nông nghiệp đặc thù gắn với ứng dụng công nghệ cao, (4) Kinh tế đô thị.

2. Phương pháp dự báo

Để dự báo một số chỉ tiêu về phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh (dân số, lực lượng lao động, năng suất lao động,..) cũng như nhu cầu về nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm, Tổ biên tập Đề án đã sử dụng nhiều phương pháp dự báo khác nhau, tùy thuộc vào sự sẵn có của dữ liệu trong quá khứ, trong Kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội 5 năm (2021-2025) và các số liệu dự kiến tương lai của một số ngành, lĩnh vực; đồng thời có cân nhắc, xem xét kỹ lưỡng về tình hình biến động kinh tế trên thế giới, trong nước cũng như khả năng hồi phục sau các cuộc khủng hoảng và sau đại dịch Covid-19.

Trong giai đoạn 2021-2025, có nhiều yếu tố tác động đến nhu cầu lao động của tỉnh, trong đó tăng trưởng GRDP và tăng năng suất lao động là những yếu tố có tác động mạnh nhất, nhất là tăng GRDP toàn tỉnh. Theo đó, để dự báo nhu cầu lao động, Tổ biên tập Đề án sử dụng công thức:

$$\text{Năng suất lao động} = \text{Giá trị gia tăng} / \text{Tổng số lao động}$$

Giai đoạn 2021-2025, tỉnh đề ra mục tiêu tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân khoảng 10-11%/năm; trong đó giá trị gia tăng đến năm 2025 của ngành: Nông lâm nghiệp, thủy sản là 7.113 tỷ đồng (tăng 3,52%/năm); Công nghiệp- Xây dựng là 12.998 tỷ đồng (tăng 17,42%/năm) và Dịch vụ là 10.964 tỷ đồng (tăng 10,32%/năm).

Để đạt mục tiêu trên, dự báo về nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế dựa trên dãy số liệu về năng suất lao động từ năm 2011-2020 của 3 khu vực: Nông- Lâm- Thủy sản; Công nghiệp- Xây dựng và Dịch vụ (do Cục Thống kê cung cấp) và chạy trên phần mềm Eview bằng mô hình kinh tế lượng, cho ra phương trình của 3 khu vực như sau:

- Khu vực 1: $Y = \text{Log}(\text{NSLD}_{\text{nn}}) = 3,08 + 0,0672 \times T$ và xác định hệ số phương trình là 1,0695 (vì $\ln(1+r) = 0,0672$, nên $1+r = \exp(0,0672) = 1,0695$)

- Khu vực 2: $Y = \log(\text{NSLDCn}) = 3,27 + 0,08 \times T$ và xác định hệ số phương trình là 1,0833 (vì $\ln(1+r)=0,08$, nên $1+r=\exp(0,08) = 1,0833$)

- Khu vực 3: $Y = \log(\text{NSLDDv}) = 3,38 + 0,0674 \times T$ và xác định hệ số phương trình là 1,0697 (vì $\ln(1+r)=0,0674$, nên $1+r=\exp(0,0674) = 1,0697$)

Từ phương thức trên, năng suất lao động khu vực 1 được tính như sau:

Năng suất lao động năm 2020 của khu vực 1 đạt 48,3 triệu đồng/người; dự báo đến năm 2025 sẽ là 67,6 triệu đồng/người ($\text{NSLĐ} = 48,3 \times (1,0695)^5$); và đến năm 2030 sẽ là 94,6 triệu đồng/người ($\text{NSLĐ} = 67,6 \times (1,0695)^5$).

Như vậy, để đạt mục tiêu giá trị gia tăng KV1 đến năm 2025 đạt 7.113 tỷ đồng, với tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2021-2025 là 3,52%/năm; và đến năm 2030 đạt 8.047 tỷ đồng với tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2021-2025 là 2,5%/năm, thì: Nhu cầu lao động KV1 đến năm 2025 = Giá trị gia tăng năm 2025/NSLĐ năm 2025 = $7.113/67,6 = 105,242$ ngàn người.

Áp dụng phương pháp tính tương tự như trên đối với 2 khu vực còn lại, cho kết quả như sau:

Kết quả dự báo Cầu lao động đến năm 2025 và đến năm 2030:

| Chỉ tiêu | ĐVT | Năm 2025 | Năm 2030 |
|---|------------|----------------|----------------|
| Nhu cầu lao động làm việc trong nền kinh tế của tỉnh | Ngàn người | 385,552 | 440,685 |
| KV1- Nông Lâm nghiệp và Thủy sản | Ngàn người | 105,242 | 85,076 |
| KV2- Công nghiệp-Xây dựng | Ngàn người | 140,522 | 198,424 |
| KV3 - Dịch vụ | Ngàn người | 139,788 | 157,185 |

Nguồn: Tổ biên tập (dự báo theo NSLĐ bằng mô hình kinh tế lượng)

3. Dự báo Dân số và Cung- Cầu lao động

3.1. Dự báo quy mô dân số

Ninh Thuận đang trong thời kỳ “*dân số vàng*” ổn định đến năm 2040, với tỷ lệ tăng dân số trung bình giai đoạn 2021-2025 là 0,44%/năm. Bên cạnh đó, trong giai đoạn 2025-2030, sẽ có hiện tượng di cư thuần dương, ngược lại so với giai đoạn 2011-2020. Do các khu đô thị và các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn sẽ phát huy tác dụng và một số dự án trọng điểm về năng lượng, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao,...hình thành đi vào hoạt động, thì nhu cầu lao động sẽ tăng lên, chủ yếu là lao động ở các khu công nghiệp, chuyên gia, thương nhân và các nhà khoa học. Với xu hướng trên thì tỷ lệ tăng dân số trung bình giai đoạn 2021-2025 là 0,44%/năm, bằng với tỷ lệ tăng trong 10 năm qua và giai đoạn 2025-2030 là 0,45%; theo đó dự báo: đến năm 2025 dân số trung bình của tỉnh khoảng **606.820 người**; và đến năm 2030 khoảng **620.600 người**.

3.2. Dự báo Cung – Cầu lao động

- Về nguồn cung lao động:

Giai đoạn từ năm 2020 trở về trước, nguồn lao động của tỉnh năm sau luôn tăng so với năm trước, với tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động chiếm khoảng 66,6%. Tỷ

trọng trẻ em dưới 15 tuổi giảm⁵⁷ và tỷ trọng của dân số từ 65 tuổi trở lên tăng⁵⁸ đã làm cho chỉ số già hóa có xu hướng tăng lên nhanh chóng trong 10 năm qua. Với xu hướng trên thì:

+ Giai đoạn đến năm 2025: nguồn cung lao động có thể giảm bình quân hàng năm là 0,12%/năm và chiếm 65,9% dân số trung bình của tỉnh. Dự báo dân số trong độ tuổi lao động từ 15-64 tuổi đến năm 2025 khoảng **399.890** người (606.820 người x 65,9%).

+ Giai đoạn đến năm 2030: nguồn cung lao động có thể giảm bình quân hàng năm là 0,15%/năm và chiếm 65,15% so với dân số trung bình của tỉnh. Dự báo dân số trong độ tuổi lao động từ 15-64 tuổi đến năm 2030 khoảng **404.630** người (620.600 người x 65,15%).

- Về tổng Cầu lao động:

Theo Kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh giai đoạn 2021-2025 và trên cơ sở phân tích dự báo theo phương pháp nói trên (tại khoản 2 mục IV phần I); dự báo cầu lao động cho nền kinh tế của tỉnh như sau:

- Dự kiến đến năm 2025, nhu cầu lao động làm việc trong nền kinh tế của tỉnh là **385.500** người. Cơ cấu lao động trong các ngành: Nông- lâm nghiệp và thủy sản chiếm 27% (tương đương 105.200 người); công nghiệp- xây dựng chiếm 36% (tương đương 140.500 người) và dịch vụ chiếm 36% (tương đương 139.800 người) tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế;

- Đến năm 2030, nhu cầu lao động làm việc trong nền kinh tế là **440.700** người. Cơ cấu lao động trong các ngành: Nông- lâm nghiệp và thủy sản chiếm 19% (tương đương 85.100 người); công nghiệp- xây dựng chiếm 45% (tương đương 198.400 người) và dịch vụ chiếm 36% (tương đương 157.200 người) tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế (chi tiết tại phụ lục 2).

4. Nhu cầu nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm

4.1. Lĩnh vực năng lượng:

Mục tiêu là xây dựng Ninh Thuận trở thành trung tâm năng lượng của cả nước. Phân đầu đến năm 2030, tổng công suất vùng tiềm năng phát triển năng lượng tái tạo đạt khoảng 17.646 MW, chiếm tỷ trọng khoảng 16% GRDP của tỉnh.

Để đạt mục tiêu trên, dự báo nhu cầu nhân lực cho lĩnh vực năng lượng:

- Đến năm 2025: khoảng 13.350 người, trong đó lao động có trình độ cao (kỹ sư, chuyên gia, nhân viên VP) chiếm khoảng 18% (tương đương 2.400 người)

- Đến năm 2030: khoảng 21.850 người, trong đó lao động có trình độ cao (kỹ sư, chuyên gia, nhân viên VP) chiếm khoảng 20% (tương đương 4.400 người).

Cụ thể như sau:

(1) Nhu cầu nhân lực cho phát triển điện gió:

⁵⁷ từ 30,3% năm 2009 xuống còn 17,1% năm 2019; qua 10 năm giảm 13,2 điểm %; bình quân giai đoạn 2009-2019 giảm 1,32%/năm.

⁵⁸ từ 5,1% năm 2009 lên 6,3% năm 2019; qua 10 năm tăng 1,2 điểm %, bình quân giai đoạn 2009-2019 tăng 0,12%/năm.

Theo Quy hoạch phát triển điện gió tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn đến năm 2030, Ninh Thuận có 5 khu vực có tiềm năng gió khả thi với tổng diện tích 21.432 ha, chiếm 6,38% tổng diện tích toàn tỉnh. Dự kiến đến năm 2030 có khoảng 30 dự án điện gió với tổng công suất 4.850 MW, trong đó giai đoạn 2021-2025 có khoảng 10 dự án đưa vào vận hành. Bố trí nhân lực cho một nhà máy điện gió công suất 50MW cần khoảng 190 lao động (20 kỹ sư điện, 10 nhân viên văn phòng và 160 lao động phổ thông). Như vậy, để có thể thi công và vận hành tổng công suất điện gió lắp đặt trong giai đoạn quy hoạch 4.850 MW, ước tính số lượng nhân công như sau:

- Kỹ sư điện: 1.940 người (giai đoạn 2021-2025: 620 người)
 - Nhân viên văn phòng: 970 người, (giai đoạn 2021-2025: 310 người)
 - Lao động phổ thông: 15.520 người (giai đoạn 2021-2025: 4.930 người)
- Tổng số nhân sự: 18.430 người (giai đoạn 2021-2025: 5.860 người).

(2) Nhu cầu nhân lực cho phát triển điện mặt trời:

Theo dự thảo quy hoạch điện mặt trời, trong giai đoạn đến năm 2030, dự kiến phát triển 33 dự án nhà máy điện mặt trời với quy mô công suất đạt khoảng 3.045 MW. Bố trí nhân lực cho một nhà máy điện mặt trời công suất 50MW cũng cần khoảng 190 lao động (20 kỹ sư điện, 10 nhân viên văn phòng và 160 lao động phổ thông). Như vậy, để có thể thi công và vận hành tổng công suất điện mặt trời lắp đặt trong giai đoạn quy hoạch 3.045 MW, ước tính số lượng nhân công như sau:

- Kỹ sư điện: 1.220 người (giai đoạn 2021-2025: 660 người)
 - Nhân viên văn phòng: 610 người, (giai đoạn 2021-2025: 330 người)
 - Lao động phổ thông: 11.570 người (giai đoạn 2021-2025: 5.330 người)
- Tổng số nhân sự: 13.400 người (giai đoạn 2021-2025: 6.320 người).

(3) Nhu cầu nhân lực cho phát triển thủy điện:

Dự kiến đến năm 2025, có 6 dự án thủy điện với tổng công suất 151 MW, nhân lực cho một dự án vận hành cần khoảng 50 lao động (20 kỹ sư điện, 10 nhân viên văn phòng và 20 lao động phổ thông). Như vậy, để có thể thi công và vận hành 6 dự án thủy điện với tổng công suất 151 MW, ước tính số lượng nhân công như sau:

- Kỹ sư điện: 120 người
 - Nhân viên văn phòng: 60 người
 - Lao động phổ thông: 120 người
- Tổng số nhân sự: 300 người.

(4) Nhu cầu nhân lực cho phát triển thủy điện tích năng:

Dự kiến đến năm 2030, có 3 dự án thủy điện tích năng với tổng công suất 3.600 MW, nhân lực cho một dự án 1.200 MW vận hành cần khoảng 420 lao động (100 kỹ sư điện, cơ khí; 20 nhân viên văn phòng; 300 lao động phổ thông). Như vậy, để có thể thi công và vận hành 3 dự án thủy điện tích năng với tổng công suất 3.600 MW, ước tính số lượng nhân công như sau:

- Kỹ sư điện: 300 người (giai đoạn 2021-2025: 100 người)
- Nhân viên văn phòng: 60 người, (giai đoạn 2021-2025: 20 người)

- Lao động phổ thông: 900 người (giai đoạn 2021-2025: 300 người)
- Tổng số nhân sự: 1.260 người (giai đoạn 2021-2025: 420 người).
- (5) Nhu cầu nhân lực cho phát triển điện khí:*

Dự kiến đến năm 2030, có 4 dự án điện khí với tổng công suất 6.000 MW, nhân lực cho một dự án 1.500 MW vận hành cần khoảng 450 lao động (120 kỹ sư điện, cơ khí, nhiệt; 30 nhân viên văn phòng; 300 lao động phổ thông). Như vậy, để có thể thi công và vận hành 4 dự án điện khí với tổng công suất 6.000 MW, ước tính số lượng nhân công như sau:

- Kỹ sư điện: 480 người (giai đoạn 2021-2025: 120 người)
- Nhân viên văn phòng: 120 người, (giai đoạn 2021-2025: 30 người)
- Lao động phổ thông: 1.200 người (giai đoạn 2021-2025: 300 người)
- Tổng số nhân sự: 1.800 người (giai đoạn 2021-2025: 450 người).

4.2. Lĩnh vực du lịch đẳng cấp cao:

Dự báo thời gian tới nhiều dự án du lịch trọng điểm quy mô lớn được đẩy nhanh tiến độ, hoàn thành đi vào hoạt động, hệ thống sản phẩm du lịch mới được nhanh chóng hoàn thiện và đưa vào sử dụng; lượng khách có sự tăng trưởng mạnh mẽ. Mục tiêu đến năm 2025, Ninh Thuận đón 3,5 triệu lượt khách (trong đó: khách quốc tế chiếm khoảng 12-13%); khách lưu trú khoảng 1,170 triệu lượt; nhu cầu bù đắp phục vụ tăng thêm khoảng 3.300 buồng (bình quân 2 nhân viên phục vụ/ buồng); giải quyết việc làm cho 15% lao động của toàn tỉnh. Đến năm 2030, đón 6 triệu lượt khách (trong đó: khách quốc tế chiếm khoảng 14-15%), ngành du lịch đóng góp 15% GRDP, giải quyết việc làm cho 20% lao động của toàn tỉnh⁵⁹. Đồng thời, dựa trên tiến độ hoàn thành và đi vào hoạt động theo từng giai đoạn của 30 dự án⁶⁰ du lịch có quy mô lớn đến năm 2025 và năm 2030, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực du lịch⁶¹:

- Đến năm 2025: khoảng 13.250 lao động (lao động trực tiếp 4.420 người; lao động gián tiếp 8.840 người), trong đó lao động có trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành) chiếm khoảng 30,7% (tương đương 4.070 người).

- Đến năm 2030: khoảng 41.600 người (lao động trực tiếp 13.870 người; lao động gián tiếp 27.730 người), trong đó lao động có trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành) chiếm khoảng 32,7% (tương đương 13.600 người).

4.3. Lĩnh vực nông nghiệp đặc thù ứng dụng công nghệ cao:

Trên cơ sở kết quả phân tích dự báo nhu cầu lao động làm việc trong nền kinh tế của tỉnh đến năm 2025 và năm 2030; trong đó dự báo đến năm 2025 lao động ngành nông- lâm- thủy sản chiếm khoảng 27% (tương đương 105.200 người); và đến năm 2030 chiếm 19% (85.100 người) tổng số lao động trong nền kinh tế.

⁵⁹ Nguồn: Mục tiêu của Chương trình hành động số 134-CTr/TU ngày 21/6/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết số 08-NQ/TW của Bộ Chính trị đến năm 2025.

⁶⁰ Một dự án thu hút khoảng 1.380 lao động, trong đó lao động trực tiếp chiếm khoảng 33%

⁶¹ Nguồn dự báo: theo BC số 125/BC-SVHTTDL ngày 01/6/2021 của Sở Văn hóa, thể thao và du lịch.

Đồng thời, với định hướng đẩy mạnh cơ cấu lại ngành nông nghiệp gắn với thích ứng biến đổi khí hậu và xây dựng nông thôn mới; từng bước hình thành các vùng nông nghiệp đặc thù ứng dụng công nghệ cao gắn với chế biến, xuất khẩu và phát triển du lịch. Dự kiến đến năm 2025, hình thành 3-5 vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao (NNƯDCNC) với tổng diện tích sản xuất đạt trên 1.000 ha⁶²; toàn tỉnh có ít nhất 30 dự án NNƯDCNC hoạt động có hiệu quả. Đến năm 2030, tiếp tục phát triển mở rộng thêm 8-10 vùng NNƯDCNC với tổng diện tích sản xuất đạt trên 3.000 ha⁶³; toàn tỉnh có ít nhất 70 dự án NNƯDCNC hoạt động có hiệu quả.

Dựa vào số liệu thực tế hiện nay, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực lĩnh vực nông nghiệp đặc thù ứng dụng công nghệ cao gắn với công nghiệp chế biến, như sau:

- Đến năm 2025: khoảng 50.000 lao động⁶⁴, chiếm khoảng 47,5% nội bộ ngành (50.000 / 105.200 người), trong đó, lao động trình độ cao có khả năng ứng dụng công nghệ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành) chiếm khoảng 14% (tương đương 7.000 người).

- Đến năm 2030: khoảng 61.000 người⁶⁵, chiếm khoảng 72% nội bộ ngành (61.000 / 85.100 người), trong đó lao động trình độ cao có khả năng ứng dụng công nghệ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành) chiếm khoảng 18% (tương đương 11.000 người).

4.4. Lĩnh vực kinh tế đô thị:

Kinh tế đô thị chủ yếu tập trung các ngành kinh tế trong các khu đô thị. Với định hướng phát triển vùng kinh tế trọng điểm phía Nam theo hướng hiện đại, công nghiệp, có tính cạnh tranh cao; dự kiến đến năm 2030, hình thành 50-60 khu đô thị mới (trong đó, đến năm 2025 có khoảng 20 khu đô thị mới), tỷ lệ đô thị hóa đạt trên 43%; giá trị gia tăng kinh tế đô thị đóng góp 75% vào GRDP của tỉnh.

Để đạt mục tiêu trên, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho lĩnh vực kinh tế đô thị được tính như sau:

Trên cơ sở dự báo nguồn cung lao động của toàn tỉnh (dân số trong độ tuổi lao động) đến năm 2025 là 399.890 người và đến năm 2030 là 404.630 người, với tỷ lệ dân số thành thị chiếm lần lượt là 43% và 45%; bên cạnh đó, tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị dự kiến đến năm 2025 là 3% và đến năm 2030 là 2,95% (<3%); theo đó, dự báo:

- Đến năm 2025, dân số trong độ tuổi lao động ở khu vực thành thị khoảng 172.000 người (399.890 x 43%), với tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành là 3% (tương đương 5.160 người); theo đó, dự báo lao động làm việc trong lĩnh vực kinh tế đô thị là khoảng **166.840** lao động (172.000 – 5.160 = 166.840 người); trong đó lao động có

⁶² Để sản xuất được một ha, thì cần khoảng 6-7 lao động nông nghiệp có khả năng ứng dụng công nghệ cao; theo đó, đến năm 2030, để tổng diện tích sản xuất đạt trên 3.000 ha, thì cần khoảng 18.000 lao động NNƯDCNC; riêng giai đoạn 2015-2021 cần khoảng 7.000 lao động (7 x 1.000 ha). (Nguồn: theo đề xuất của Sở Nông nghiệp-PTNT tại BC số 493/BC-SNNPTNT ngày 02/7/2021 và Đề án Đẩy mạnh phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2021-2025; định hướng đến năm 2030).

⁶³ Theo mục tiêu NQ số 06-NQ/TU ngày 12/10/2021 của Tỉnh ủy về Đẩy mạnh phát triển Nông nghiệp ƯDCNC gđ 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030.

⁶⁴ Nguồn dự báo: theo BC số 493/BC-SNNPTNT ngày 02/7/2021 của Sở Nông nghiệp-PTNT.

⁶⁵ Nguồn dự báo: theo BC số 493/BC-SNNPTNT ngày 02/7/2021 của Sở Nông nghiệp-PTNT.

trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành) chiếm khoảng 25% (tương đương 41.710 người).

- Đến năm 2030, dân số trong độ tuổi lao động ở khu vực thành thị khoảng 182.100 người (404.630 x 45%), với tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành là 2,95% (tương đương 5.370 người); theo đó, dự báo lao động làm việc trong lĩnh vực kinh tế đô thị là khoảng **176.730** lao động (182.100 – 5.370 = 176.730 người); trong đó lao động có trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành) chiếm khoảng 30% (53.000 người).

5. Tổng hợp nhu cầu nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm

- **Dự báo đến năm 2025**, nhu cầu nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm là **243.440** người, chiếm khoảng 63,1% lao động làm việc trong nền kinh tế, trong đó:

- + Lĩnh vực năng lượng 13.350 người, chiếm tỷ trọng 5,5%;
- + Lĩnh vực du lịch 13.250 người, chiếm tỷ trọng 5,5%;
- + Lĩnh vực nông nghiệp đặc thù 50.000 người, chiếm tỷ trọng 20,5%;
- + Lĩnh vực kinh tế đô thị 166.840 người, chiếm tỷ trọng 68,5%.

- **Dự báo đến năm 2030**, nhu cầu nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm là **301.180** người, chiếm khoảng 68,3% lao động làm việc trong nền kinh tế, trong đó:

- + Lĩnh vực năng lượng 21.850 người, chiếm tỷ trọng 7,3%;
- + Lĩnh vực du lịch 41.600 người, chiếm tỷ trọng 13,8%;
- + Lĩnh vực nông nghiệp đặc thù 61.000 người, chiếm tỷ trọng 20,2%;
- + Lĩnh vực kinh tế đô thị 176.730 người, chiếm tỷ trọng 58,7%.

(chi tiết tại phụ lục 2)

6. Tổng hợp nhu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm:

- **Dự báo đến năm 2025**, có khoảng **55.180** lao động có trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm 22,7% lao động làm việc trong các ngành kinh tế trọng điểm. Cụ thể từng ngành như sau:

+ Lĩnh vực năng lượng: Có khoảng 2.400 lao động trình độ cao (kỹ sư, chuyên gia, quản lý), chiếm khoảng 18% nội bộ ngành.

+ Lĩnh vực du lịch đẳng cấp cao: Có khoảng 4.070 lao động trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm khoảng 30,7% nội bộ ngành.

+ Lĩnh vực nông nghiệp đặc thù: Có khoảng 7.000 lao động trình độ cao có khả năng ứng dụng công nghệ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm 14% nội bộ ngành.

+ Lĩnh vực kinh tế đô thị: Có khoảng 41.710 lao động trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm 25% nội bộ ngành.

- **Dự báo đến năm 2030**, có khoảng **82.000** lao động có trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm 27,2% tổng số lao động làm việc trong các ngành kinh tế trọng điểm. Cụ thể từng ngành như sau:

+ Lĩnh vực năng lượng: Có khoảng 4.400 lao động trình độ cao (kỹ sư, chuyên gia, quản lý), chiếm khoảng 20% nội bộ ngành.

+ Lĩnh vực du lịch đẳng cấp cao: Có khoảng 13.600 lao động trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm khoảng 32,7% nội bộ ngành.

+ Lĩnh vực nông nghiệp đặc thù: Có khoảng 11.000 lao động trình độ cao có khả năng ứng dụng công nghệ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm 18% nội bộ ngành.

+ Lĩnh vực kinh tế đô thị: Có khoảng 53.000 lao động trình độ cao (trung cấp/cao đẳng nghề; đại học, sau đại học chuyên ngành), chiếm 30% nội bộ ngành.

(chi tiết tại phụ lục 3)

PHẦN II

NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC NGÀNH KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM CỦA TỈNH ĐẾN NĂM 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm:

(1) Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, gắn với yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh, hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, kinh tế số, xã hội số nhằm nâng cao năng lực quản lý, điều hành, cải thiện năng suất lao động xã hội, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội nhanh, bền vững.

(2) Phát triển nhanh nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh, từng bước hướng đến đạt tiêu chuẩn trình độ Asean; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên cả 03 yếu tố cơ bản là sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức, đáp ứng tốt hơn nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thúc đẩy phát triển KT- XH, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025.

(3) Giáo dục và đào tạo nghề làm nền tảng để phát triển nguồn nhân lực, trong đó đào tạo lao động chất lượng cao là khâu đột phá, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, đào tạo gắn với giải quyết việc làm.

(4) Khuyến khích, tạo điều kiện đầy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; huy động tối đa sự tham gia của các chủ thể xã hội khác ngoài nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực.

(5) Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp, Mặt trận, các đoàn thể chính trị- xã hội và của toàn xã hội.

2. Mục tiêu:

2.1. Mục tiêu chung:

Phát triển nguồn nhân lực của tỉnh có quy mô, cơ cấu hợp lý, nhất là nhân lực chất lượng cao, phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm, bao gồm: năng lượng sạch; du lịch đẳng cấp cao; nông nghiệp đặc thù ứng dụng công nghệ cao gắn với công nghiệp chế biến và kinh tế đô thị; tập trung phát triển chuyển đổi số và sản giao dịch điện tử, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội nhanh và bền vững, góp phần hiện thực hóa mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025.

2.2. Mục tiêu cụ thể:

- Phân đầu đến năm 2025:

+ Có ít nhất 63% lao động trong nền kinh tế làm việc trong các ngành kinh tế trọng điểm, trong đó: lĩnh vực năng lượng chiếm 5,5%; lĩnh vực du lịch đẳng cấp cao chiếm 5,5%; lĩnh vực nông nghiệp đặc thù chiếm 20,5%; lĩnh vực kinh tế đô thị chiếm 68,5%.

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 33%; lao động có trình độ cao làm việc trong các ngành kinh tế trọng điểm đạt trên 22%; cơ cấu lao động trình độ cao trong ngành: năng lượng chiếm 18%, du lịch đẳng cấp cao chiếm 30,7%, nông nghiệp đặc thù chiếm 14%, kinh tế đô thị chiếm 25%.

- Phân đầu đến năm 2030:

+ Có ít nhất 68% lao động trong nền kinh tế làm việc trong các ngành kinh tế trọng điểm, trong đó: lĩnh vực năng lượng chiếm 7,3%; lĩnh vực du lịch đẳng cấp cao chiếm 13,8%; lĩnh vực nông nghiệp đặc thù chiếm 20,2%; lĩnh vực kinh tế đô thị chiếm 58,7%.

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 75%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt trên 40%; lao động có trình độ cao làm việc trong các ngành kinh tế trọng điểm đạt trên 27%; cơ cấu lao động trình độ cao trong ngành: năng lượng chiếm 20%, du lịch đẳng cấp cao chiếm 32,7%, nông nghiệp đặc thù chiếm 18%, kinh tế đô thị chiếm 30%.

II. CÁC NHIỆM VỤ CHỦ YẾU

1. Nâng cao mặt bằng dân trí, trình độ học vấn và nâng cao thể lực, tầm vóc nhân lực

Xác định giáo dục là nền tảng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hướng đến mục tiêu “Chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế”. Tập trung triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện. Tiếp tục giữ vững phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi; duy trì và nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục tiểu học, trung học cơ sở đúng độ tuổi ở 100% xã, phường, thị trấn. Củng cố vững chắc kết quả xóa mù chữ và không mù chữ trở lại. Phân đầu đến năm 2025 có trên 98% số người trong độ tuổi 15-60 tuổi biết chữ.

Đẩy mạnh công tác phân luồng học sinh sau tốt nghiệp Trung học cơ sở và Trung học phổ thông. Phân đầu đạt ít nhất 30% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp; phân đầu ít nhất 35% học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ cao đẳng.

Xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đặc biệt coi trọng phẩm chất đạo đức, lương tâm trách nhiệm của người giáo

viên, phấn đấu trong giai đoạn 2025 - 2030, có 100% giáo viên các bậc học có trình độ đào tạo đạt chuẩn, trong đó có 30 - 35% đạt trình độ đào tạo trên chuẩn.

Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và chất lượng đào tạo nghề theo tinh thần Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của BCH Trung ương Đảng, về đổi mới căn bản, toàn diện công tác giáo dục và đào tạo gắn với việc xây dựng khung kiểm định, đánh giá chất lượng dịch vụ cung ứng nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm. Tập trung triển khai đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông; tiếp tục rà soát nâng tỷ lệ và chất lượng trường phổ thông đạt chuẩn quốc gia, đồng thời nâng chất lượng các trường đã được công nhận đạt chuẩn quốc gia, phấn đấu đến năm 2025 có 65% trường phổ thông và 30% trường mầm non đạt chuẩn quốc gia.

Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo. Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục; tăng cường công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập đi đôi với chú trọng phát hiện, bồi dưỡng và phát huy nhân tài. Thúc đẩy xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời; tăng cường quản lý các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Khuyến khích xã hội hóa đầu tư phát triển các trường chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo. Hình thành các trường học ngoài công lập có chất lượng để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông; mở rộng mạng lưới các cơ sở giáo dục thường xuyên - kỹ thuật hướng nghiệp - dạy nghề ở các huyện; có chính sách hỗ trợ cho số sinh viên của tỉnh đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng ngoài tỉnh cam kết về làm việc, cống hiến lâu dài cho địa phương.

Tiếp tục đổi mới trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, xây dựng và triển khai các giải pháp đồng bộ, toàn diện, làm tốt nhiệm vụ bảo vệ, chăm sóc và từng bước nâng cao sức khỏe nhân dân, nhất là việc thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới; Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 25/10/2017 về công tác dân số trong tình hình mới; Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn đến năm 2030 của Chính phủ.

2. Phát triển, nâng cao chất lượng nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm

2.1. Đào tạo

Xây dựng cơ chế nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ các ngành nghề mũi nhọn, đột phá. Khuyến khích xã hội hóa đầu tư phát triển các trường chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo. Đẩy mạnh dạy nghề và gắn kết đào tạo với doanh nghiệp; đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp, xúc tiến hợp tác với các tổ chức có uy tín, có thương hiệu thành lập cơ sở đào tạo tại Tỉnh.

Thực hiện có hiệu quả các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đào tạo tại chỗ trong doanh nghiệp, chú trọng công tác đào tạo lao động có tay nghề cao phù hợp với nhu cầu của tỉnh. Khuyến khích các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực. Triển khai thực hiện sâu rộng chương trình việc làm, tạo điều kiện giải quyết việc làm cho người lao động, đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động. Nâng cao hiệu quả hoạt động của Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh, Trung tâm giáo dục thường xuyên - kỹ thuật hướng nghiệp - dạy nghề,... Tổ

chức thường niên ngày hội việc làm, tạo điều kiện để kết nối các doanh nghiệp và người lao động.

- *Đối với ngành năng lượng*: ưu tiên đào tạo lao động các ngành điện, cơ khí, chế tạo các linh kiện điện, điện tử, gia công lắp ráp, cán bộ quản lý dự án,...; giai đoạn 2015- 2025, đào tạo, thu hút khoảng 2.400 kỹ sư, chuyên gia, quản lý,..., để đến năm 2025, nâng tỷ lệ lao động trình độ cao lên 18% trong tổng số lao động của ngành. Dự kiến đến năm 2030, đào tạo, thu hút thêm khoảng 2.000 lao động, nâng tổng số 4.400 lao động trình độ cao, chiếm 20% trong tổng số lao động của ngành.

- *Đối với ngành du lịch đẳng cấp cao*: Chú trọng phát triển nhân lực du lịch. Tập trung tổ chức đào tạo về quản lý và chuyên môn cho đội ngũ lao động đang phục vụ trong ngành du lịch gắn với thực tế; thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, đào tạo lại, nâng cao trình độ ngoại ngữ nhằm nâng cao tay nghề, kiến thức mới cho người lao động đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế. Ưu tiên đào tạo cán bộ quản lý, nhân viên phục vụ khách sạn, nhà hàng, đội ngũ hướng dẫn viên du lịch. Giai đoạn 2021-2025, ưu tiên đào tạo, thu hút khoảng 4.070 lao động trình độ cao (trung cấp/ cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành), chiếm 30,7% tổng số lao động của ngành. Dự kiến đến năm 2030, đào tạo, thu hút thêm 9.530 lao động, nâng tổng số 13.600 lao động trình độ cao, chiếm 32,7% tổng số lao động của ngành.

- *Đối với ngành nông nghiệp đặc thù*: Đẩy mạnh cơ cấu lại ngành nông nghiệp gắn với thích ứng biến đổi khí hậu, áp dụng khoa học công nghệ và xây dựng nông thôn mới; Phát triển nông nghiệp kết hợp hài hòa cả chiều rộng và chiều sâu, trong đó chú trọng phát triển theo chiều sâu; tăng cường ứng dụng khoa học-công nghệ, phát triển nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp thông minh, nông nghiệp công nghệ số có năng suất cao và tính cạnh tranh cao; nghiên cứu, có chính sách thu hút doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp, nông thôn. Chuyển dịch cơ cấu nội bộ ngành theo hướng tăng nhanh tỷ trọng ngành chăn nuôi để từng bước trở thành ngành sản xuất chính.

Thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng lao động tại khu vực nông lâm nghiệp và thủy sản. Tập trung phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, sạch, nông nghiệp hữu cơ; đẩy mạnh hợp tác, liên kết trong sản xuất và tiêu thụ nông sản. Khuyến khích phát triển kinh tế trang trại, hợp tác xã nông nghiệp và các tổ hợp tác; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành nông nghiệp thông qua các chương trình, khóa học đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực ngành nông nghiệp theo hướng chuyên môn hóa và nâng cao hiệu quả lao động. Đẩy mạnh thực hiện các giải pháp phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp sạch trên địa bàn tỉnh; tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý về nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp sạch trên địa bàn tỉnh.

Tập trung ưu tiên đào tạo cán bộ khoa học- kỹ thuật các ngành trồng trọt, chăn nuôi, lâm nghiệp và thủy sản, nhất là các lĩnh vực nghiên cứu, ứng dụng chuyển giao các tiến bộ của khoa học kỹ thuật, công nghệ sinh học, nuôi cấy mô, lai tạo giống, công nghệ vật liệu mới, công nghệ thông tin,...giai đoạn 2021- 2025, ưu tiên đào tạo, thu hút 7.000 lao động trình độ cao có khả năng ứng dụng công nghệ cao (trung cấp/

cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành), chiếm 14% lao động nội bộ ngành. Dự kiến đến năm 2030, đào tạo, thu hút thêm 4.000 lao động, nâng tổng số 11.000 lao động trình độ cao, chiếm 18% lao động nội bộ ngành, để làm việc trong các vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

- *Đối với ngành kinh tế đô thị:*

Ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực làm việc trong các khu đô thị; các ngành nghề trong lĩnh vực công nghiệp- xây dựng và dịch vụ, tập trung ưu tiên đào tạo cán bộ khoa học và công nghệ; cán bộ, kỹ thuật viên về công nghệ thông tin,.. đáp ứng yêu cầu kinh tế số, xã hội số, từng bước hình thành đô thị thông minh. Giai đoạn 2021-2025, ưu tiên đào tạo, thu hút khoảng 41.700 lao động trình độ cao (trung cấp/ cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành), chiếm 25% tổng số lao động của ngành. Dự kiến đến năm 2030, đào tạo, thu hút thêm 11.290 lao động, nâng tổng số 53.000 lao động trình độ cao, chiếm 30% lao động của ngành.

Tập trung một số lĩnh vực chủ yếu, như:

+ *Công nghiệp chế biến:* ưu tiên đào tạo cán bộ quản lý, kỹ thuật, công nhân kỹ thuật và lao động có tay nghề các ngành công nghiệp chế biến thực phẩm, chế biến nông, thủy sản, chế biến khoáng sản và sản xuất vật liệu; giai đoạn 2021-2025, ưu tiên đào tạo, thu hút khoảng 9.200 lao động trình độ cao (trung cấp/ cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành), chiếm khoảng 22% số lao động trình độ cao làm việc trong lĩnh vực kinh tế đô thị.

+ *Xây dựng- kinh doanh bất động sản:* ưu tiên đào tạo lao động kỹ thuật công trình xây dựng, thủy lợi, điện, xây dựng dân dụng và cán bộ quản lý đất đai; giai đoạn 2021- 2025, ưu tiên đào tạo, thu hút khoảng 11.000 lao động trình độ cao (trung cấp/ cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành), chiếm khoảng 26% số lao động trình độ cao làm việc trong lĩnh vực kinh tế đô thị.

+ *Lĩnh vực thương mại, dịch vụ:* ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực: Thương nghiệp; sửa chữa xe có động cơ và đồ dùng cá nhân; dịch vụ tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, bưu chính viễn thông,... với việc tăng cường áp dụng công nghệ thông tin, tăng cường kết nối liên kết giữa các tổ chức; phát triển dịch vụ vận tải, logistics; hoạt động văn hóa thông tin,... Chú trọng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ quản lý, nhân viên ngành dịch vụ. Giai đoạn 2021-2025, ưu tiên đào tạo, thu hút khoảng 11.390 lao động trình độ cao (trung cấp/ cao đẳng nghề, đại học và trên đại học chuyên ngành), chiếm khoảng 27% số lao động trình độ cao làm việc trong lĩnh vực kinh tế đô thị.

+ *Một số lĩnh vực đặc thù:*

Phát triển nguồn nhân lực kinh tế đô thị gắn với nhiệm vụ xây dựng chính quyền điện tử, đô thị thông minh. Chính quyền điện tử sẽ cung cấp các dịch vụ công cộng, thực hiện các hoạt động trên nền tảng phát triển công nghệ số trong các lĩnh vực, trọng tâm là ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính, cung cấp dịch vụ công, trước hết là trong lĩnh vực liên quan tới doanh nghiệp, người dân như giáo dục, y tế, giao thông, nông nghiệp,... Để phát triển nguồn nhân lực trình độ cao gắn với nhiệm vụ xây dựng chính quyền điện tử, đô thị thông minh; trước tiên, tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có năng

lực làm chủ các thiết bị công nghệ số và ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ mới trong phát triển kinh tế - xã hội. Chú trọng công tác đào tạo, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức viên chức đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ số hóa trong mọi mặt hoạt động của nền kinh tế.

Tập trung đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, kỹ thuật viên về công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp số và chuyển đổi số phát triển đô thị thông minh. Đến năm 2025, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn về công nghệ thông tin cho khoảng 15.000 CBCCVC, trong đó có khoảng 1.700 lao động trình độ cao (cao đẳng, đại học và trên đại học chuyên ngành) tham gia trực tiếp lĩnh vực ICT (năm 2021 có khoảng 1.674 ICT).

Tập trung ưu tiên đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ hoạt động trong các tổ chức khoa học và công nghệ trên địa bàn tỉnh; giai đoạn 2021-2030, ưu tiên đào tạo, thu hút khoảng 160-190 cán bộ kỹ thuật, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; lao động làm việc trong các lĩnh vực có lợi thế cạnh tranh của tỉnh, như: Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao: công nghệ sinh học, công nghệ sau thu hoạch, nuôi trồng thủy sản,.. chế biến thực phẩm,.. các sản phẩm đặc thù của tỉnh; công nghệ môi trường, xử lý, tái chế chất thải; công nghệ phục vụ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; năng lượng tái tạo, năng lượng sạch và phát triển du lịch,..

Tập trung ưu tiên đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý hoạt động trong lĩnh vực giáo dục-đào tạo cho khoảng 2.380 lao động; *đào tạo và phát triển đội ngũ y, bác sỹ* cho khoảng 300 người (trình độ đại học và trên đại học); và ưu tiên *đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản trị doanh nghiệp* khoảng 650 người⁶⁶; kế toán 1.600 người⁶⁷ và đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa trình độ ngoại ngữ cho khoảng 3.300 người⁶⁸....

2.2. Bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

Tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Bố trí sử dụng lao động phù hợp vị trí việc làm, trình độ chuyên môn, kỹ thuật của người lao động theo Chương trình, kế hoạch đề ra. Sau khi tuyển dụng, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ trí thức xứng tầm, đáp ứng yêu cầu công việc được giao. Chú trọng công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo theo đúng quy định hiện hành.

2.3. Một số chính sách, chế độ thu hút, đãi ngộ

Triển khai xây dựng cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực cho một số ngành, lĩnh vực, như: năng lượng sạch, y tế, khoa học công nghệ,... phục vụ kinh tế số, xã hội số; chính sách thu hút nhân tài lĩnh vực chuyên gia tư vấn, hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, pháp luật, y tế, giáo dục và đào tạo, nhất là nhân tài quản lý và giáo viên có kinh nghiệm, chuyên môn từ Thạc sỹ trở lên để họ yên tâm công tác lâu dài,...

⁶⁶ Giai đoạn 2016-2020 đào tạo 648 người; trong đó 333 học viên do Trung tâm GDTX-HN tỉnh đào tạo, 315 lượt cán bộ quản lý doanh nghiệp do Sở KHĐT phối hợp với Cục Quản lý DN-BKHĐT tập huấn, bồi dưỡng.

⁶⁷ Giai đoạn 2016-2020 đã đào tạo 1.592 người.

⁶⁸ Giai đoạn 2016-2020 đã đào tạo chuyên ngành tiếng Anh cho 3.297 người.

Xây dựng chính sách thúc đẩy hợp tác chặt chẽ với các cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng trong nước và quốc tế trong việc mở các chương trình đào tạo lao động có kỹ năng, tay nghề cao, nghiệp vụ chuyên môn giỏi trong lĩnh vực nông nghiệp đặc thù, du lịch đẳng cấp cao ... để tạo ra một đội ngũ nhân lực chuyên môn giỏi, gắn bó với địa phương.

3. Phát triển cơ sở và mở rộng qui mô đào tạo

Xây dựng Trường cao đẳng nghề thành trường Nghề chất lượng cao, đạt tiêu chuẩn cấp vùng, một số nghề đạt trình độ Asean và quốc tế (như: Điện tử công nghiệp; Kỹ thuật xây dựng, Điện công nghiệp, Công nghệ ô tô; Quản trị khách sạn); nâng cấp trường cao đẳng y tế; phát triển các Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp- Giáo dục thường xuyên cấp huyện để đáp ứng tốt nhất nhu cầu đào tạo nghề cho xã hội; tập trung triển khai chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn; tiếp tục triển khai thực hiện Quyết định 383/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về sáp nhập Trường cao đẳng Sư phạm vào Trường Đại học nông lâm thành phố Hồ Chí Minh; chuẩn bị tốt nhất các điều kiện để thành lập trường đại học Ninh Thuận sau năm 2030; liên kết đào tạo và đào tạo theo địa chỉ,....

Thực hiện có hiệu quả xã hội hóa đầu tư xây dựng và phát triển các trường học chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo. Phát triển giáo dục nghề nghiệp gắn với doanh nghiệp, thị trường lao động, phát triển khoa học công nghệ và quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Tăng cường hợp tác, liên kết trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Xây dựng và phát triển đội ngũ chuyên gia tư vấn, hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, pháp luật, khoa học công nghệ, giáo dục, y tế tại các cơ quan của tỉnh. Thu hút và tạo môi trường làm việc thuận lợi để hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia đầu ngành cho tỉnh.

Đẩy mạnh hợp tác 03 bên Nhà nước- Nhà trường- Doanh nghiệp; đa dạng hóa các hình thức đào tạo nhằm tạo điều kiện cho người lao động có nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, từng bước hình thành đội ngũ nhân lực lành nghề, có chất lượng trong tất cả các ngành và lĩnh vực.

4. Định hướng xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động:

Theo dõi và dự báo các xu hướng trên thị trường lao động, cung cấp thông tin có chất lượng, đáng tin cậy, cập nhật về nhu cầu kỹ năng và đào tạo của lực lượng lao động, cũng như các cơ hội việc làm mới cho người đang tìm việc.....

Xây dựng hệ thống dữ liệu về thông tin thị trường lao động và dự báo nhu cầu nhân lực một cách chuẩn xác, góp phần xây dựng cơ sở dữ liệu Quốc gia về thị trường lao động. Thường xuyên tổ chức sàn giao dịch việc làm, góp phần kết nối cung- cầu lao động, thúc đẩy phát triển thị trường lao động. Phát triển mạng lưới giao dịch việc làm xuống thôn; cung cấp dịch vụ việc làm tới tận hộ gia đình thông qua cộng tác viên ở phường, xã, thị trấn. Chủ động trong cung ứng lao động cho các Khu, cụm công nghiệp, các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động lớn trong và ngoài tỉnh, đảm bảo cung- cầu lao động cho phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

III. Nguồn lực để thực hiện Đề án

1. Nhu cầu vốn: khoảng 3.120 tỷ đồng;

2. Nguồn vốn dự kiến:

- Ngân sách Trung ương: 1.100 tỷ đồng (đầu tư phát triển 700 tỷ đồng; sự nghiệp 400 tỷ đồng);
- Ngân sách địa phương: 1.200 tỷ đồng (đầu tư phát triển 990 tỷ đồng; sự nghiệp 210 tỷ đồng);
- Vốn huy động khác: 820 tỷ đồng (vốn từ các nhà tài trợ 85 tỷ đồng; vốn vay ODA, NGO 320 tỷ đồng; vốn các TPKT 415 tỷ đồng).

(có biểu phụ lục đính kèm)

IV. Các nhóm giải pháp

1. Tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp các ngành và toàn xã hội về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh

- Tổ chức tuyên truyền sâu rộng trong toàn hệ thống chính trị, các cấp, các ngành và toàn xã hội về vai trò và tầm quan trọng của phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Các cấp, các ngành, các địa phương, đơn vị thường xuyên quán triệt, phổ biến để nâng cao hiểu biết về pháp luật cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có ý thức học và tự học, học tập suốt đời, phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tốt hơn công việc được giao.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền và định hướng nghề nghiệp để làm thay đổi nhận thức của người dân; đặc biệt là học sinh, sinh viên nhận thức học nghề là được đào tạo để có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu thị trường góp phần tạo cơ hội phát triển bản thân, tìm kiếm việc làm phù hợp, ổn định thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống.

- Triển khai thực hiện tốt công tác giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng cho học sinh sau tốt nghiệp Trung học cơ sở, Trung học phổ thông nhằm nâng cao nhận thức đến cha mẹ học sinh, học sinh và trong các tầng lớp nhân dân. Tăng cường kết nối giữa các trường học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng nhân lực để đa dạng nguồn thông tin trong quá trình tư vấn, hướng nghiệp và đào tạo nhân lực.

2. Đổi mới công tác quản lý nhà nước về đào tạo bồi dưỡng, quản lý, sử dụng, đánh giá và phát triển nguồn nhân lực

- Tổ chức điều tra, rà soát nhu cầu học nghề của lực lượng lao động, nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; cập nhật thường xuyên thông tin về cung- cầu lao động; tăng cường công tác dự báo về diễn biến nguồn nhân lực và nhu cầu nhân lực. Trên cơ sở đó có chính sách điều tiết quy mô và cơ cấu đào tạo cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khắc phục tình trạng mất cân đối cung- cầu lao động và lãng phí trong đào tạo.

- Chỉ đạo các đơn vị có tham gia đào tạo và sử dụng nhân lực trên địa bàn tỉnh cung cấp, cập nhật thông tin, tình hình cung - cầu nhân lực, từ đó có kế hoạch phát triển nhân lực nhất quán, đồng bộ, tránh sự chông chéo trong quá trình thực hiện. Chuyển mạnh từ dạy nghề theo năng lực đào tạo sang dạy nghề theo yêu cầu của thị

trường lao động, yêu cầu của đơn vị tuyển dụng lao động và nhu cầu đa dạng của xã hội; gắn dạy nghề với quy hoạch phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh và gắn với tạo việc làm cho người lao động. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng chương trình đào tạo.

- Tiến hành rà soát, đánh giá chất lượng nhân lực quản lý lãnh đạo, cán bộ công chức, viên chức; thực hiện các cuộc điều tra lao động và việc làm trong các thành phần kinh tế để phân loại và có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại kịp thời, đảm bảo thực hiện tốt các nhiệm vụ cụ thể của vị trí công tác, đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

- Đẩy mạnh việc đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo cho lao động nông thôn, người dân tộc thiểu số và các đối tượng chính sách khác, gắn đào tạo với giải quyết việc làm.

- Xây dựng hệ thống thông tin lao động- việc làm, nâng cao hiệu quả hoạt động của Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh, Trung tâm KTTH- Hướng nghiệp- Dạy nghề..., từng bước hình thành Sàn giao dịch việc làm, số hóa dữ liệu việc làm để kết nối cung cầu lao động nhằm cung cấp thông tin kịp thời trong việc đào tạo và sử dụng nhân lực. Thực hiện các dự báo ngắn, trung và dài hạn về cung- cầu lao động và đánh giá những tác động của những biến động của môi trường vĩ mô, từ đó có kế hoạch và chủ động giải quyết vấn đề cung- cầu lao động, nhất là nhân lực đã qua đào tạo. Hoàn thiện chính sách về thị trường lao động, kết nối người lao động với các đơn vị sử dụng lao động trên địa bàn trong và ngoài tỉnh thông qua hệ thống thông tin. Tăng cường tổ chức các ngày hội việc làm để kết nối giữa doanh nghiệp và người lao động. Khuyến khích các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh ưu tiên sử dụng nguồn lao động tại chỗ. Xây dựng kế hoạch hàng năm để mở rộng thị trường lao động, nhất là xuất khẩu lao động.

3. Hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút nguồn nhân lực; Tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình, dự án, cơ chế, chính sách

Chính sách thu hút, đãi ngộ và sử dụng nhân tài, các nhà khoa học:

- Xây dựng chính sách thu hút đội ngũ chuyên gia giỏi, cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao đến làm việc tại tỉnh, nhất là lĩnh vực năng lượng, chuyển đổi số, nông nghiệp công nghệ cao, y tế, giáo dục, nghiên cứu và phát triển (R và D); chính sách mở rộng liên kết đào tạo trong nước và nước ngoài.

- Có cơ chế, chính sách đãi ngộ đặc thù trong trả lương bằng nguồn kinh phí của Tỉnh, ngoài các quy định của pháp luật hiện hành, đặc biệt đối với nhân lực trong ngành trọng điểm như y tế, giáo dục, du lịch, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, kinh tế đô thị, năng lượng... Nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách về tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực chất lượng cao phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương và giá trị đóng góp của họ cho sự phát triển của tỉnh.

- Sắp xếp bố trí công việc đúng với sở trường; xây dựng các tiêu chí đánh giá và quy trình sàng lọc người có tài năng, gắn với nhiệm vụ, vị trí công việc được giao, sát với yêu cầu, đặc điểm của cơ quan, đơn vị.

- Xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, chủ động, tạo điều kiện cho người tài có cơ hội cống hiến và thăng tiến trong con đường nghề nghiệp.

Trang bị đầy đủ các cơ sở vật chất, phương tiện làm việc, thông tin đảm bảo đối tượng này công hiến được nhiều nhất.

Chính sách mở rộng liên kết đào tạo trong nước và nước ngoài

- Xây dựng chính sách thúc đẩy hợp tác chặt chẽ với các cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng trong nước và quốc tế trong việc mở các chương trình đào tạo lao động có kỹ năng, tay nghề cao, nghiệp vụ chuyên môn giỏi các ngành y tế, giáo dục, du lịch, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, kinh tế đô thị, năng lượng; giao cho một cơ quan đầu mối làm trung gian thiết lập các kênh kết nối giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp để tổ chức các diễn đàn để các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp gặp nhau; nâng cao tính chủ động, năng động, sáng tạo, cũng như trách nhiệm của các bên trong liên kết.

- Tạo điều kiện cho các cán bộ, công chức, viên chức trẻ có năng lực và phẩm chất đạo đức tốt đi đào tạo ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách Trung ương hoặc thông qua các Bộ, ngành Trung ương, các tổ chức quốc tế để tận dụng các học bổng của các nước, các tổ chức, các trường trên thế giới, nhất là các học bổng đào tạo nhân lực là nữ, người DTTS, người thuộc khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn với quy định rõ ràng để họ trở về tỉnh làm việc.

Tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình, dự án, cơ chế, chính sách

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, đổi mới cơ chế và các công cụ phát triển nhân lực: chính sách đầu tư và chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với thực tiễn chuyển dịch kinh tế của tỉnh; chính sách tài chính và phân bổ ngân sách cho công tác phát triển nhân lực; chính sách huy động các nguồn lực xã hội; chính sách phát triển thị trường lao động; chính sách lao động, việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội..., chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp tự đào tạo nguồn nhân lực.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện chính sách xã hội hóa trong giáo dục và giáo dục nghề nghiệp; tiếp tục có cơ chế chính sách ưu tiên về đất đai, thuế, tín dụng, chính sách học phí, lệ phí, trợ cấp xã hội,..; Đẩy mạnh xúc tiến hợp tác với các tổ chức có uy tín, có thương hiệu thành lập cơ sở đào tạo tại Tỉnh. Khuyến khích các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực.

- Tiếp tục xây dựng và thực hiện Đề án quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số; chính sách tạo nguồn cán bộ nữ dân tộc thiểu số, hỗ trợ nâng cao năng lực để tham gia vị trí quản lý lãnh đạo ở các cơ quan của tỉnh; chính sách đặc thù tuyển dụng công chức, viên chức đối với người dân tộc thiểu số, nhất là nhóm dân tộc thiểu số rất ít người, nhóm dân tộc thiểu số còn nhiều khó khăn. Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Kết luận số 52-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng “về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

4. Giải pháp về huy động và sử dụng nguồn lực đầu tư

- Xây dựng chính sách huy động nguồn đóng góp từ phía doanh nghiệp cho đào tạo nghề. Khuyến khích, thu hút các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước mở các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh. Đẩy mạnh công tác huy động vốn xã hội hóa từ người dân trong việc phát triển hệ thống trường học, hoàn thiện cơ sở vật chất trường, lớp học.

Huy động các nguồn lực từ doanh nghiệp, nhà đầu tư nước ngoài và các tổ chức phi Chính phủ cho công tác phát triển nhân lực nhằm phát triển kinh tế- xã hội của Tỉnh.

- Thu hút đầu tư nước ngoài, khuyến khích xã hội hóa trong công tác phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh. 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 - công nghệ. Tận dụng các cơ hội đào tạo nhân lực trình độ cao của các tổ chức trong nước và quốc tế.

- Đa dạng hóa các nguồn tài chính để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Ưu tiên bố trí kinh phí từ ngân sách Tỉnh cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời tranh thủ các nguồn tài trợ từ các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Nghiên cứu cơ chế hỗ trợ (một phần kinh phí hoặc việc làm...) đối với cá nhân tự trang trải kinh phí đào tạo đại học và sau đại học tại nước ngoài.

- rà soát các điều kiện đầu tư và đề xuất phương án cắt giảm, đơn giản hóa điều kiện đầu tư kinh doanh; Tăng cường phối hợp với các cơ quan truyền thông và báo chí để đẩy mạnh truyền thông về xã hội hóa giáo dục ở địa phương.

- Thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn lực hợp tác quốc tế, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, tăng cường cơ sở vật chất thông qua các nguồn viện trợ, các chương trình, dự án hợp tác với các nước, các tổ chức quốc tế để tăng cường đầu tư cho giáo dục, trung tâm giới thiệu việc làm, hệ thống thông tin lao động.

5. Tập trung đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật; tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng nhân lực

Phát triển giáo dục phổ thông, nâng cao trình độ học vấn:

- Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện ở các bậc học phổ thông, triển khai các hoạt động tăng cường tiếng Việt cho học sinh vùng dân tộc thiểu số. Nâng cao chất lượng dạy học ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh ở các cấp học; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong học đường, nâng cao kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin cho học sinh. Củng cố chất lượng công tác xóa mù chữ và chống tái mù chữ cho người dân, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa. Thực hiện tốt chủ trương giáo dục hướng nghiệp và thực hiện có hiệu quả Đề án giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025...

- Đa dạng hóa các hình thức học tập, quan tâm triển khai các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học; tăng cường công tác kết hợp giữa giáo dục nhà trường với giáo dục gia đình và xã hội nhằm đào tạo, phát triển người học theo hướng có đạo đức, kỷ luật, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội, có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế.

- Đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học từng bước chuẩn hóa, hiện đại hóa nhằm phục vụ tốt việc triển khai chương trình và sách giáo khoa mới; trong đó ưu tiên kinh phí cho các vùng khó khăn. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo ở các cấp học, nhất là phát triển giáo dục và đào tạo chất lượng cao. Tăng tỷ lệ trường ngoài công lập, trước mắt là đối với giáo dục mầm non.

- Phát triển giáo dục, đào tạo gắn với phát triển khoa học và công nghệ. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục và

đào tạo. Thúc đẩy, khuyến khích nghiên cứu khoa học, khởi nghiệp sáng tạo trong học sinh, sinh viên.

Đổi mới phát triển giáo dục nghề nghiệp:

- Phát triển năng lực của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm tăng khả năng cung ứng nguồn nhân lực được đào tạo trong tỉnh (tăng về quy mô, chất lượng, đa dạng về cơ cấu ngành nghề) đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động trong tỉnh; đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động; nhu cầu của người lao động khi muốn di chuyển tìm kiếm việc làm tại các địa phương khác. Tăng cường công tác rà soát, đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh để có định hướng phát triển phù hợp.

- Tiếp tục đầu tư có trọng điểm mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp bảo đảm phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội và điều kiện cụ thể của tỉnh. Tập trung đầu tư Trường Cao đẳng nghề Ninh Thuận thành trường đạt chất lượng cao.

- Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần tăng cường tính chủ động, sáng tạo trong liên kết với các doanh nghiệp cũng như tìm hiểu nhu cầu sử dụng lao động để xây dựng định hướng đào tạo nhân lực phù hợp với nhu cầu xã hội.

Nâng cao thể lực và tầm vóc nhân lực:

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030. Tuyên truyền, giáo dục bằng nhiều hình thức khác nhau để nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, quần chúng nhân dân về tầm quan trọng của việc bảo vệ sức khỏe, nâng cao thể lực tầm vóc người Việt Nam.

- Thực hiện tốt chương trình dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ sơ sinh, tăng cường chăm sóc sức khỏe trẻ em, đặc biệt là trẻ em dưới 5 tuổi, giảm tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng, đồng thời chăm sóc sức khỏe người chưa thành niên và thanh niên nhằm giảm thiểu các bệnh về tim mạch, bệnh béo phì, bệnh gây bất bình thường về chiều cao thân thể, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống.

- Thực hiện tốt chế độ chăm sóc dinh dưỡng đối với học sinh các cấp như mẫu giáo, tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông; xây dựng và triển khai chương trình sử dụng sữa học đường đối với học sinh mẫu giáo, tiểu học.

- Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện cuộc vận động “Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại”, tập trung phát triển mạnh mẽ phong trào thể dục thể thao quần chúng. Huy động các nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất cho các hoạt động văn hóa, thể thao. Khuyến khích cá nhân, tổ chức ngoài công lập đầu tư xây dựng điểm vui chơi giải trí, rạp chiếu bóng; sân vận động góp phần đáp ứng cơ bản nhu cầu văn hóa, tinh thần của người dân.

Bảo đảm các điều kiện và môi trường làm việc cho người lao động:

- Sắp xếp, bố trí sử dụng lao động hợp lý, phù hợp với trình độ, chuyên môn và năng lực cá nhân, tạo điều kiện phát huy sở trường; Xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, tôn trọng, gắn bó trong quan hệ đồng nghiệp; được sự ghi nhận và khuyến khích kịp thời của lãnh đạo cấp trên; tạo điều kiện để người lao động nâng cao trình độ, phát triển kỹ năng chuyên môn giúp người lao động có động lực thúc

đẩy về thể hiện năng lực và cống hiến cho đơn vị.

- Trang bị phương tiện, máy móc, thiết bị, công cụ làm việc đầy đủ, đảm bảo an toàn lao động; thông tin về các nội dung công việc được công khai, minh bạch, đầy đủ và rõ ràng. Thực hiện nghiêm túc và đúng quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ lương, thưởng của người lao động; chú trọng cải thiện chế độ phúc lợi cho người lao động phù hợp với chất lượng và hiệu quả công việc mà họ mang lại cho đơn vị.

- Phát triển mạnh hệ thống thông tin đại chúng, mở rộng cơ hội và tăng cường năng lực cho người dân tiếp cận thông tin, thụ hưởng các dịch vụ văn hóa, vui chơi giải trí, có cuộc sống tinh thần lành mạnh nhằm nhanh chóng tái tạo, phát triển năng lực làm việc và khả năng sáng tạo của mỗi người.

6. Tăng cường công tác phối hợp các cấp, các ngành trong công tác đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Tăng cường sự phối hợp giữa các Sở, ngành và UBND các huyện, thành phố trong việc tổ chức, triển khai các nội dung, chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

- Xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa nhà nước, cơ sở giáo dục đào tạo, doanh nghiệp trong giáo dục, tuyển dụng lao động góp phần hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động và cung ứng nguồn lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp.

- Thực hiện có hiệu quả các chương trình đã ký kết giữa tỉnh Ninh Thuận với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện Đề án

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chất lượng giáo dục đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh kịp thời khắc phục hạn chế, khó khăn trong đào tạo phát triển nhân lực. Thực hiện giám sát xã hội, bảo đảm vai trò giám sát của cộng đồng, phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức xã hội trong việc giám sát chất lượng đào tạo nhân lực.

- Các cấp các ngành có kế hoạch tổ chức kiểm tra, giám sát việc triển khai thực Đề án theo ngành, lĩnh vực phụ trách. Đồng thời tổ chức báo cáo, đánh giá kết quả thực hiện theo định kỳ hàng năm, giữa kỳ và 5 năm.

PHẦN III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các Ban xây dựng Đảng của Tỉnh ủy, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức đoàn thể:

- Phối hợp thực hiện Đề án trong hệ thống các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể.

- Tham gia phản biện xã hội đối với các dự thảo chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước liên quan đến phát triển nguồn nhân lực.

- Thực hiện giám sát các hoạt động của cơ quan nhà nước, đại biểu dân cử và cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trong việc thực thi các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong quá trình phát triển nguồn nhân lực.

- Tham gia các hội đồng tư vấn; các hội nghị, hội thảo liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn.

2. Các huyện ủy, thành ủy:

Lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng kế hoạch thực hiện Đề án phù hợp với tình hình tại địa phương, tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

3. Các tổ chức chính trị- xã hội, xã hội- nghề nghiệp và các đơn vị, địa phương có liên quan:

- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, đơn vị, địa phương xây dựng kế hoạch, chương trình triển khai thực hiện Đề án.

- Đổi mới phương thức hoạt động để có hiệu lực, hiệu quả và phát triển nguồn nhân lực.

4. Các Sở, ngành, địa phương:

4.1. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Là cơ quan thường trực chủ trì, phối hợp với các Sở, ngành và địa phương tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Đề án; Tổng hợp tham mưu UBND tỉnh xây dựng chỉ tiêu kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hằng năm của tỉnh.

- Là cơ quan giúp UBND tỉnh theo dõi tổng hợp đơn đốc các ngành và địa phương triển khai thực hiện Đề án theo phân công của UBND tỉnh.

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

4.2. Sở Nội vụ

- Chủ trì tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch, lộ trình sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương tham mưu cấp có thẩm quyền chính sách ưu đãi để thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các ngành, lĩnh vực trụ cột, trọng điểm, mang tính đột phá của tỉnh.

- Tiếp tục tham mưu khuyến khích, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; gắn với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, cải cách chế độ công vụ, công chức nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong khu vực công.

- Triển khai thực hiện các Đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực phục vụ.

4.3. Sở Tài chính

Phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư và các đơn vị có liên quan tham mưu UBND tỉnh xem xét, bố trí kinh phí thực hiện Đề án đảm bảo theo đúng quy định.

4.4. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Tiếp tục xây dựng kế hoạch theo giai đoạn cụ thể, thực hiện các chương trình, đề án nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

- Đẩy mạnh nâng cao chất lượng giáo dục mầm non, phổ thông tạo tiền đề cho phát triển nguồn nhân lực.

- Khuyến khích xã hội hóa để đầu tư xây dựng và phát triển các trường chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo; làm tốt công tác phân luồng, hướng nghiệp cho học sinh các cấp.

4.5. Sở Lao động Thương binh và Xã hội

- Rà soát, đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của các trung tâm dạy nghề; đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp, xây dựng Trường Cao đẳng nghề thành trường chất lượng cao.

- Thực hiện liên kết trong công tác đào tạo nghề; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo và quản lý giáo dục nghề nghiệp.

- Thực hiện có hiệu quả các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đào tạo tại chỗ trong doanh nghiệp, chú trọng công tác đào tạo lao động có tay nghề cao phù hợp với nhu cầu thực tế của tỉnh, nhất là 4 ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của Trung tâm giới thiệu việc làm; vận động khuyến khích doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh ưu tiên sử dụng nguồn lao động tại chỗ.

- Thường xuyên cập nhật thông tin về cung- cầu lao động, từ đó đẩy mạnh hợp tác 3 bên Nhà nước- Nhà trường- Doanh nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp.

4.6. Sở Y tế

- Tham mưu xây dựng kế hoạch đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác khám chữa bệnh; tập trung nguồn lực đầu tư, nâng cấp Trường Trung cấp y tế đủ điều kiện để nâng lên thành Trường Cao đẳng Y tế; tăng cường đầu tư kinh phí mua sắm hiện đại hóa trang thiết bị, phòng thí nghiệm, các labo nhằm phục vụ học tập và nghiên cứu; tranh thủ các nguồn vốn đầu tư của các dự án để tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ giảng dạy về số lượng, chất lượng.

- Tham mưu xây dựng cơ chế, chính sách đào tạo, thu hút nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, y, bác sỹ, đặc biệt cho tuyến y tế cơ sở. Tăng cường công tác nghiên cứu ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, công nghệ tiên tiến trong y học, làm tốt công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng, từng bước nâng cao thể lực cho người lao động, thực hiện tốt công tác dân số.

4.7. Sở Khoa học và Công nghệ

- Tiếp tục tham mưu triển khai thực hiện có hiệu quả Chương trình phối hợp giữa UBND tỉnh với Trường Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, các Viện, Trung tâm nghiên cứu khoa học, hỗ trợ doanh nghiệp tiếp nhận ứng dụng công nghệ tiên tiến, đổi mới công nghệ.

- Tham mưu xây dựng, ký kết và tổ chức thực hiện “Chương trình phối hợp hoạt động về khoa học, công nghệ về đổi mới sáng tạo giữa Bộ Khoa học và Công nghệ và Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2021-2025” và các tổ chức khoa học và công nghệ mạnh, có tiềm năng lớn trong nước; hỗ trợ doanh nghiệp tiếp nhận những ứng dụng công nghệ tiên tiến đổi mới công nghệ”.

4.8. Sở Công Thương

- Thường xuyên rà soát, đánh giá thực trạng cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trong lĩnh vực công nghiệp và thương mại, làm cơ sở để dự báo, định hướng phát triển nhân lực phục vụ phát triển kinh tế.

- Khuyến khích hỗ trợ các doanh nghiệp đầu tư chiều sâu, đổi mới công nghệ, nâng cao chất lượng sản phẩm và sức cạnh tranh trên thị trường.

- Phối hợp các Sở, ngành liên quan tham mưu xây dựng cơ chế, chính sách, kế hoạch đào tạo, nâng cao nguồn nhân lực đến năm 2030 phục vụ cho phát triển các thế mạnh về công nghiệp của tỉnh nhất là năng lượng tái tạo.

4.9. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

- Rà soát, đánh giá thực trạng cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trong lĩnh vực nông nghiệp, làm cơ sở để dự báo, định hướng phát triển nhân lực phục vụ phát triển kinh tế nông nghiệp nông thôn của tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các Sở, ngành và địa phương xây dựng cơ chế, chính sách, kế hoạch nâng cao nguồn nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao và phát triển nông thôn trong thời kỳ hội nhập.

4.10. Sở Xây dựng

- Rà soát, đánh giá thực trạng cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp trong lĩnh vực xây dựng, kinh doanh, dịch vụ, thương mại khu vực đô thị, tại những khu, cụm công nghiệp, làm cơ sở để dự báo, định hướng phát triển nhân lực phục vụ phát triển kinh tế đô thị của tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các Sở, ngành và địa phương xây dựng cơ chế, kế hoạch nâng cao nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế đô thị trong thời kỳ hội nhập.

4.11. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch:

- Rà soát, đánh giá thực trạng cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp trong lĩnh vực du lịch, làm cơ sở để dự báo, định hướng phát triển nhân lực phục vụ phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn.

- Chủ trì phối hợp với các Sở, ngành và địa phương xây dựng cơ chế, chính sách, kế hoạch nâng cao nguồn nhân lực phục vụ phát triển du lịch đẳng cấp cao trong thời kỳ hội nhập.

4.12. Các Sở, ban, ngành có liên quan và UBND các huyện, thành phố

Trên cơ sở Đề án nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 xây dựng kế hoạch và các chương trình, dự án phát triển nguồn nhân lực thuộc lĩnh vực do mình quản lý để tổ chức thực hiện, đảm bảo bền vững, chất lượng.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Phát triển nguồn nhân lực được xác định là một trong 3 khâu đột phá trong thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh giai đoạn 2021-2025. Song, Ninh Thuận đang còn gặp khó khăn lớn cho phát triển nhân lực so với các tỉnh khác trong

cả nước: Hiện nay tỉnh chưa có trường Đại học và mới chỉ thành lập Phân hiệu Đại học Nông lâm thành phố Hồ Chí Minh, trong khi nhu cầu về nhân lực cho giai đoạn tới là rất lớn, đặc biệt là nhân lực phục vụ cho 04 ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh. Vì vậy, đề nghị Thủ tướng Chính phủ cho phép Tỉnh thành lập trường Đại học đa ngành tại tỉnh Ninh Thuận khi đủ điều kiện và bổ sung vào mạng lưới trường Đại học của cả nước; và sớm phê duyệt Trường Cao đẳng nghề Ninh Thuận vào danh sách các trường cao đẳng có năng lực đào tạo tốt, đáp ứng các tiêu chí của trường Nghề chất lượng cao.

Ninh Thuận có lực lượng lao động nông thôn khá lớn, ngân sách tỉnh còn nhiều khó khăn. Vì vậy, đề nghị Chính phủ tăng mức hỗ trợ kinh phí hàng năm cho đầu tư cơ sở vật chất các cơ sở dạy nghề và tổ chức thực hiện đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Đề nghị các Bộ, ngành Trung ương tham mưu Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành nhiều chính sách và cơ chế thông thoáng để các tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp tham gia vào đào tạo nguồn nhân lực.

Tài liệu tham khảo

1. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Thuận lần thứ XIV.
2. Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2016-2020 và 2021- 2025.
3. Niên giám thống kê 2011-2019 và Tổng điều tra Dân số 1999, 2009, 2019 của Cục Thống kê Ninh Thuận.
4. Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2011 - 2020.

MỤC LỤC

| | |
|---|-----------|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| I. Sự cần thiết xây dựng Đề án | 1 |
| II. Cơ sở pháp lý..... | 2 |
| III. Phạm vi, đối tượng | 4 |
| Phần I. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH GIAI ĐOẠN 2011-2020..... | 4 |
| I. Khái quát tình hình KTXH của tỉnh đến năm 2020..... | 4 |
| II. Thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh..... | 8 |
| 1. Quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực | 9 |
| 2. Chất lượng nguồn nhân lực | 10 |
| 3. Đánh giá hoạt động đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực..... | 11 |
| 4. Hiện trạng sử dụng nguồn nhân lực..... | 15 |
| 5. Trữ lực cho phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại tỉnh | 18 |
| III. Đánh giá chung..... | 19 |
| 1. Thuận lợi, khó khăn..... | 18 |
| 2. Kết quả đạt được | 19 |
| 3. Hạn chế, bất cập, vướng mắc | 20 |
| 4. Nguyên nhân..... | 21 |
| 5. Bài học kinh nghiệm..... | 22 |
| IV. Dự báo về quy mô dân số và nguồn lao động đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 | 22 |
| 1. Dự báo tình hình kinh tế - xã hội trong giai đoạn tới..... | 22 |
| 2. Phương pháp dự báo..... | 23 |
| 3. Dự báo dân số và cung – cầu lao động..... | 24 |
| 4. Nhu cầu nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm..... | 26 |
| 5. Tổng hợp nhu cầu nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm..... | 29 |
| 6. Tổng hợp nhu cầu đào tạo nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm..... | 29 |
| Phần II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC NGÀNH KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM TỈNH NINH THUẬN ĐẾN NĂM 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030 | 30 |
| I. Quan điểm, mục tiêu..... | 30 |
| II. Các nhiệm vụ chủ yếu..... | 32 |

| | |
|---|----|
| 1. Nâng cao mặt bằng dân trí, trình độ học vấn; nâng cao thể lực, tầm vóc..... | 30 |
| 2. Phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm..... | 33 |
| 3. Phát triển và mở rộng quy mô đào tạo..... | 36 |
| 4. Định hướng xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động..... | 37 |
| III. Nguồn lực để thực hiện Đề án..... | 37 |
| IV. Các nhóm giải pháp..... | 37 |
| 1. Tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành và toàn xã hội..... | 38 |
| 2. Đổi mới công tác quản lý nhà nước về đào tạo bồi dưỡng, quản lý, sử dụng; đánh giá và phát triển nguồn nhân lực..... | 38 |
| 3. Hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút nguồn nhân lực; Tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình dự án..... | 39 |
| 4. Giải pháp về huy động và sử dụng nguồn lực đầu tư..... | 40 |
| 5. Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực..... | 41 |
| 6. Tăng cường sự phối hợp của các cấp, các ngành trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực..... | 41 |
| 7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện Đề án | 41 |
| Phần III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN..... | 42 |
| KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ | 45 |
| Tài liệu tham khảo..... | 46 |