TỈNH UỶ SÓC TRĂNG	**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**
*	
Số 06 -NQ/TU	*Sóc Trăng, ngày 11 tháng 7 năm 2021*

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH KHOÁ XIV
về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030

I- THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH SÓC TRĂNG

Sóc Trăng là tỉnh ven biển thuộc khu vực đồng bằng sông Cửu Long, có vị trí quan trọng về kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh trong khu vực Tây Nam bộ; dân số năm 2020 là trên 1,19 triệu người; trong đó, tỷ lệ nữ là 50,16%; dân tộc thiểu số 424.268 người, chiếm tỷ lệ 35,48%. Tuổi thọ trung bình là 74,4 tuổi; tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động chiếm 53,68%; tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ đạt 89,95%; lực lượng lao động có sức khỏe tốt, có truyền thống đoàn kết, cần cù, sáng tạo và có ý thức cầu tiến.

Thời gian qua, các cấp uỷ đảng, chính quyền đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các giải pháp phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Cơ cấu lao động, ngành nghề, việc làm có chuyển biến tích cực, tăng dần tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp, dịch vụ, giảm dần tỷ trọng lao động trong nông nghiệp. Cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đào tạo sau đại học tăng từ 1,34% vào năm 2012 lên 19,3% vào năm 2020. Chất lượng giáo dục và đào tạo có chuyển biến tích cực; trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, giảng viên các cấp học đạt chuẩn theo quy định. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác khám, điều trị được quan tâm đầu tư; chất lượng công tác khám, chữa bệnh tiếp tục được nâng lên, góp phần quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Tuy nhiên, việc phát triển nguồn nhân lực của tỉnh thời gian qua vẫn còn một số hạn chế nhất định: Chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh còn nhiều vấn đề quan tâm, thiếu lao động có chuyên môn, thừa những lao động có bằng cấp nhưng không đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Chất lượng giáo dục và đào tạo vẫn còn thấp so với khu vực đồng bằng sông Cửu Long; thực hiện phân luồng học sinh sau trung học cơ sở, trung học phổ thông còn chậm. Trình độ, năng lực của cán bộ y tế cơ sở ở một số nơi còn hạn chế. Công tác đào tạo nghề từng lúc chưa gắn với nhu cầu sử dụng lao động; số lượng lao động có tay nghề, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao chiếm tỷ trọng thấp. Cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa phát huy hiệu quả, chưa thu hút được nhân lực giỏi, có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên có nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là do: một số cấp uỷ, chính quyền, địa phương, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; công tác phối hợp giữa một số cơ quan, đơn vị từng lúc chưa chặt chẽ, đồng bộ; tinh thần tự giác học tập, rèn luyện trong một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chưa cao; nhận thức về vai trò của học nghề, dạy nghề trong các cấp, các ngành và người dân chưa sâu; công tác tư vấn đào tạo nghề cho người lao động và việc quản lý nhà nước về đào tạo nghề, đào tạo nghề theo nhu cầu của xã hội còn hạn chế; chính sách đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh thiếu đồng bộ.

II- QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH SÓC TRĂNG GIAI ĐOẠN 2021-2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

1. Quan điểm chỉ đạo

Nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển toàn diện, nhanh và bền vững của địa phương, đơn vị, là nhân tố quyết định thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV nhiệm kỳ 2020-2025, là một trong những yếu tố quyết định đối với quá trình lao động sản xuất, kinh doanh của nhà đầu tư, doanh nghiệp nhằm phát triển ổn định, hiệu quả.

Xây dựng và hình thành nguồn nhân lực dựa trên nhu cầu của xã hội, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đáp ứng kịp thời xu hướng phát triển khoa học, công nghệ, mô hình kinh doanh mới, kinh tế số, xã hội số; đội ngũ lao động lành nghề ở các lĩnh vực, nhất là nông nghiệp, thuỷ, hải sản, công nghiệp chế biến, công nghiệp sản xuất điện,...; lấy nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông làm nền tảng; đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao làm khâu đột phá; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị, là một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự thành công về cải cách hành chính và sự phát triển nhanh, bền vững của tỉnh.

Cụ thể hoá, triển khai thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ đột phá được nêu trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV nhiệm kỳ 2020-2025, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng về phát triển nguồn nhân lực. Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội, từng gia đình và mọi người dân; trong đó, sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng, quản lý của chính quyền có vai trò đặc biệt quan trọng; việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của nhà trường, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là yếu tố quyết định.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu chung

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn, vận dụng tri thức, kỹ năng được đào tạo để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả trong quá trình lao động, sản xuất, đáp ứng đầy đủ các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động của tỉnh. Chú trọng xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thực sự tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Phấn đấu đến năm 2030, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật, công chức, viên chức có năng lực, phong cách làm việc khoa học, chuyên nghiệp, hiện đại đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; có đội ngũ chuyên gia giỏi ở các ngành, lĩnh vực lợi thế của tỉnh.

2.2. Mục tiêu cụ thể

(1). Đến năm 2025, 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện (không tính viên chức ngành giáo dục, y tế) được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định, 20% có trình độ sau đại học; 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ văn hóa và chuyên môn đạt chuẩn theo quy định.

Đến năm 2030, phấn đấu có 25% cán bộ, công chức, viên chức (không tính viên chức ngành giáo dục, y tế) có trình độ sau đại học.

(2). Đến năm 2025, 70% Uỷ viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, 50% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý, 40% Uỷ viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện và tương đương, 30% cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương có trình độ sau đại học.

Đến năm 2030, phấn đấu có 80% Uỷ viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, 60% Uỷ viên Ban Chấp hành đảng bộ huyện và tương đương, 40% cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương có trình độ sau đại học.

(3). Đến năm 2025 và tiếp tục đến năm 2030, 100% cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, 100% cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại cơ quan, đơn vị, bộ phận tiếp xúc trực tiếp với đồng bào dân tộc thiểu số có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một thứ tiếng dân tộc thiểu số tại địa bàn công tác.

(4). Đến năm 2025, 100% giáo viên các ngành học, cấp học đạt chuẩn quy định; 90% giảng viên Trường Chính trị tỉnh có trình độ thạc sĩ trở lên; trong đó, có 20% trình độ tiến sĩ; 100% giảng viên các trường cao đẳng đạt trình độ chuyên môn theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, 80% giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên; trong đó, có 12% trình độ tiến sĩ.

Đến năm 2030, có 20% giáo viên trung học phổ thông có trình độ thạc sĩ; 15% giảng viên các trường cao đẳng có trình độ tiến sĩ.

(5). Đến năm 2025, 100% số trạm y tế cấp xã có bác sĩ công tác; 10 bác sĩ/vạn dân, 25 điều dưỡng/vạn dân; tỷ lệ bác sĩ chuyên khoa I chiếm 40%, chuyên khoa II chiếm 6% trong tổng số bác sĩ.

Đến năm 2030, có 11 bác sĩ/vạn dân; 30 điều dưỡng/vạn dân; tỷ lệ bác sĩ chuyên khoa I chiếm 45%, chuyên khoa II chiếm 10%.

(6). Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65%; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ đạt 30%; tỷ lệ lao động đang làm việc so với tổng số lao động trong độ tuổi là 85%.

Đến năm 2030, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ đạt 32,5%; tỷ lệ lao động đang làm việc so với tổng số lao động trong độ tuổi là 90%.

(7). Đến năm 2025, đào tạo nghề từ ngân sách Nhà nước được xác định rõ địa chỉ, vị trí nghề nghiệp cần đào tạo, sau đào tạo 100% có việc làm; 25% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp lợi thế của tỉnh; giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hằng năm cho 28.000 lao động.

Đến năm 2030, số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp lợi thế của tỉnh chiếm 30%; giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hằng năm cho 30.000 lao động.

(8). Đến năm 2025, phấn đấu đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho 75% lao động trực tiếp phục vụ trong ngành, nghề du lịch.

Đến năm 2030, phấn đấu đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho 80% lao động trực tiếp phục vụ trong ngành, nghề du lịch.

3. Nhiệm vụ, giải pháp

3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân đối với công tác phát triển nguồn nhân lực

Các cấp uỷ đảng tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo việc quán triệt và tổ chức thực hiện Nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực, coi đây là một nhiệm vụ chính trị đặc biệt quan trọng; đề ra chương trình hành động cụ thể thực hiện Nghị quyết có hiệu quả.

Các cấp chính quyền cụ thể hóa Nghị quyết thành kế hoạch, quy hoạch, đề án phát triển nguồn nhân lực phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và quy hoạch phát triển ngành, lĩnh vực của tỉnh và tình hình thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị. Cập nhật, bổ sung quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức, chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và các quy định hiện hành;

gắn đào tạo với sử dụng, vị trí việc làm và quy hoạch cán bộ. Tiếp tục thực hiện hoàn chỉnh quy hoạch về hỗ trợ đào tạo sau đại học và thu hút nhân lực trình độ sau đại học của tỉnh; nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, chất lượng công tác đào tạo; chú trọng hợp tác đào tạo trong và ngoài nước theo nhiều hình thức; khuyến khích tinh thần tự học, tự rèn của đội ngũ công chức, viên chức, người lao động; đồng thời, bảo đảm chính sách tài chính, đa dạng hóa nguồn kinh phí để thực hiện đạt mục tiêu Nghị quyết đề ra.

Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể tích cực tuyên truyền, phổ biến rộng rãi đến đoàn viên, hội viên và mỗi người dân về những chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

3.2. Nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, chất lượng dân số, sức khỏe nguồn nhân lực

3.2.1. Tiếp tục phát triển về quy mô, nâng cao chất lượng giáo dục ở các cấp, bậc học và giáo dục nghề nghiệp

Tiếp tục rà soát, sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo phù hợp với điều kiện phát triển và quy hoạch của địa phương, đơn vị; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu dạy và học. Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục và đào tạo, đa dạng hóa loại hình nhà trường, phát triển các trường ngoài công lập, nhất là ở bậc mầm non, tiểu học; xây dựng hệ thống trường chất lượng cao ở các bậc học. Chú trọng công tác hướng nghiệp, phân luồng, liên thông trong giáo dục, đào tạo gắn với nhu cầu xã hội.

Thực hiện đồng bộ các giải pháp về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đổi mới cơ chế quản lý và nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục; xây dựng đội ngũ giáo viên, giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có chất lượng cao, chú trọng giáo viên, giảng viên dạy tiếng Anh, Tin học.

3.2.2. Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo đối với các trường, các cơ sở đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao

Thường xuyên củng cố, sắp xếp hợp lý, nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo đối với các trường: Cao đẳng Cộng đồng, Cao đẳng Nghề, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; xây dựng Trường Chính trị tỉnh đạt chuẩn mức độ 1 vào năm 2025, đưa vào hoạt động có hiệu quả khu V, Trường Đại học Cần thơ tại Sóc Trăng. Tăng cường đầu tư trang thiết bị dạy nghề, mở rộng quy mô, đa dạng hình thức; chú trọng đào tạo những ngành nghề phù hợp với sự phát triển của địa phương, đơn vị và thị trường lao động; đẩy mạnh hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại về chuyên môn và kiến thức, kỹ năng quản lý cho cán bộ, người lao động hiện đang công tác trong lĩnh vực

ngành nông nghiệp, nông thôn, các ngành hàng chủ lực của tỉnh. Xã hội hóa, khuyến khích đầu tư giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu thị trường.

Đào tạo và phát triển lực lượng lao động trong các ngành kinh tế có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc công nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động cao; tính năng động, sáng tạo trong công việc, nhất là các ngành nghề mũi nhọn của tỉnh. Chú trọng công tác giáo dục nghề nghiệp cho người lao động lành nghề, phù hợp với cơ cấu lao động; xây dựng, ban hành và thực hiện có hiệu quả Đề án Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp gắn với giải quyết việc làm giai đoạn 2021-2025, tỉnh Sóc Trăng.

3.2.3. Nâng cao chất lượng dân số, sức khỏe nguồn nhân lực

Chú trọng nâng cao chất lượng dân số, sức khỏe nguồn nhân lực. Tập trung củng cố hệ thống y tế từ tỉnh đến cơ sở, bảo đảm mọi người dân có thể tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe có chất lượng. Thực hiện có hiệu quả các chương trình mục tiêu y tế, đẩy lùi các bệnh truyền nhiễm theo mùa; nâng cao năng lực phòng, chống dịch bệnh; thực hiện tốt công tác phòng, chống suy dinh dưỡng, đuối nước ở trẻ em; quan tâm chăm sóc sức khỏe học đường cho học sinh, bảo đảm có sức khỏe tốt khi trưởng thành; nâng cao tuổi thọ.

Thực hiện tốt công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, viên chức y tế có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi, có y đức và tâm huyết với nghề, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ; xây dựng mô hình bác sĩ gia đình, đội ngũ cán bộ, viên chức y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, nhất là tại các vùng ven, vùng đặc biệt khó khăn, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số.

Tập trung xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh trong xã hội, phát triển thể dục, thể thao toàn dân để tăng cường sức khỏe của nhân dân, đồng thời làm cơ sở phát triển thể dục, thể thao thành tích cao. Xây dựng, hoàn chỉnh hệ thống thiết chế văn hoá nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho nhân dân.

3.3. Xây dựng, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả các cơ chế, chính sách

Ban hành chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và học sinh có năng khiếu đặc biệt đi học tập ở nước ngoài. Rà soát, bổ sung chính sách, tạo môi trường và các điều kiện thuận lợi để thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, các nhà quản lý giỏi, các chuyên gia đến làm việc tại tỉnh. Quan tâm gặp gỡ học sinh, sinh viên trong tỉnh đang học tập ở các trường đại học trong và ngoài nước để nắm tâm tư, nguyện vọng, định hướng về những ngành nghề, lĩnh vực địa phương, đơn vị có nhu cầu; từ đó, động viên học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường trở về công tác tại địa phương, đơn vị.

Tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước xây dựng cơ sở vật chất, hỗ trợ nguồn lực cho các cơ sở đào tạo, dạy nghề cho lao động nông thôn, các vùng khó khăn, đáp ứng yêu cầu làm việc tại các khu, cụm công nghiệp, khu kinh tế của tỉnh; quan tâm các đối tượng học nghề ở những nơi người dân thiếu đất, đất thu hồi do quy hoạch phát triển khu, cụm công nghiệp, dịch vụ, đô thị; đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, cán bộ kỹ thuật chất lượng cao mà ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh đang cần; bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức trong hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu mới của phát triển kinh tế số, xã hội số.

Bổ sung, xây dựng các cơ chế, chính sách phát triển giáo dục và đào tạo, y tế. Thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục, tạo điều kiện cho người nghèo có cơ hội học tập, có chính sách hỗ trợ đặc biệt những học sinh có năng khiếu, hoàn cảnh khó khăn được theo học ở các bậc học cao. Rà soát, bổ sung chính sách hỗ trợ học sinh nghèo,vùng khó khăn, các trường chuyên biệt, học sinh giỏi, sinh viên giỏi. Ban hành, thực hiện tốt các chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút đối với các bác sĩ chuyên khoa cấp I, cấp II công tác tại tỉnh, góp phần nâng cao chất lượng công tác chăm sóc, bảo vệ sức khoẻ người dân.

Có chính sách quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dự nguồn, lãnh đạo quản lý, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trẻ, bảo đảm yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh quy định trước khi bố trí, đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Chú trọng công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch ở các cấp, các ngành, tạo điều kiện cho cán bộ được rèn luyện, trưởng thành từ cơ sở và bảo đảm tính liên tục, kế thừa, phát triển của đội ngũ cán bộ. Thực hiện thí điểm việc thi tuyển cạnh tranh một số chức danh lãnh đạo, quản lý tại một số cơ quan, đơn vị của tỉnh; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có năng lực lãnh đạo, quản lý, dự báo, hoạch định,... xác định đây là khâu đột phá trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của địa phương.

Tạo điều kiện, hỗ trợ đào tạo đội ngũ doanh nhân về kiến thức pháp luật, kỹ năng quản trị doanh nghiệp, khả năng tiếp cận thị trường. Phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm. Khuyến khích các thành phần kinh tế, các tổ chức cá nhân tham gia phát triển thị trường lao động từ khâu tư vấn, đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, giới thiệu việc làm trong tỉnh, trong nước và ngoài nước cho người lao động.

3.4. Mở rộng, tăng cường hợp tác; huy động nguồn lực

Tăng cường phối hợp, liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và nước ngoài để nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, mở rộng quan hệ giao lưu, trao đổi, hợp tác với các tỉnh trong khu vực và cả nước về đào tạo, sử dụng nhân lực. Khuyến khích liên doanh, liên kết đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao; đầu tư phát triển hệ thống các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; đẩy mạnh

công tác xã hội hóa lĩnh vực y tế, chăm sóc sức khỏe, giáo dục và đào tạo, giáo dục nghề nghiệp; lồng ghép mục tiêu phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các chương trình, dự án.

Tập trung huy động các nguồn lực trong và ngoài tỉnh để đầu tư phát triển hệ thống nguồn nhân lực, bao gồm từ các nguồn: ngân sách nhà nước (Trung ương, địa phương), các chương trình, dự án; liên kết, hợp tác quốc tế, vốn tín dụng, vốn của các thành phần kinh tế, vốn trong nhân dân. Hằng năm, cân đối, bố trí thoả đáng ngân sách nhà nước để đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện các cơ chế, chính sách ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, hỗ trợ về đất đai và ưu đãi tín dụng... để tranh thủ tối đa các nguồn vốn đầu tư phát triển nguồn nhân lực; đẩy mạnh xã hội hóa các nguồn lực xã hội để tập trung cho đào tạo lao động các ngành kinh tế, giáo dục, y tế,...

3.5. Sử dụng và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực

Kiện toàn tổ chức bộ máy, quy định rõ chức năng, nhiệm vụ trong các cơ quan, đơn vị. Nâng cao chất lượng tuyển dụng lao động, lựa chọn những người có trình độ, năng lực, phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu, phát huy và nâng cao hiệu quả công việc; thực hiện nghiêm đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hằng năm, bảo đảm sát với thực tế năng lực công tác; thực hiện hiệu quả mục tiêu tinh giản bộ máy, tinh giản biên chế.

Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phù hợp với trình độ chuyên môn, vị trí việc làm, tăng cường kỷ luật lao động; thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện công việc, tay nghề của người lao động gắn với đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, thúc đẩy năng suất lao động; quan tâm phát triển nguồn nhân lực, cơ sở vật chất đi kèm với việc bố trí, sắp xếp việc làm phù hợp với trình độ, năng lực, chuyên môn đào tạo cho học sinh, sinh viên cử tuyển sau khi tốt nghiệp về tỉnh công tác; giải quyết việc làm cho lao động là người dân tộc thiểu số đã qua đào tạo nghề.

3.6. Công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết

Các cấp uỷ, tổ chức đảng tăng cường kiểm tra, giám sát, đôn đốc, hướng dẫn thực hiện Nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, khắc phục hạn chế, yếu kém, phòng ngừa vi phạm.

Kịp thời tổ chức sơ kết, tổng kết các chính sách thu hút nguồn nhân lực, hỗ trợ đào tạo của Trung ương, của tỉnh đã ban hành, làm cơ sở đề xuất, xây dựng và ban hành các chính sách phù hợp với yêu cầu phát triển và điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương; đánh giá tình hình, kết quả tổ chức thực hiện Nghị quyết, nhân rộng những mô hình, cách làm hay trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; động viên, khen thưởng kịp thời các tổ chức, cá nhân có thành tích trong triển khai, thực hiện.

III- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp uỷ đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể trong tỉnh tập trung phổ biến, quán triệt, học tập và đẩy mạnh công tác tuyên truyền Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và nhân dân; xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Nghị quyết.

2. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh rà soát hệ thống các chính sách về phát triển nguồn nhân lực để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới phù hợp với Nghị quyết này.

3. Ban cán sự đảng Uỷ ban nhân dân tỉnh lãnh đạo uỷ ban nhân dân tỉnh xây dựng Đề án "Phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030"; chỉ đạo các sở, ban, ngành cụ thể hóa Nghị quyết của Tỉnh uỷ thành các chương trình, kế hoạch và triển khai thực hiện đồng bộ, hiệu quả.

4. Ban Tuyên giáo Tỉnh uỷ chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh uỷ, Ban cán sự đảng Uỷ ban nhân dân tỉnh hướng dẫn triển khai việc học tập, quán triệt, tuyên truyền, phổ biến sâu rộng Nghị quyết đến các cấp, các ngành và nhân dân; thường xuyên theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết; tham mưu Tỉnh uỷ tổ chức sơ kết vào năm 2025 và tổng kết vào năm 2030.

Nghị quyết này được phổ biến đến các tổ chức đảng, đảng viên và nhân dân trên địa bàn tỉnh./.

T/M TỈNH UỶ
BÍ THƯ

Lâm Văn Mẫn

Nơi nhận:
- Ban Bí thư Trung ương Đảng,
- Văn phòng Trung ương Đảng (HN&T78),
- Các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn và đảng uỷ trực thuộc Tỉnh uỷ,
- Ban Thường vụ Tỉnh đoàn,
- Các huyện uỷ, thị uỷ, thành uỷ,
- Các đồng chí Tỉnh uỷ viên,
- Lưu Văn phòng Tỉnh uỷ.