

**ỦY BAN NHÂN DÂN  
TỈNH HÀ NAM**

Số: 185/QĐ-UBND

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

Hà Nam, ngày 04 tháng 02 năm 2023

**QUYẾT ĐỊNH**

**Phê duyệt Đề án phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030**

**ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH HÀ NAM**

*Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;*

*Căn cứ Luật Giáo dục ngày 14/6/2019;*

*Căn cứ Luật Giáo dục Đại học ngày 18/6/2012; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục đại học năm 2012;*

*Căn cứ Luật Giáo dục nghề nghiệp ngày 27/11/2014;*

*Căn cứ Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;*

*Căn cứ Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;*

*Căn cứ Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.*

*Căn cứ Quyết định số 389/QĐ-TTg ngày 18/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nhiệm vụ lập quy hoạch tỉnh Hà Nam thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050;*

*Căn cứ Quyết định số 2161/QĐ-TTg ngày 21/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045;*

*Căn cứ Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030;*

*Căn cứ Nghị quyết số 54/NQ-HĐND ngày 08/12/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh về nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2021-2025);*

*Theo đề nghị của Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số 3097/TTr-SKHĐT ngày 29/12/2022 về việc đề nghị ban hành Đề án Phát triển, nâng cao chất lượng*

nguồn nhân lực và thu hút nhân tài tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

### **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành Đề án Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

*(Có Đề án chi tiết kèm theo)*

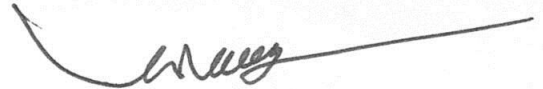
**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Thủ trưởng các Sở, ban, ngành; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và các cơ quan, đơn vị, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. ~~#~~

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Các Sở, Ban, ngành;
- UBND các huyện, thị xã, thành phố;
- VPUB: LĐVP, các CV;
- Lưu: VT, TH(Â).

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH**



---

**Trương Quốc Huy**

**ĐỀ ÁN**

**Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài  
tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 185 /QĐ-UBND ngày 04/02/2023 của UBND  
tỉnh Hà Nam)*

**Phần I**

**SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

**I. SỰ CẦN THIẾT**

Tỉnh Hà Nam nằm phía Tây Nam châu thổ sông Hồng, cửa ngõ phía Nam của Thủ đô Hà Nội. Hà Nam nằm trên trục giao thông quan trọng xuyên Bắc-Nam, trên địa bàn tỉnh có quốc lộ 1A và đường sắt Bắc-Nam chạy qua với chiều dài gần 50km và các tuyến đường giao thông quan trọng khác như quốc lộ 21, quốc lộ 21B, quốc lộ 38, đường nối 2 cao tốc Hà Nội-Hải Phòng và Hà Nội-Ninh Bình; cách Cảng hàng không Quốc tế Nội Bài 1,5 giờ và cách cảng biển Hải Phòng 2,0 giờ ô tô; phía Đông giáp tỉnh Hưng Yên; phía Nam giáp tỉnh Nam Định và Ninh Bình; phía Tây giáp tỉnh Hòa Bình. Với vị trí đầu mối giao thông nên Hà Nam có lợi thế trong việc mở rộng hợp tác, giao lưu kinh tế với các địa phương khác trong cả nước, nhất là với thủ đô Hà Nội và các tỉnh trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ.

Trong giai đoạn 2011-2020, nền kinh tế tỉnh Hà Nam đã đạt được nhiều kết quả quan trọng: Tốc độ tăng GRDP bình quân giai đoạn 2011-2020 trên 10%/năm, GRDP bình quân đầu người năm 2020 gấp 1,8 lần so với năm 2015 và gấp gần 4 lần so với năm 2010. Đến hết năm 2020, GRDP theo giá hiện hành của tỉnh đạt 60.046 tỷ đồng, gấp 1,88 lần so với năm 2015 và gấp 4,33 lần so với năm 2010. Năm 2021 đạt 66.895,2 tỷ đồng, tăng 11,41% so năm 2020 (*năm 2021, tốc độ tăng trưởng GRDP - giá so sánh là 8,85%*). Tăng trưởng kinh tế luôn duy trì ở mức khá trong thời gian dài, mô hình tăng trưởng từng bước chuyển từ chiều rộng sang chiều sâu và nâng cao chất lượng tăng trưởng; Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại, tăng dần tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ, giảm dần tỷ trọng nông lâm nghiệp và thủy sản trên cơ sở khai thác hiệu quả các tiềm năng, lợi thế trong phát triển; cơ sở vật chất kỹ thuật, kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội

được đầu tư ngày càng hoàn thiện; cuộc sống của người dân được nâng cao cả về vật chất và tinh thần, giải quyết thêm nhiều việc làm, bảo đảm an sinh xã hội; Quốc phòng, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn được giữ vững, ổn định.

Xác định nguồn nhân lực là một trong ba trụ cột quan trọng trong chiến lược phát triển bền vững của tỉnh. Trong thời gian qua, Đảng bộ và chính quyền các cấp của tỉnh đã tập trung công tác lãnh đạo, chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực thông qua nhiều Nghị quyết chuyên đề, chương trình, chính sách và đề án phù hợp<sup>1</sup>, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội ổn định. Nguồn nhân lực đã từng bước được củng cố, nâng cao, phát triển cả số lượng và chất lượng, đáp ứng xu thế ứng dụng tiến bộ khoa học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay. Năm 2011, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 47% (*trong đó qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp đạt 33%*); năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70% (*trong đó qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp đạt 55%*).

Tuy nhiên, công tác đào tạo nguồn nhân lực, thu hút nhân tài trên địa bàn tỉnh còn một số hạn chế, bất cập. Cơ cấu nhân lực theo từng địa bàn, lĩnh vực chưa đồng đều, thiếu đội ngũ chuyên gia đầu ngành, chuyên sâu trên một số lĩnh vực. Để góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX và các Nghị quyết chuyên đề về phát triển kinh tế xã hội, trong đó phần đầu đến năm 2025 là tỉnh có tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân trên 10%/năm, tự cân đối ngân sách, GRDP bình quân đầu người cao hơn mức bình quân chung của cả nước; Đến năm 2030 là tỉnh có tốc độ tăng trưởng GRDP nằm trong tốp đầu của vùng đồng bằng Bắc Bộ; GRDP bình quân đầu người cao hơn mức bình quân chung của cả nước, việc xây dựng Đề án phát triển nguồn nhân lực, thu hút nhân tài là hết sức cần thiết.

Đề án tập trung đề xuất các nhóm giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực, thu hút nhân tài của tỉnh đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ mới của Tỉnh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 bao gồm: Cơ chế chính sách, nâng cao năng lực cơ sở đào tạo, xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu nhân lực..., đồng thời dự báo về nhu cầu nhân lực một số ngành kinh tế trọng điểm cần thu hút, đào tạo, nâng cao nhằm thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

## **II. CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

### **1. Các văn bản của Trung ương:**

<sup>1</sup> Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 26 tháng 10 năm 2011 của Tỉnh ủy Hà Nam về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hà Nam đến năm 2020; Kế hoạch số 1624/KH-UBND ngày 18/11 2011 của UBND tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 08-NQ/TU của Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hà Nam đến năm 2020; Quyết định số 1942/QĐ-UBND ngày 18/9/2019 của UBND tỉnh về phê duyệt đề án “Phát triển nguồn nhân lực Du lịch tỉnh Hà Nam” giai đoạn 2019-2025; Quyết định số 20/2016/QĐ-UBND ngày 11/7/2016 của UBND tỉnh về Quy định mức chi phí đào tạo và mức hỗ trợ chi phí đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

- Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng;
- Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10/4/2013 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế;
- Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế;
- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 06/6/2014 của Ban chấp hành Trung ương về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao;
- Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức, quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập;
- 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 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

## **2. Các văn bản của tỉnh:**

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hà Nam lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020-2025;
- Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 15/9/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hà Nam về đẩy mạnh phát triển thương mại – dịch vụ, trọng tâm là du lịch và logistics tỉnh Hà Nam giai đoạn 2021-2025, định hướng đến 2030;
- Nghị quyết số 11-NQ/TU, ngày 15/9/2021 của Tỉnh ủy Hà Nam về đẩy mạnh phát triển công nghiệp, trọng tâm là công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp hỗ trợ, chế biến, chế tạo và dịch vụ phục vụ phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại, bền vững giai đoạn 2021-2025, định hướng đến 2030.

## **3. Căn cứ pháp lý:**

- Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008;
- Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010;
- Luật Việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013;
- Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014;
- Luật Ngân sách nhà nước 2015;
- Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 77/2015/QH1 ngày 19/6/2015;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018;
- Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019;
- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019;
- Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;
- Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;
- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
- Quyết định số 389/QĐ-TTg ngày 18/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nhiệm vụ lập quy hoạch tỉnh Hà Nam thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050;
- Quyết định số 2161/QĐ-TTg ngày 21/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045;
- Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030;
- Kế hoạch số 252/KH-UBND ngày 27/01/2021 của UBND tỉnh về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hà Nam giai đoạn 2021-2025;
- Nghị quyết số 54/NQ-HĐND ngày 08/12/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh về nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2021-2025);
- Quyết định số 1942/QĐ-UBND ngày 19/9/2019 của UBND tỉnh về việc ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Hà Nam giai đoạn 2019-2025;
- Quyết định số 530/QĐ-UBND ngày 31/3/2021 của UBND tỉnh về việc phê duyệt Đề án đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp Nhật Bản trên địa bàn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2021-2025;
- Kế hoạch số 1328/KH-UBND ngày 31/5/2021 của UBND tỉnh về việc thực hiện Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030;
- Kế hoạch số 1456/KH-UBND ngày 15/6/2021 của UBND tỉnh về giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm giai đoạn 2021 – 2025;
- Kế hoạch số 1946/KH-UBND ngày 04/7/2019 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025”;
- Kế hoạch số 855/KH-UBND ngày 31/3/2022 của UBND tỉnh về việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người đứng đầu cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp giai đoạn 2021-2025.

## Phần II

### NỘI DUNG ĐỀ ÁN

#### I. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỊA PHƯƠNG GIAI ĐOẠN 2015 - 2020

##### 1. Thực trạng phát triển dân cư và nguồn nhân lực

Giai đoạn 2010 – 2020, dân số của tỉnh tăng từ 791,4 ngàn người năm 2010 lên 861,8 ngàn người năm 2020, trong đó dân số đô thị chiếm khoảng 27,81%. Mật độ dân số gần 1.000 người/km<sup>2</sup>, thấp hơn mức bình quân của vùng (1.078 người/km<sup>2</sup>) và cao hơn so với mức bình quân của cả nước (295 người/km<sup>2</sup>). Năm 2020, tuổi thọ trung bình đạt 74,9 tuổi.

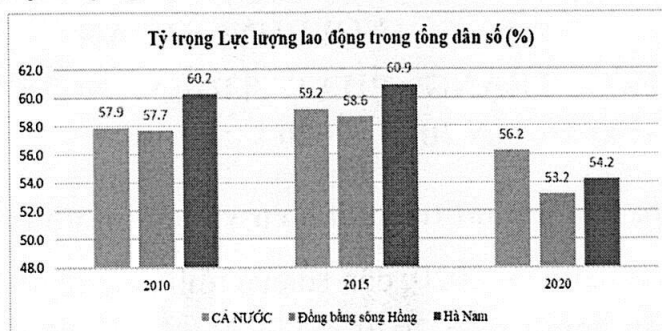
Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của tỉnh giảm từ 10,3‰ giai đoạn 2011-2015 xuống 9,6‰ giai đoạn 2016-2020. Tỷ suất sinh thô có xu hướng giảm, từ 16,6‰ giai đoạn 2011-2015, giảm 16,0‰ giai đoạn 2016-2020. Tỷ suất di cư thuần<sup>2</sup> của tỉnh luôn có giá trị âm, có xu hướng giảm từ -2,0‰ (vùng ĐBSH -1,8‰) giai đoạn 2011-2015, giảm còn -0,7‰ (vùng ĐBSH -0,6‰) giai đoạn 2016-2020. Riêng năm 2020 tỷ suất di cư thuần của tỉnh tăng 1,6‰. Thực trạng về di cư cho thấy, cứ 1.000 người dân Hà Nam thì số lượng người xuất cư lớn hơn số lượng người nhập cư khoảng 01 người. Số lượng người xuất cư trung bình ở Hà Nam lớn hơn số lượng người xuất cư trung bình của vùng. Điều đó cho thấy hiện nay chưa khai thác tối đa hiệu quả các tiềm năng, lợi thế trong phát triển kinh tế - xã hội để thu hút nhân lực, nhân tài từ bên ngoài tỉnh và giữ chân lao động địa phương cho phát triển kinh tế - xã hội.

##### 2. Chất lượng dân cư và lao động

- Hà Nam đang trong thời kỳ “dân số vàng”<sup>3</sup>; năm 2020 tỷ trọng nhóm dân số dưới 15 tuổi chiếm khoảng 24,6% và nhóm dân số trên 60 tuổi chiếm 16,8%. Năm 2020, lực lượng lao động trong độ tuổi lao động của tỉnh là 486,9 ngàn người (chiếm 54,2% tổng dân số), trong đó có 129,2 ngàn người ở thành thị (chiếm tỷ lệ 26,5%) và 357,1 ngàn người ở nông thôn (chiếm tỷ lệ 73,5%). Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm là 478,9 ngàn người (năm 2020), chiếm 55,6% tổng dân số toàn tỉnh (vùng ĐBSH 53,2%; cả nước 56,2%). So với mức bình quân của cả nước thì Hà Nam đang có lợi thế thấp hơn về nguồn nhân lực.

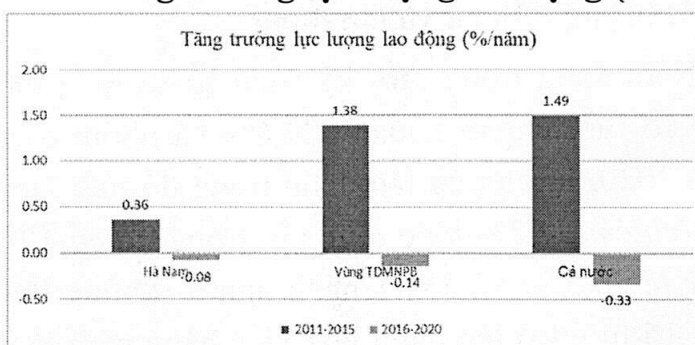
<sup>2</sup> Phản ánh tình hình gia tăng dân số do tác động của biến động di cư, được tính bằng hiệu số giữa số người nhập cư và số người xuất cư của một đơn vị hành chính tính bình quân trên 1.000 dân của đơn vị hành chính đó

<sup>3</sup> Liên Hợp Quốc định nghĩa đó là thời kỳ mà tỷ trọng trẻ em dưới 15 tuổi ở mức dưới 30% và tỷ trọng người già từ 65 tuổi trở lên cũng ở mức dưới 15% trong tổng dân số (Ralph hakkert, 2007).

**Hình 1: Tỷ trọng lực lượng lao động trong tổng dân số (%)**

*Nguồn: Phân tích chuyên gia từ nguồn NGTK cả nước, NGTK tỉnh Hà Nam và NGTK của các đơn vị cấp tỉnh thuộc vùng ĐBSH từ năm 2015 đến năm 2020*

- Quy mô lực lượng lao động (LLLĐ) gia tăng trong giai đoạn 2011-2015 nhưng lại giảm trong giai đoạn 2016-2020. LLLĐ của tỉnh Hà Nam tăng từ 480,1 ngàn người năm 2010 lên 488,8 ngàn người năm 2015 và giảm còn 486,9 ngàn người năm 2020. Giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng bình quân của LLLĐ của tỉnh là 0,36%/năm (Vùng tăng 1,38%/năm; cả nước tăng 1,49%/năm); giai đoạn 2016-2020 giảm 0,08%/năm (Vùng -0,14%/năm; cả nước -0,33%/năm). Giai đoạn 2011-2015, bình quân mỗi năm LLLĐ của tỉnh tăng 1,7 ngàn người; giai đoạn từ 2016-2020, bình quân mỗi năm giảm 0,26 ngàn người. Đến hết năm 2021 giảm còn 474,7 ngàn người (Giảm 12,2 ngàn người so với năm 2020). Quá trình già hóa dân số dẫn đến già hóa LLLĐ đang diễn ra ở Hà Nam, theo đó tuổi bình quân của LLLĐ tăng từ 37 tuổi năm 2010 (cả nước 37,8 tuổi) lên 39,6 tuổi năm 2020 (cả nước 40,5 tuổi). Quá trình già hóa LLLĐ đặt ra yêu cầu cần thúc đẩy quá trình nâng cao chất lượng phát triển và duy trì tốc độ tăng trưởng cao trong các giai đoạn tiếp theo.

**Hình 2: Tăng trưởng lực lượng lao động (%/năm)**

*Nguồn: Phân tích chuyên gia từ nguồn NGTK cả nước, NGTK tỉnh Hà Nam và NGTK của các đơn vị cấp tỉnh thuộc vùng ĐBSH từ năm 2015 đến năm 2020*

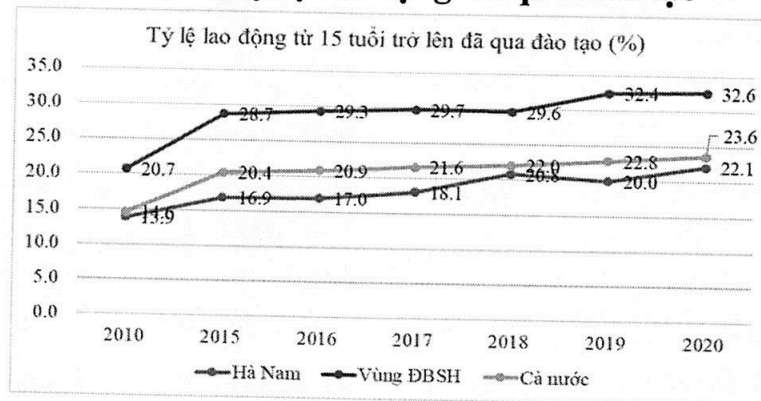
- Chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh trong những năm qua đã từng bước được nâng lên nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo năm 2020<sup>4</sup> đạt 22,1% (Vùng ĐBSH 32,6%, cả nước 24,1%), tăng 8,2% so với năm 2010 (Vùng tăng 11,9%; cả nước tăng 9,0%). Tốc độ tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh

<sup>4</sup>Tổng cục thống kê; đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ từ 3 tháng trở lên.



giai đoạn 2011-2020 đạt 4,7%/năm (Vùng tăng 4,6%/năm; cả nước tăng 4,9%/năm). Năm 2011, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 47% (trong đó qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp đạt 33%).

**Hình 3: Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo**



*Nguồn: Phân tích chuyên gia từ nguồn NGTK cả nước, NGTK tỉnh Hà Nam và NGTK của các đơn vị cấp tỉnh thuộc vùng ĐBSH từ năm 2015 đến năm 2020*

- Chất lượng dân số từng bước được cải thiện, tuổi thọ bình quân của người dân trên địa bàn tỉnh đạt 74,8 tuổi, cao hơn mức bình quân chung toàn quốc (73,6 tuổi).

### 3. Hiện trạng đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh

Trên địa bàn tỉnh có 22 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 4 cơ sở trực thuộc Bộ, ngành Trung ương và 18 cơ sở thuộc tỉnh.

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện đang tuyển sinh, đào tạo 101 nghề. Trình độ cao đẳng có 26 nghề, trình độ trung cấp có 36 nghề, trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng có 74 nghề. Các ngành nghề chủ yếu thuộc các nhóm ngành: kỹ thuật cơ khí; kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông; máy tính và công nghệ thông tin; xây dựng; nông nghiệp và thủy sản, y học, điều dưỡng, du lịch, khách sạn,...

Cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề của các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh từng bước được đầu tư về cơ sở vật chất thiết bị đào tạo cho các ngành, nghề trọng điểm nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh. Có 07 trường được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt, lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025 (*Quyết định 1836/QĐ-LĐTĐ ngày 27/11/2017*);

Công tác đào tạo nghề tại tỉnh đã gắn kết chặt chẽ giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp; khuyến khích các doanh nghiệp công nghệ tham gia trực tiếp vào giáo dục nghề nghiệp, tạo ra các sản phẩm phục vụ cho nền kinh tế số. Khuyến khích doanh nghiệp công nhận, tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công cho người lao động dựa trên kỹ năng và năng lực hành nghề; tuyển dụng, sử dụng người lao động đã qua đào tạo hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định của pháp luật.

### 4. Đánh giá thực trạng phát triển nhân lực theo các ngành, lĩnh vực

**4.1. Lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản:** Nhân lực trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản năm 2015 là 218,4 ngàn người, chiếm 44,7% lực lượng lao động, chiếm 45% lao động đang làm việc trong nền kinh tế (*cả nước 43,6%*), năm 2020 nhân lực trong ngành này là 122,4 ngàn người, chiếm 25,1% LLLĐ (*cả nước 34%*), giảm 20,2% so năm 2015 (*bình quân giảm 4%/năm; cả nước giảm bình quân 5,7%/năm*). Như vậy, nhân lực ở khu vực nông lâm nghiệp và thủy sản của tỉnh cao so với mức bình quân của cả nước.

Giai đoạn 2016 - 2020, lực lượng lao động lĩnh vực nông lâm nghiệp giảm khoảng 96 ngàn lao động, chủ yếu được dịch chuyển sang công nghiệp, xây dựng và các ngành dịch vụ. Đến hết năm 2021, nhân lực trong ngành này là 90,97 ngàn người, chiếm 19,1% LLLĐ, giảm 32 ngàn người so với năm 2020.

**4.2. Lĩnh vực công nghiệp - xây dựng:** Nhân lực trong khu vực công nghiệp - xây dựng năm 2015 là 133,5 ngàn người, chiếm 27,3% tổng nhân lực (*cả nước chiếm 23%*) và đến năm 2020 tăng lên khoảng 213,5 ngàn người, chiếm 43,8% (*bình quân mỗi năm tăng 8,7%/năm; cả nước tăng 7,1%/năm*). Giai đoạn 2016-2020, nhu cầu sử dụng lao động lĩnh vực công nghiệp – xây dựng trên 213 ngàn lao động, bình quân mỗi năm tăng trên 16 ngàn lao động. Đến hết năm 2021, nhân lực trong ngành này là 241,15 ngàn người, chiếm 50,8% LLLĐ, tăng 27,63 ngàn người so với năm 2020.

**4.3. Nhân lực trong các ngành dịch vụ:** Lao động khu vực dịch vụ năm 2015 khoảng 129,4 ngàn người, chiếm 26,5% tổng lực lượng lao động (*cả nước chiếm 33,4%*) và đến 2020 tăng lên 143,0 ngàn người, chiếm 29,4% tổng lao động (*bình quân tăng 2%/năm; cả nước tăng 1,4%/năm*). Giai đoạn 2016-2020, nhu cầu sử dụng lao động lĩnh vực dịch vụ khoảng 143 ngàn lao động, bình quân mỗi năm tăng 2,7 ngàn lao động. Đến hết năm 2021, nhân lực trong ngành này là 142,9 ngàn người, chiếm 30,1% LLLĐ, giảm 115 người so với năm 2020.

## **5. Thực trạng cán bộ, công chức (tính đến 10/2020)**

**5.1. Cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện: 15.728 người, trong đó:**

- Công chức: 1.202 người.

+ Về trình độ chuyên môn: Tiến sỹ: 07 người (*chiếm 0,58%*); Thạc sỹ: 392 người (*chiếm 32,61%*); Đại học: 718 người (*chiếm 59,73%*); Cao đẳng: 32 người (*chiếm 2,66%*); Trung cấp: 38 người (*chiếm 3,16%*); Sơ cấp: 15 người (*chiếm 1,25%*).

+ Về độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 105 người; Từ 31-40 tuổi: 495 người; Từ 41-50 tuổi: 375 người; từ 51-60 tuổi: 227 người.

- Viên chức: 14.215 người.

+ Về trình độ chuyên môn: Tiến sỹ, BSCKII: 121 người (*chiếm 0,85%*); Thạc sỹ, BSCKI, DSCKI: 1.051 người (*chiếm 7,39%*); Đại học: 7.609 người

(chiếm 53,52%); Cao đẳng: 3.484 người (chiếm 27,07%); Trung cấp: 1.856 người (chiếm 13,06%); Sơ cấp: 94 người (chiếm 0,66%).

+ Về độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 1.766 người; Từ 31-40 tuổi: 6.643 người; Từ 41-50 tuổi: 4.662 người; từ 51-60 tuổi: 1.144 người

**5.2. Cán bộ, công chức cấp xã:** 2.148 người, trình độ cụ thể như sau:

- Về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ: 51 người (chiếm 2,37%); Đại học: 1579 người (chiếm 73,51%); Cao đẳng: 51 người (chiếm 2,37%); Trung cấp: 421 người (chiếm 19,60%); Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 46 người (chiếm 2,14%);

- Về độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 201 người; Từ 31-40 tuổi: 699 người; Từ 41-50 tuổi: 589 người; từ 51-60 tuổi: 622 người; Trên tuổi nghỉ hưu: 37 người.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được UBND tỉnh quan tâm chỉ đạo, tổ chức thực hiện (UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 144/QĐ-UBND ngày 24/01/2017 phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2017-2020) đến nay các mục tiêu giai đoạn đã đảm bảo, có nội dung vượt như: đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị; kiến thức quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm, tin học...

## 6. Đánh giá chung:

Trong những năm gần đây, tỷ lệ sinh dân số tăng đáng kể, tỷ lệ sinh định mức sinh thay thế, tuổi thọ trung bình dân số ngày càng tăng cao do thành công của công tác kế hoạch hóa gia đình, chăm sóc sức khỏe nhân dân và sự phát triển y học cũng như điều kiện sống của người dân được cải thiện. Năm 2021, dân số trong độ tuổi lao động là 485.952 người, chiếm 55,52%<sup>5</sup> so với tổng dân số, đây là thời kỳ cơ cấu dân số vàng mang lại cơ hội lớn để tận dụng nguồn lực có chất lượng cho tăng trưởng và phát triển bền vững của tỉnh.

Công tác giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh trong những qua được sự quan tâm của các cấp, các ngành, các đoàn thể và cộng đồng xã hội chung tay, giúp sức, triển khai biện pháp, giải pháp để tạo việc làm cho người lao động thông qua chương trình giải quyết việc làm- dạy nghề, các chương trình dự án phát triển kinh tế trong các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp, chương trình hỗ trợ lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tư vấn giới thiệu việc làm, cung ứng lao động đi làm việc trong và ngoài tỉnh giúp người lao động có việc làm, tạo ra thu nhập và từng bước nâng cao đời sống nhân dân, góp phần đảm bảo an ninh, chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức có sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh vững mạnh về chính trị, chuyên nghiệp, nghiệp vụ, có đủ năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

<sup>5</sup> Niên giám thông kê tỉnh Hà Nam năm 2021.

## II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC, THU HÚT NHÂN TÀI ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

### 1. Quan điểm:

- Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài phù hợp với Quy hoạch tỉnh Hà Nam thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, xác định đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm góp phần thúc đẩy tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, xây dựng tỉnh Hà Nam phát triển nhanh và bền vững, gắn kết chặt chẽ với phát triển kinh tế - xã hội, dựa trên nhu cầu nhân lực của các ngành, lĩnh vực kinh tế chủ yếu, đảm bảo chuyển dịch cơ cấu nhân lực trong các ngành kinh tế theo hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài đồng thời với phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của hệ thống chính trị một cách toàn diện cả về thể lực, tri thức, kỹ năng lao động, hành vi và ý thức chính trị - xã hội nhằm phát huy vai trò quyết định của nhân tố con người trong thực hiện mục tiêu phát triển bền vững và yêu cầu của hội nhập quốc tế. Phát triển có trọng tâm, thu hút, sử dụng nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, nhất là nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh.

### 2. Mục tiêu:

#### 2.1. Mục tiêu chung:

- Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài một cách toàn diện đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, chú trọng sử dụng nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao đi đôi với nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, phấn đấu xây dựng tỉnh Hà Nam phát triển nhanh và bền vững.

- Thực hiện đồng bộ các giải pháp chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ lệ lao động trong ngành dịch vụ, công nghiệp, giảm tỷ lệ lao động trong ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, quan tâm xây dựng cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhân tài chất lượng cao nhằm đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và thực hiện đồng bộ, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp.

#### 2.2 Mục tiêu cụ thể:

##### 2.2.1. Đến năm 2025:

- Giải quyết việc làm bình quân 25.000 lao động/năm.
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ trên 60%.

- Cơ cấu lao động: Nông lâm nghiệp, thủy sản 12,9%; công nghiệp, xây dựng 57,1%; dịch vụ 30%.

- Thu hút, khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao về đầu tư, xây dựng cơ sở tại tỉnh; phấn đấu đến năm 2025 có thêm từ 2-3 cơ sở chính thức đi vào hoạt động với khoảng từ 10.000-20.000 sinh viên.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định và cụ thể hóa theo phân cấp quản lý. Phấn đấu có từ 25% cán bộ, công chức được đào tạo trình độ chuyên môn sau đại học, từ 60% đến 65% cán bộ, công chức có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; 100% cán bộ, công chức giữ chức danh lãnh đạo đáp ứng tiêu chuẩn chức danh theo quy định; 100% công chức được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức theo quy định.

- Đến năm 2025, thu hút 20 người thuộc đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ theo quy định của Chính phủ; cử đi đào tạo trình độ sau đại học phải phù hợp với vị trí việc làm cho cán bộ, công chức ở cấp tỉnh, cấp huyện bảo đảm theo quy hoạch; yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

### **2.2.2. Đến năm 2030:**

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt trên 65%.

- Cơ cấu lao động: Nông lâm nghiệp, thủy sản 7,7%; công nghiệp, xây dựng 60,3%; dịch vụ 32%.

- Tiếp tục thu hút, khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao về đầu tư, xây dựng cơ sở tại tỉnh.

- Trình độ nhân lực trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Phấn đấu từ 30% cán bộ, công chức trở lên được đào tạo trình độ chuyên môn sau đại học; Từ 65% đến 85% cán bộ, công chức có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; 100% cán bộ, công chức giữ chức danh lãnh đạo đáp ứng tiêu chuẩn chức danh theo quy định. 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ Đại học trở lên và 95% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.

- Thu hút 50 – 100 người thuộc đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ theo quy định của Chính phủ về công tác tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh.

## **III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP**

### **1. Nhiệm vụ**

#### **1.1 Nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nhân lực đối với sự phát triển bền vững**

- Nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về vai trò của phát triển nhân lực, là nền tảng, yếu tố quyết định trong phát triển bền vững kinh

tế, xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng của tỉnh; tạo sự chuyển biến về nhận thức đối với các cấp ủy, chính quyền và các tổ chức chính trị, xã hội trong phát triển nguồn nhân lực.

- Nâng cao trách nhiệm của cả hệ thống chính trị trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện phát triển nguồn nhân lực, coi đây là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, cấp bách và lâu dài để phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

## **1.2. Xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực**

- Tổ chức điều tra, khảo sát nhân lực hiện đang làm việc và nhu cầu nhân lực trong các năm tới của các ngành, các địa phương để có định hướng phân bổ lao động hợp lý về trình độ, cơ cấu ngành nghề phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh trong các giai đoạn. Đặc biệt, coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực và trọng dụng nhân tài.

- Thực hiện rà soát bổ sung, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả hệ thống chính sách phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tiếp tục ban hành các chế độ chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho người lao động tham gia bồi dưỡng và tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật tay nghề. Xây dựng và vận hành cơ chế hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Có cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phù hợp.

- Đẩy mạnh liên kết, hợp tác với các trường đại học đào tạo các ngành, nghề mà tỉnh có nhu cầu sử dụng, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong các ngành kinh tế chủ lực. Có cơ chế, chính sách, thu hút, tôn vinh, tạo điều kiện đối với những người có trình độ cao về công tác tại tỉnh (*chế độ đãi ngộ, cơ chế đào tạo, quản lý...*). Tập trung huy động các nguồn vốn, hằng năm chủ động bố trí vốn hợp lý đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

- Đổi mới đồng bộ các khâu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, gắn đào tạo với thu hút và sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, ý thức kỷ luật cao, có năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao, gắn bó mật thiết với nhân dân. Thường xuyên rà soát để có kế hoạch đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp, gắn giữa đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị và kiến thức về quản lý nhà nước.

- Khuyến khích các doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động tham gia hỗ trợ hoạt động đào tạo. Thực hiện tốt Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm Y tế, Luật Bảo hiểm xã hội và các chế độ, chính sách đối với người lao động.

- Xây dựng và 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 và ngoài nước cho người lao động.

### **1.3. Chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

- Tập trung đào tạo, nâng cao tỷ lệ, chất lượng lao động qua đào tạo; nâng cao kỹ năng, tác phong làm việc cho người lao động, đào tạo nhân lực có chất lượng cao gắn với quy hoạch phát triển các lĩnh vực kinh tế - xã hội, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Mở rộng phát triển thị trường lao động, phối hợp đào tạo, cung cấp nguồn lao động có kỹ năng đáp ứng yêu cầu cho các cơ sở tuyển dụng lao động trong nước và xuất khẩu.

- Đẩy mạnh liên kết, phối hợp đào tạo với các cơ sở đào tạo, trường đại học để đào tạo trình độ sau đại học nhằm nâng cao trình độ cho cán bộ công chức, viên chức và người lao động trên địa bàn tỉnh.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo và đào tạo lại cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, cán bộ quản lý, các chủ doanh nghiệp, các chuyên gia kỹ thuật nhằm đáp ứng yêu cầu công tác quản lý nhà nước trong cơ chế thị trường và phù hợp với xu thế hội nhập và phát triển. Xây dựng kế hoạch cụ thể để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là cho lực lượng lao động trẻ để chuẩn bị đủ nguồn nhân lực tham gia xây dựng và phát triển kinh tế, xã hội và các Chương trình, dự án lớn của tỉnh.

- Thực hiện tốt các chế độ, chính sách gắn với công tác đánh giá, tôn vinh, khen thưởng và tinh giản biên chế đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

- Nâng cao chất lượng, mở rộng quy mô đào tạo và đầu tư cơ sở vật chất đối với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh. Quy hoạch, củng cố, sắp xếp hợp lý các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh. Củng cố, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo nghề cho Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên cấp huyện.

- Đẩy mạnh xã hội hóa, nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị, xã hội, nghề nghiệp, các đoàn thể, hội khuyến học các cấp đối với xã hội hóa giáo dục và đào tạo. Mở rộng quy mô, khuyến khích đa dạng hình thức đầu tư đào tạo nghề, chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo những ngành, nghề mà xã hội có nhu cầu; thực hiện phân bổ nhân lực đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa các ngành, nghề, khu vực.

### **1.4. Mở rộng, tăng cường phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực; nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc tự đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực**

- Tiếp tục phối hợp, liên kết với các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài để hình thành, mở rộng quy mô các trường chuyên nghiệp. Tăng cường quan hệ giao lưu, trao đổi và 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.

- Đẩy mạnh xã hội hóa trong phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tạo lập mối quan hệ tương trợ giữa nhà nước - nhà trường - nhà doanh nghiệp và người học trong phát triển nguồn nhân lực. Trong đó nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động học nghề thông qua định hướng thông tin, cơ chế, chính sách... Người lao động chủ động nắm bắt thông tin, tự đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, tiếp cận thị trường lao động, tìm kiếm việc làm. Doanh nghiệp có trách nhiệm trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và lao động đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong điều kiện cạnh tranh ngày càng cao của quá trình hội nhập quốc tế.

- Cải thiện và tăng cường thông tin về xu hướng nghề nghiệp, thị trường lao động, nhu cầu nhân lực của các tổ chức, doanh nghiệp, các ngành kinh tế - xã hội trong tỉnh và của quốc gia. Đồng thời mở rộng hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực chất lượng cao. Chủ động khảo sát thị trường lao động trong nước; thương thảo, ký kết hợp đồng lao động với các doanh nghiệp, tạo cơ chế chính sách để đưa người lao động đi lao động ở các tỉnh trong nước và xuất khẩu lao động.

- Xây dựng “xã hội học tập” là tạo cơ hội và điều kiện thuận lợi cho người lao động được bồi dưỡng thường xuyên. Thông qua các hình thức đào tạo không chính quy giúp người lao động được giao lưu học hỏi, trao đổi kinh nghiệm, cập nhật kiến thức và kỹ thuật công nghệ mới ở các trung tâm đào tạo trong và ngoài tỉnh.

### **1.5. Cải thiện và nâng cao chất lượng dân số**

- Tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác truyền thông về dân số - kế hoạch hóa gia đình, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức của cộng đồng về dân số và nâng cao chất lượng dân số về thể trạng, thể lực, trí tuệ; nâng cao hiệu quả nhiệm vụ bảo vệ và chăm sóc sức khỏe toàn diện cho nhân dân.

- Nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh cho nhân dân. Chú trọng thực hiện chính sách an sinh xã hội; đẩy mạnh phát triển kinh tế, nâng cao mức sống của người dân; xây dựng, hoàn chỉnh hệ thống cơ sở hạ tầng và các thiết chế văn hóa nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho nhân dân,... góp phần phát triển nguồn nhân lực theo chiều sâu.

### **1.6. Tiếp tục tăng cường huy động nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực**

- Tăng chi đầu tư cho phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư trên địa bàn tỉnh. Tập trung thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo, hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực cho các đối tượng chính sách. Đảm bảo ngân sách chi cho giáo dục



và đào tạo theo kế hoạch của Trung ương, địa phương, chú trọng nâng cao hiệu quả sử dụng vốn ngân sách cho giáo dục, đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Tăng cường thu hút và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn nước ngoài hỗ trợ cho phát triển nhân lực.

- Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Xây dựng cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực. Khuyến khích và quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đào tạo, tuyển dụng lao động địa phương khi triển khai các dự án đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh trên địa bàn.

- Mở rộng các hình thức tín dụng ưu đãi cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và cho học sinh, sinh viên để học nghề, học đại học, cao đẳng, hỗ trợ người lao động học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

## **2. Giải pháp thực hiện**

### **2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, quan tâm của toàn xã hội đối với đào tạo, phát triển nguồn nhân lực**

- Các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp, lãnh đạo các sở, ngành, đoàn thể và doanh nghiệp trong tỉnh quán triệt sâu sắc các chủ trương, định hướng, Nghị quyết của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của ngành, địa phương, đơn vị mình.

- Người đứng đầu cấp uỷ, tổ chức đảng và chính quyền các cấp chịu trách nhiệm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực thuộc phạm vi quản lý của đơn vị; các ngành, địa phương, đơn vị bố trí lãnh đạo phụ trách, cán bộ theo dõi về nguồn nhân lực. Các cấp, các ngành bám sát Đề án, xây dựng Chương trình khung về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn phù hợp, xây dựng chương trình kế hoạch đào tạo hàng năm trong đó xác định nhiệm vụ trọng tâm, trọng điểm; nhiệm vụ cần ưu tiên nguồn lực phù hợp với các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, với quy hoạch, kế hoạch phát triển ngành và địa phương.

- Chỉ đạo các cấp triển khai tốt công tác hướng nghiệp và phân luồng học sinh trong các trường THPT, các Trung tâm giáo dục thường xuyên để định hướng cho học sinh chọn nghề phù hợp với khả năng và phù hợp với nhu cầu của địa phương.

### **2.2. Xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực**

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, đổi mới cơ chế thu hút phát triển nhân lực như: chính sách tài chính và phân bổ ngân sách cho công tác phát triển nguồn nhân lực; chính sách phát triển thị trường lao động, tạo việc làm, đồng thời kết hợp với các chính sách khuyến khích đầu tư và phát triển đa

dạng hóa các thành phần thúc đẩy chương trình đào tạo và giải quyết việc làm cho lao động của tỉnh.

- Nghiên cứu, xây dựng các chính sách thu hút cán bộ, giảng viên có trình độ và chất lượng cao về công tác tại các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh, đặc biệt là thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài về công tác tại địa phương.

- Xây dựng danh mục nghề khuyến khích đào tạo giai đoạn 2021-2025 trên địa bàn tỉnh gắn với chính sách hỗ trợ học viên, sinh viên học nghề, đào tạo các ngành, nghề trọng điểm thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của tỉnh, trong đó tập trung vào những ngành như chế biến, chế tạo... Triển khai thực hiện có hiệu quả chính sách hỗ trợ kinh phí cho doanh nghiệp đào tạo lực lượng lao động phục vụ phát triển nâng cao nguồn nhân lực, nhất là tại Khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

### **2.3. Nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

- Triển khai thực hiện Kế hoạch số 481/KH-UBND ngày 25/02/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh về triển khai thực hiện Đề án Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030 trên địa bàn tỉnh Hà Nam, bảo đảm đạt các mục tiêu, chỉ tiêu theo lộ trình. Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy và học theo hướng trường chuẩn quốc gia, nâng tỷ lệ phòng học kiên cố đạt trên 99% vào năm 2025 để tạo điều kiện an toàn và thuận lợi nhất cho học sinh tham gia các hoạt động giáo dục.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức tỉnh Hà Nam, chuẩn hóa tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự học tập nâng cao trình độ trên các lĩnh vực, tạo điều kiện và hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp và kinh nghiệm để nâng cao chất lượng và hiệu quả thực thi công vụ.

- Tăng cường công tác quảng bá, tuyên truyền chính sách thu hút nhân lực, nhân tài. Đẩy mạnh liên kết, hợp tác chuyên gia trong và ngoài nước theo các chương trình, dự án nhằm thu hút trí thức đối với các chuyên gia nước ngoài nhất là trong lĩnh vực phát triển du lịch, logistics, y tế, công nghệ thông tin và công nghệ cao; xây dựng môi trường làm việc có bản sắc văn hóa riêng, kiên quyết đẩy lùi những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, tạo môi trường lành mạnh để người có tài năng phát triển.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho lực lượng lao động phục vụ trong các ngành kinh tế trọng điểm gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch theo yêu cầu, cơ cấu ngành, lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm như: công nghiệp chế biến chế tạo, công nghệ cao; nông nghiệp công nghệ cao; thương mại – dịch vụ, vận tải, logistics, du lịch, công nghệ thông tin, truyền thông,...

- Đầu tư nâng cao cơ sở vật chất đồng bộ, bao gồm hệ thống trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo, dạy nghề. Rà soát, đánh giá lại các chương trình đào tạo bao gồm cả mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo dựa trên quy hoạch phát triển nhân lực và định hướng đào tạo nghề của tỉnh trong giai đoạn 2020-2025, định hướng đến năm 2030 để xác định rõ các danh mục trang thiết bị cần đầu tư, tránh đầu tư dàn trải, thiếu trọng tâm, dẫn đến lãng phí.

- Quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề và các ngành nghề đào tạo phù hợp với sự phát triển các ngành kinh tế - xã hội của tỉnh. Theo đó, đầu tư đồng bộ tập trung theo nghề cho các trường CDN, TCN thuộc tỉnh quản lý, nhất là Trường Cao đẳng nghề Hà Nam.

- Đa dạng hóa các hình thức đào tạo nghề, mở rộng quy mô đào tạo song song với nâng cao chất lượng đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy nghề. Chương trình, nội dung đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp, bao gồm cả kiến thức, kỹ năng cần thiết và nâng cao nhận thức để hình thành thái độ, phong cách lao động phù hợp với quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Nâng cao trình độ văn hóa cho nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng giáo dục, trang bị chuyên môn kỹ thuật cho người lao động. Tăng cường, bổ sung nguồn lực cho công tác đào tạo, giải quyết việc làm, xuất khẩu lao động...

- Thúc đẩy phát triển quan hệ hợp tác cơ sở đào tạo với các tổ chức sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thông qua việc ký hợp đồng đào tạo theo nhu cầu. Tăng cường hợp tác và liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực với các trường đại học, cao đẳng trong nước và nước ngoài có năng lực và uy tín để đào tạo nhân lực chất lượng cao. Thực hiện cơ chế liên thông trong đào tạo từ sơ cấp, trung cấp đến cao đẳng nghề để người lao động có nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề, từng bước hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề, nhân viên giỏi trong tất cả các ngành và lĩnh vực.

- Huy động các nguồn lực của xã hội, doanh nghiệp để thành lập Quỹ học bổng hỗ trợ đào tạo và phát triển nhân lực.

#### **2.4. Nhóm giải pháp thu hút nhân tài**

- Tăng cường bổ sung đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan của tỉnh, tập trung đội ngũ cán bộ chuyên ngành du lịch, logistics, y tế, giáo dục và công nghệ cao. Tăng số lượng đào tạo và thu hút bậc sau đại học tại nước ngoài một số chuyên ngành như quản lý hành chính công, y tế, quản lý kinh tế - du lịch, quản lý giáo dục, công nghệ thông tin và các ngành công nghệ cao; tăng số lượng đào tạo và thu hút bậc đại học tại nước ngoài các chuyên ngành du lịch, logistics và công nghệ cao; tăng số lượng thu hút các chuyên gia, cán bộ đầu ngành các lĩnh vực du lịch, y tế và công nghệ cao.

- Thực hiện tốt chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ. Xây dựng cơ chế thu hút đặc biệt trong đó xác định

nhân tài như năng lực trí tuệ, năng lực thực tiễn và hiệu quả công việc; tạo môi trường làm việc tốt và có chế độ đãi ngộ nhân tài phù hợp gắn liền với chế độ tôn vinh, ghi nhận xứng đáng, tạo động lực phát triển.

- Xây dựng danh mục vị trí việc làm thuộc nhóm ngành có nhu cầu thu hút nhân tài, nhân lực chất lượng cao, đặc biệt đối với nhóm ngành, lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh.

### **2.5. Các giải pháp khác**

- Tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề quốc tế để xây dựng chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế và phù hợp với mục tiêu, yêu cầu phát triển những lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực dùng chung đặt tại Sở Thông tin và Truyền thông để phục vụ công tác phân tích và dự báo đảm bảo tính sát thực và kịp thời, góp phần xây dựng, triển khai, thực hiện các kế hoạch, đề án phát triển nhân lực hiệu quả, đáp ứng yêu cầu, đặc biệt trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động.

- Đào tạo nâng cao năng lực chuyển đổi số của tỉnh, xây dựng và triển khai Chính quyền số tỉnh Hà Nam. Tổ chức đào tạo bồi dưỡng, hướng dẫn cho cán bộ, công chức, viên chức nâng cao kỹ năng tin học, tìm hiểu và nắm rõ khái niệm và các nội dung xây dựng, triển khai Chính quyền số; nâng cao kiến thức về số hóa dữ liệu, hệ thống xử lý số hóa dữ liệu; nguyên tắc bảo mật, an ninh, an toàn thông tin, vận hành, sử dụng hệ thống Chính quyền số một cách tối ưu, đem lại các tiện ích trong công việc.

- Đa dạng hóa các chương trình đào tạo bồi dưỡng và đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng tùy theo từng ngành, lĩnh vực, từng vị trí làm việc. Thực hiện phân loại đối tượng để tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp.

### **2.6. Giải pháp về nguồn lực thực hiện đề án**

- Kinh phí dự kiến thực hiện Đề án phát triển nhân lực tỉnh Hà Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 bao gồm: Chi thường xuyên, theo các chương trình/dự án như: đào tạo nghề nghiệp cho lao động nông thôn; đào tạo nguồn nhân lực địa phương phục vụ phát triển du lịch, lữ hành; vay vốn tạo việc làm từ Quỹ quốc gia về việc làm; hỗ trợ đào tạo sau đại học cho các bộ, lãnh đạo quản lý cấp tỉnh, huyện và viên chức các đơn vị sự nghiệp của các lĩnh vực y tế, giáo dục, văn hóa và thể dục thể thao...; hỗ trợ phát triển thị trường lao động và nghiên cứu, đánh giá công tác phát triển nhân lực.

- Lồng ghép các nguồn lực để thực hiện Đề án, bao gồm ngân sách nhà nước theo phân cấp, nguồn xã hội hóa và các nguồn kinh phí hợp lý khác (*đóng góp của các doanh nghiệp, tích lũy từ thu nhập của các cơ sở đào tạo, đầu tư tư nhân, các dự án và viện trợ nước ngoài*).

- Khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực cho công tác tổ chức đào tạo lao động từ các chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới, các chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ,...

- Khuyến khích các cơ sở đào tạo đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, hoàn thiện phương pháp giảng dạy, nâng cao trình độ của đội ngũ giáo viên và giảng viên các cấp để cải thiện chất lượng đào tạo hoặc tổ chức đưa lao động hoặc con em đi đào tạo, học tập ở nước ngoài để về làm việc tại địa phương...

- Tăng cường thu hút đầu tư nước ngoài, tận dụng các cơ hội hợp tác đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ với nước ngoài hoặc các tổ chức quốc tế để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Huy động tối đa các nguồn lực khác trên cơ sở cải thiện môi trường đầu tư để thu hút đầu tư, chú trọng xúc tiến đầu tư. Tích cực đẩy mạnh mối quan hệ hợp tác để nhận viện trợ từ nguồn vốn nước ngoài, từ các tổ chức phi chính phủ để đào tạo, nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân, người lao động từ các dự án tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo nghề nghiệp và đào tạo nghề ở Hà Nam. Tăng cường áp dụng mô hình hợp tác công tư (PPP) trong giáo dục đào tạo.

### **3. Lộ trình thực hiện:**

- Giai đoạn 1: 2023-2024. Tập trung vào việc thực hiện xây dựng các danh mục đầu tư, xây dựng chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao và tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch hàng năm.

- Giai đoạn 2 từ 2024-2025 và định hướng đến 2030: Tập trung vào thực thi các chính sách, triển khai đầu tư các công trình đầu tư,... và tiếp tục triển khai các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo các các chương trình, đề án đặt ra.

## **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Sở Kế hoạch và Đầu tư:**

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan thường xuyên theo dõi, đôn đốc, báo cáo tình hình, kết quả thực hiện Đề án; báo cáo UBND tỉnh điều chỉnh các chỉ tiêu, nhiệm vụ Đề án theo quy định.

- Lồng ghép các chỉ tiêu, nhiệm vụ của Đề án trong xây dựng Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm và 5 năm.

- Chủ trì, phối hợp với các ngành liên quan tham mưu lồng ghép các nguồn lực đầu tư, huy động tối đa nguồn lực hỗ trợ từ các Bộ, ngành Trung ương, đặc biệt là các nguồn vốn chương trình mục tiêu, hỗ trợ xây dựng nông thôn mới, phục hồi kinh tế... để thực hiện các chương trình, đề án đào tạo, tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo trên địa bàn.

## **2. Sở Nội vụ:**

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đoàn thể tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm; nghiên cứu, tham mưu cho UBND tỉnh ban hành các cơ chế, chính sách để khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Tỉnh nhằm triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, địa phương liên quan trong việc tham mưu báo cáo Ban Tổ chức Tỉnh ủy chỉ đạo, triển khai thực hiện các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nguồn nhân lực của Tỉnh theo Đề án; Tổng hợp xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của Tỉnh, tham mưu, thẩm định nội dung chương trình, nhân sự đi học tập, bồi dưỡng trong và ngoài nước theo Đề án và theo phân cấp.

- Định kì tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả triển khai thực hiện các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo Đề án và những nội dung liên quan. Báo cáo, trình cấp có thẩm quyền xem xét, phê duyệt, đề xuất giải quyết những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện các chương trình, dự án, kế hoạch theo Đề án của Tỉnh và xin ý kiến về những vấn đề phát sinh, cần điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế.

- Là cơ quan Thường trực giúp UBND tỉnh theo dõi, tổng hợp, đôn đốc các cấp các ngành thực hiện kế hoạch theo phân công của UBND tỉnh.

- Chủ trì, tham mưu UBND tỉnh xây dựng danh mục vị trí việc làm thuộc nhóm ngành có nhu cầu thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt là nhóm ngành, lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh. Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút nhân tài của tỉnh, xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện đảm bảo hiệu quả, thiết thực.

## **3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

- Rà soát quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn toàn tỉnh, nghiên cứu giải pháp đồng bộ nhằm phát huy tối đa các nguồn lực đầu tư phát triển mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề và cơ sở giáo dục nghề nghiệp để đáp ứng nhân lực cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Xây dựng cơ chế liên kết, phối hợp giữa các cơ sở đào tạo nghề và các đơn vị sử dụng lao động theo từng nhóm ngành nghề, cấp trình độ đào tạo, cơ cấu, lộ trình, nguồn lực thực hiện phù hợp.

- Chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ và Sở Giáo dục và Đào tạo, các địa phương và các ngành liên quan tham mưu, xây dựng danh mục nghề khuyến khích đào tạo giai đoạn 2021-2025 trên địa bàn tỉnh; Xây dựng cơ chế hỗ trợ học phí học nghề đối với học sinh, sinh viên có hộ khẩu thường trú tại Hà Nam, học nghề chính quy các nghề trình độ Cao đẳng, trung cấp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của tỉnh.

- Tham mưu, đề xuất, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh đối với công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm và các vấn đề liên quan đến người lao động và các nhóm yếu thế trong xã hội như lao động thuộc hộ nghèo, trẻ em,...

- Tham mưu, đề xuất cơ chế, chính sách thu hút và tuyển dụng lao động, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động của các sàn giao dịch việc làm và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; xây dựng mạng lưới thông tin lao động - việc làm và giáo dục nghề nghiệp phục vụ phát triển giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh;

#### **4. Sở Giáo dục và Đào tạo**

- Thực hiện chuẩn hoá, nâng cao chất lượng cán bộ quản lý giáo dục, đội ngũ giáo viên; phối hợp Sở Nội vụ đề xuất ban hành chính sách đào tạo, thu hút nhân tài trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

- Tham mưu, đề xuất, báo cáo với Ủy ban nhân dân tỉnh đối với công tác quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo ở địa phương, đảm bảo tuân thủ các hướng dẫn, chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, nâng cao trình độ học vấn của nguồn nhân lực trong tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các đơn vị liên quan rà soát cơ sở vật chất, điều kiện phát triển của các cơ sở giáo dục đào tạo trong tỉnh để đề xuất, tham mưu kế hoạch đầu tư nâng cấp, hoàn thiện các cơ sở nhằm đảm bảo điều kiện phục vụ công tác dạy và học, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo.

- Tăng cường phối hợp thực hiện tốt Kế hoạch số 1946/KH-UBND ngày 04/7/2019 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025” để định hướng cho học sinh chọn nghề phù hợp với khả năng và nhu cầu của địa phương.

#### **5. Sở Tài chính:**

- Cân đối, tham mưu UBND tỉnh đảm bảo nguồn kinh phí trong dự toán hàng năm để thực hiện các nhiệm vụ Đề án đảm bảo tiết kiệm, hiệu quả, phù hợp với khả năng cân đối ngân sách của tỉnh; thẩm định nguồn kinh phí đào tạo nguồn nhân lực hàng năm trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

- Kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí, đảm bảo sử dụng đúng mục đích, hiệu quả; Tăng cường phối hợp với các đơn vị trong tổ chức thực hiện Đề án theo yêu cầu.

#### **6. Sở Khoa học và Công nghệ:**

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ nhằm thúc đẩy phát triển nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ trong tỉnh, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

- Chủ trì tham mưu chương trình phát triển nhân lực chất lượng cao gắn với nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ và các tiến bộ kỹ thuật mới theo Đề án. Phối hợp triển khai tổ chức thực hiện các nhiệm vụ có liên quan.

### **7. Sở Thông tin Truyền thông**

Chủ trì phối hợp với các Sở, ngành, đơn vị liên quan tham mưu xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu nhân lực dùng chung; Tăng cường quản lý nhà nước về công nghệ thông tin, hạ tầng thông tin truyền thông.

### **8. Các Sở, Ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố:**

- Xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thuộc ngành, lĩnh vực, cấp quản lý đảm bảo thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ đề án theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức trong toàn xã hội về phát triển thể lực, tầm vóc thông qua thực hiện lối sống lành mạnh, chế độ dinh dưỡng hợp lý, hình thành phong trào chăm lo phát triển thể lực, tầm vóc trong toàn tỉnh, phát động và mở rộng các hoạt động sinh hoạt văn hóa, thể thao, giải trí lành mạnh để người dân Hà Nam phát triển hài hòa cả thể lực và trí lực, góp phần ngăn ngừa và đẩy lùi bệnh tật, nâng cao chất lượng sức khỏe cộng đồng.

- Hàng năm, triển khai rà soát, dự báo nhu cầu sử dụng lao động, đặc biệt là lao động trong KCN thuộc địa bàn quản lý; Phối hợp các đơn vị liên quan, cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực trên địa bàn để xây dựng kế hoạch thu hút, đào tạo, cung ứng nhân lực kịp thời đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp, phát triển kinh tế. Đồng thời hỗ trợ các doanh nghiệp trong các KCN thuộc địa bàn quản lý trong công tác cung ứng lao động cho các doanh nghiệp.

- Triển khai thực hiện có hiệu quả Chương trình xúc tiến đầu tư khu Đại học Nam Cao; tăng cường phối hợp rà soát, đôn đốc các Trường Đại học đã được chấp thuận chủ trương đầu tư trong Khu đại học khẩn trương hoàn thiện các trình tự thủ tục, triển khai thực hiện đầu tư. Nghiên cứu chấm dứt, thu hồi, điều chỉnh các chủ trương, chỉ đạo có liên quan.

### **9. Đối với các cơ sở đào tạo, đào tạo nghề nghiệp:**

- Chủ động bố trí nguồn kinh phí và huy động nguồn vốn xã hội hóa; thực hiện nâng cao cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, liên kết đào tạo với các cơ sở trong và ngoài nước trong; đa dạng các ngành nghề đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo để tiếp tục thực hiện theo nội dung của Đề án phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài tỉnh Hà Nam giai đoạn 2020-2025, định hướng đến năm 2030.

- Phối hợp với các cơ quan đơn vị có liên quan trong việc tổ chức triển khai hoạt các động đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ và liên kết đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu và phương hướng phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.



- Tổ chức các hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng đào tạo. Đảm bảo chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của tỉnh, chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý cấp trên về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng do đơn vị thực hiện.

**10. Đối với các doanh nghiệp, đối tượng sử dụng lao động:**

- Tạo điều kiện thuận lợi về mặt thời gian và nguồn lực để người lao động được tham gia các chương trình nâng cao năng lực do các cơ quan nhà nước và các cơ sở đào tạo tổ chức.

- Chủ động cân đối tổ chức cho lao động đi đào tạo nâng cao năng lực, kinh nghiệm tại nước ngoài gắn với các chế độ đãi ngộ phù hợp để thu hút lao động được đào tạo chất lượng cao về làm việc tại doanh nghiệp.

Trên đây là Đề án phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; đề nghị các Sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố xây dựng kế hoạch triển khai, tổ chức thực hiện đạt hiệu quả cao nhất./.