

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH KHÁNH HÒA**

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

Số: 292/QĐ-UBND

Khánh Hòa, ngày 25 tháng 01 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Kế hoạch phát triển nhân lực Khối sản xuất kinh doanh
giai đoạn 2016-2020**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015;

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

Căn cứ Nghị quyết số 10/2016/NQ-HĐND ngày 12/12/2016 của Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Chương trình phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020;

Căn cứ Quyết định số 2350/QĐ-UBND ngày 14/8/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành kế hoạch triển khai Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư và đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch phát triển nhân lực Khối sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016-2020.

Điều 2. 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, Thủ trưởng các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này kể từ ngày ký. *Đã*

Nơi nhận:

- Như Điều 2;
- TT Tỉnh ủy, TT HĐND tỉnh;
- Chủ tịch và các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Trường Chính trị tỉnh;
- Lưu: VT, MN, HP.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN

KT. CHỦ TỊCH

PHÓ CHỦ TỊCH



Nguyễn Đắc Tài

KẾ HOẠCH

Phát triển nhân lực Khối sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016-2020

Căn cứ Nghị quyết số 10/2016/NQ-HĐND ngày 12/12/2016 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa ban hành chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2016 – 2020;

Căn cứ thực trạng nguồn nhân lực và nhu cầu đào tạo nhân lực của khối sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016-2020, Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa xây dựng Kế hoạch phát triển nhân lực Khối sản xuất kinh doanh tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020 như sau:

I. MỤC TIÊU CHUNG

1. Mục tiêu tổng quát

a) Triển khai thực hiện có hiệu quả mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa, phát triển nguồn nhân lực khối sản xuất kinh doanh có chất lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong giai đoạn 2016-2020.

b) Chuyển dịch mạnh cơ cấu lao động theo hướng tiến bộ, công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Căn cứ theo yêu cầu phát triển, tập trung ưu tiên phát triển nhân lực các ngành sản phẩm có lợi thế và là thế mạnh của tỉnh.

c) Trong lĩnh vực dịch vụ ưu tiên phát triển nhân lực các ngành: du lịch, tài chính, ngân hàng, giáo dục đào tạo, y tế, văn hóa. Lĩnh vực công nghiệp ưu tiên phát triển: công nghiệp chế biến, vật liệu xây dựng, dệt may, đóng tàu, cơ khí. Lĩnh vực công nghệ cao ưu tiên phát triển nhân lực các ngành: công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới và công nghệ tự động hóa. Lĩnh vực nông nghiệp ưu tiên phát triển nhân lực các ngành: nuôi trồng thủy sản, kinh tế biển, trồng trọt và chăn nuôi chất lượng cao, phục vụ du lịch và xuất khẩu.

2. Mục tiêu cụ thể

Phấn đấu đến năm 2020:

a) Trong tổng số lao động được qua đào tạo, có khoảng 25-30% lao động có trình độ cao đẳng và trình độ trung cấp; khoảng 45-50% lao động được dạy nghề ngắn hạn, phù hợp với nhu cầu nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành, lĩnh vực là thế mạnh của tỉnh.

b) Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu sử dụng của các đơn vị sản xuất kinh doanh, nhất là trong các lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, chế tạo, dịch vụ - du lịch chất lượng cao, tài chính - ngân hàng.

II. YÊU CẦU

1. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến sâu rộng trong toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, cộng đồng doanh nghiệp và các tầng lớp Nhân dân nhận thức đầy đủ, rõ ràng trách nhiệm và thống nhất mục tiêu của Kế hoạch này; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện công vụ.

2. Triển khai đầy đủ, đồng bộ các giải pháp thực hiện để cung cấp đầy đủ nhân lực có chất lượng cho cộng đồng các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

3. Xây dựng môi trường đầu tư thông thoáng, công khai, minh bạch, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và nhà đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh, trọng tâm là cải thiện môi trường đầu tư, tạo thêm việc làm, tăng thu nhập cho người lao động.

4. Tập trung thực hiện tốt việc hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh; nâng cao chất lượng chỉ đạo, điều hành; phối hợp tăng cường kiểm tra, kiểm soát thị trường, công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật cho doanh nghiệp.

5. Tổ chức các lớp tập huấn, bổ sung kiến thức về tổ chức và quản lý, quản trị doanh nghiệp, tiếp cận thị trường, pháp luật kinh doanh, xúc tiến thương mại, xây dựng thương hiệu, sở hữu trí tuệ cho các doanh nhân, cán bộ quản lý doanh nghiệp và các lớp đào tạo, nâng cao tay nghề cho đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp.

6. Đổi mới, hoàn thiện nội dung, chương trình giảng dạy, đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại, gắn lý thuyết với thực nghiệm, nghiên cứu, ứng dụng, nâng cao kỹ năng thực hành...; đào tạo nhân lực mà các doanh nghiệp cần; đào tạo nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ doanh nhân giai đoạn

2016-2020 nhằm từng bước nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp trên địa bàn.

7. Khuyến khích các tổ chức đào tạo kỹ năng quản trị kinh doanh cho các doanh nghiệp mới được thành lập và đang hoạt động.

III. THỰC TRẠNG

1. Thực trạng nguồn nhân lực lĩnh vực Du lịch

Theo thống kê sơ bộ, nguồn nhân lực đang làm việc trực tiếp trong các đơn vị kinh doanh du lịch trên địa bàn tỉnh khoảng 27.800 người, trong đó hoạt động lưu trú khoảng 25.000 người; hoạt động lữ hành khoảng 2.800 người. Nhân lực du lịch hiện nay tương đối trẻ, chủ yếu ở độ tuổi dưới 35, có trình độ chuyên môn từ cao đẳng đến đại học chiếm tỷ lệ cao, đa số sử dụng được ngoại ngữ ở mức giao tiếp cần thiết, có trình độ tin học cơ bản, tiếp thu nhanh kiến thức, có kỹ năng tay nghề tương đối thuần thục. Nhóm đối tượng này rất thuận lợi cho việc tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức để đạt đến trình độ chuyên môn và tay nghề ở bậc cao hơn.

Theo dự báo đến năm 2020, hoạt động du lịch trên địa bàn tỉnh sẽ cần tăng thêm khoảng 32.000 người làm việc trực tiếp trong hoạt động lưu trú và 5.200 người trong hoạt động lữ hành, tương ứng mỗi năm cần thêm khoảng 8.000 người cho hoạt động lưu trú và 1.300 người cho hoạt động lữ hành, bao gồm các lao động hỗ trợ khác.

2. Thực trạng nguồn nhân lực lĩnh vực In

Theo báo cáo tóm tắt Quy hoạch Xuất bản, In và Phát hành tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2015-2020, tầm nhìn 2030, hiện nay, tổng số lao động toàn ngành in đạt 859 lao động, trong đó số lao động làm quản lý: 81 lao động (9,4%), kỹ sư: 45 lao động (5,2%), kỹ thuật viên: 120 lao động (13,9%), còn lại là lao động phổ thông.

Nhìn chung, lao động ngành in trên địa bàn tỉnh ít và chất lượng chưa cao, được cung cấp bởi 4 nguồn: Các doanh nghiệp lấy lao động của nhau; doanh nghiệp tự đào tạo; doanh nghiệp được đào tạo lao động theo hình thức chuyển giao thiết bị từ nhà cung cấp và cuối cùng là từ các cơ sở đào tạo. Trong đó, đối với lao động được tuyển dụng từ các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp đều phải thực hiện đào tạo lại. Nguyên nhân chủ yếu là do khâu đào tạo chưa bắt kịp tốc độ đổi mới kỹ thuật, công nghệ đang diễn ra nhanh chóng ở ngành in nên phần lớn lao động trẻ sau khi ra trường hầu như không đáp ứng được yêu cầu công việc.

3. Thực trạng nguồn nhân lực lĩnh vực Công nghệ thông tin - Điện tử (CNTT-ĐT)

Qua báo cáo định kỳ của các doanh nghiệp CNTT-ĐT, đến nay, tổng số lao động của doanh nghiệp CNTT-ĐT khoảng 2.013 lao động, trong đó, quản lý: 545 lao động (0,27%); kinh doanh, tiếp thị, bán hàng: 671 lao động (0,33%); sản xuất, gia công, cung cấp dịch vụ phần mềm: 242 lao động (0,12%); sản xuất, lắp ráp, cung cấp dịch vụ phần cứng - điện tử: 371 lao động (0,17%); sản xuất và cung cấp dịch vụ nội dung thông tin số: 132 lao động (0,07%); còn lại là lao động sản xuất và cung cấp dịch vụ khác (0,04%).

Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng quản lý, tay nghề nguồn nhân lực trong doanh nghiệp cũng gặp phải không ít khó khăn, bất cập, không có chiến lược đào tạo phát triển gắn với tầm nhìn và mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu là do hiện nay các doanh nghiệp CNTT-ĐT hoạt động trên địa bàn tỉnh đa phần là doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ, kinh doanh trong lĩnh vực mua bán sản phẩm; dịch vụ bảo trì, bảo dưỡng, sửa chữa lắp ráp thiết bị nhỏ lẻ, năng lực về vốn còn hạn chế. Mặt khác, các chủ doanh nghiệp CNTT-ĐT vừa điều hành, quản lý và tham gia trực tiếp vào sản xuất, hầu hết chưa tham gia các khóa đào tạo quản lý chính quy, nên chưa có đủ kiến thức về quản trị doanh nghiệp, mà chỉ quản lý theo kinh nghiệm, ngoài ra, các doanh nghiệp cũng chưa coi trọng việc đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch nguồn nhân lực, nếu có thì còn đơn giản.

4. Thực trạng về việc tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp Suối Dầu:

Năm 2017, một số doanh nghiệp trong Khu công nghiệp Suối Dầu thiếu hụt lao động do lao động dịch chuyển sang ngành khác (5% lao động dịch chuyển – khoảng 600 lao động). Trong năm 2017, các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động với số lượng 1.738 lao động (gồm 1.624 lao động phổ thông; 20 lao động kỹ thuật; 31 lao động trình độ Trung cấp; 21 lao động trình độ Cao đẳng; 40 lao động trình độ Đại học; 02 lao động trình độ trên Đại học) để thực hiện hoạt động sản xuất kinh doanh theo kế hoạch, đồng thời bổ sung lượng lao động thiếu hụt do dịch chuyển lao động.

5. Thực trạng chung về nguồn nhân lực

Hiện tại, số lượng doanh nghiệp cần sự trợ giúp về đào tạo nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh ngày càng cao. Để giúp cho các doanh nghiệp có đủ nguồn nhân lực phục vụ cho sản xuất kinh doanh sát với

thực tế của doanh nghiệp và nắm bắt được những cơ hội và thách thức trong môi trường kinh doanh có nhiều tác động cần có Kế hoạch hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

IV. CÁC NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Các nhiệm vụ chủ yếu

a) Căn cứ các nội dung Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2020 và Kế hoạch phát triển nhân lực 5 năm và hàng năm; các ngành và địa phương tiến hành xây dựng các chương trình, dự án, đề án cụ thể, đưa vào triển khai thực hiện, đảm bảo thực hiện đạt các mục tiêu, chỉ tiêu giai đoạn 2016-2020 theo Quy hoạch phát triển nhân lực đã được duyệt.

b) Các cấp, các ngành tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của nhiệm vụ phát triển nhân lực đối với việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động, qua đó nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ tham mưu công tác nhân sự của các ngành và các doanh nghiệp đối với nhiệm vụ phát triển nhân lực.

2. Các giải pháp chủ yếu

a) Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực

- Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực tác động tích cực đến sự tăng trưởng kinh tế địa phương, cải thiện thu nhập và nâng cao đời sống của người dân. Vận động để thay đổi tâm lý phổ biến trong người dân của tỉnh từ "học để có bằng cấp" sang "học để làm việc".

- Hàng năm đưa công tác đào tạo, phát triển nhân lực vào nhiệm vụ trọng tâm, chương trình hành động của địa phương, của ngành; lồng ghép vào các chương trình, đề án, dự án phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, từng ngành; xây dựng kế hoạch với những mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể thực hiện đào tạo, phát triển nhân lực của từng đơn vị.

b) Đổi mới quản lý Nhà nước về phát triển nhân lực

- Thống nhất về quy hoạch phát triển nhân lực trên địa bàn: đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý theo hướng hiện đại, hiệu quả.

- Tổ chức xây dựng cơ sở dữ liệu về cung cầu nhân lực của tỉnh để phục vụ công tác quản lý và công khai trên các hệ thống cung cấp thông tin trên mạng Internet. Nghiên cứu và áp dụng các chính sách, cơ chế đào tạo có liên quan đến việc phát triển nhân lực của địa phương,

- Các sở, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố có trách nhiệm xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020 trong phạm vi, lĩnh vực quản lý và báo cáo thường xuyên hàng năm về Sở Nội vụ tổng hợp, đánh giá.

c) Đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân lực

- Xây dựng, ban hành các cơ chế, chính sách để khuyến khích người lao động tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Ngân sách nhà nước chỉ hỗ trợ, huy động sự đóng góp của các doanh nghiệp, người sử dụng lao động trong đào tạo, nâng cao năng lực cho người lao động.

- Có chính sách thu hút, đãi ngộ đối với nguồn nhân lực chất lượng cao ở trong và ngoài nước về làm việc, công tác tại địa phương.

- Có chính sách hỗ trợ chi phí tự đào tạo lao động cho doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp.

- Có chính sách đưa học sinh giỏi ở bậc trung học phổ thông đi đào tạo bằng nguồn ngân sách nhà nước.

- Đẩy mạnh công tác quảng bá tuyên truyền chính sách thu hút nhân tài của tỉnh trên các phương tiện thông tin đại chúng.

d) Huy động nguồn lực

Ngân sách Trung ương, ngân sách địa phương, các tổ chức phi chính phủ; vốn huy động khác từ doanh nghiệp, người lao động đóng góp, các chương trình và dự án hỗ trợ khác.

đ) Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tiến bộ và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

- Nâng cao chất lượng của sàn giao dịch việc làm để tạo nhiều cơ hội việc làm cho người lao động; phát huy hiệu quả sản xuất, kinh doanh các Cụm công nghiệp, khu công nghiệp, khu kinh tế Vân Phong, đẩy nhanh tiến độ xây dựng khu kinh tế và khu công nghiệp sớm đi vào hoạt động; chuẩn bị các điều kiện để dự án khu công nghệ cao được đưa vào quy hoạch của Chính phủ, triển khai tốt chương trình xây dựng nông thôn mới để chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn, đào tạo lao động, thu hút nhân lực cho các khu công

nghiệp, khu kinh tế; nâng cao chất lượng việc làm và năng suất lao động, phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ, các dịch vụ, có mức thu nhập cao để thu hút lao động qua đào tạo.

- Đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp, giảm dần tình trạng mất cân đối cơ cấu lao động trong các ngành nghề giữa thành thị và nông thôn.

e) Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực

- Tăng cường phối hợp và hợp tác có hiệu quả với các tỉnh, thành phố khác để phát triển đào tạo trên địa bàn tỉnh.

- Khai thác có hiệu quả các chương trình, đề án phát triển nhân lực của Trung ương, góp phần thúc đẩy phát triển nhân lực Khối sản xuất kinh doanh của tỉnh.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển nhân lực, đặc biệt là đào tạo đại học và sau đại học để triển khai các dự án hợp tác đào tạo, trao đổi cán bộ/sinh viên, tổ chức và tham gia các hội thảo quốc tế, mời giáo sư nước ngoài tham gia giảng dạy một số môn hoặc thực hiện các buổi hội thảo khoa học; mở rộng các chương trình đào tạo tiên tiến.

- Tiếp tục phát huy các chương trình liên kết đào tạo với các trường đại học có uy tín chất lượng trên thế giới.

- Khai thác các nguồn vốn tín dụng ưu đãi của các tổ chức quốc tế; thu hút, khuyến khích đầu tư trong xã hội ... để phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, phát triển nhân lực.

g) Các chương trình, dự án, đề án ưu tiên

- Tiếp tục triển khai thực hiện Đề án xây dựng, phát triển Đại học Khánh Hòa.

- Tiếp tục triển khai xây dựng và thực hiện các Đề án thu hút nhân tài các ngành: Y tế; Giáo dục; Công nghệ thông tin....

- Đề án "Xây dựng Trung công nghệ cao tỉnh Khánh Hòa".

V. PHÂN CÔNG TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư

a) Chủ trì tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để giúp cho các doanh nghiệp có đủ nguồn nhân lực phục vụ cho sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 – 2020 (theo Phụ lục đính kèm).

b) Lồng ghép các chương trình, mục tiêu, định hướng và giải pháp phát triển nhân lực vào Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội cũng như chương trình, kế hoạch 5 năm và hàng năm của Tỉnh; tranh thủ sự hỗ trợ của Chính phủ, các bộ, ngành Trung ương để tăng nguồn vốn đào tạo phát triển nhân lực tỉnh.

c) Nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách nhằm thu hút đầu tư của các thành phần kinh tế để đầu tư phát triển các cơ sở đào tạo nhân lực có chất lượng cao tại tỉnh; kêu gọi đầu tư từ nguồn viện trợ ODA, FDI của các tổ chức, cá nhân nước ngoài vào lĩnh vực phát triển nhân lực.

d) Phối hợp với Sở Nội vụ và các đơn vị liên quan đánh giá hiệu quả của công tác phát triển nguồn nhân lực khối sản xuất kinh doanh; đề xuất kế hoạch đầu tư các cơ sở đào tạo, dạy nghề có sử dụng nguồn vốn ngân sách trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch được duyệt.

đ) Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo và các Sở, ngành liên quan, xây dựng Kế hoạch kết nối giữa cơ sở đào tạo (nhất là các trường Đại học, cao đẳng, trung cấp) với các doanh nghiệp có các dự án đầu tư lớn đã, đang và sẽ triển khai trên địa bàn trong giai đoạn 2016-2020 về khả năng hợp tác đáp ứng quan hệ cung cầu nhân lực kịp thời, hạn chế việc đào tạo không phù hợp với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

e) Chủ trì xây dựng các kế hoạch hợp tác ứng dụng nghiên cứu khoa học giữa các trường đại học, cao đẳng với doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế tập thể (HTX); liên kết giữa HTX và các doanh nghiệp.

2. Sở Lao động Thương binh và Xã hội

a) Chủ trì triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực theo tiến độ đã xây dựng (theo Phụ lục đính kèm).

b) Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố tiếp tục rà soát, sắp xếp mạng lưới các cơ sở dạy nghề theo hướng gọn, hiệu quả trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

c) Phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan có liên quan hướng dẫn Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố thực hiện

hoàn thiện, củng cố và phát triển các Trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên sau khi sáp nhập đảm bảo phát huy hiệu quả và nâng cao chất lượng dạy nghề.

d) Chủ trì, phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Thông tin và Truyền thông, Cục Thống kê tỉnh lập đề án xây dựng cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực.

đ) Chủ trì, phối hợp với sở ngành, địa phương và các doanh nghiệp trên địa bàn nắm bắt, tổng hợp các nhu cầu của doanh nghiệp về nhân lực; xây dựng kế hoạch đào tạo nghề, làm đầu mối liên hệ với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, hợp tác quốc tế nhằm thực hiện đào tạo nghề theo địa chỉ và các loại hình đào tạo khác, đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn.

e) Tổ chức các sàn giao dịch và hội chợ việc làm nhằm tạo cơ hội tiếp xúc giữa người lao động và người sử dụng lao động.

g) Chỉ đạo các Trường cao đẳng, Trung cấp, các Trung tâm dạy nghề trực thuộc, có giải pháp để nắm bắt nhu cầu cầu, chất lượng lao động của các doanh nghiệp để có kế hoạch đào tạo phù hợp.

h) Tiếp tục đẩy mạnh công tác dự báo và thông tin thị trường lao động; bổ sung nhiệm vụ cho Trung tâm Dịch vụ việc làm để Trung tâm này trở thành nơi cung cấp thông tin về lao động, việc làm, nhu cầu đào tạo cho doanh nghiệp, người học, cơ sở đào tạo và các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương.

i) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng đề án phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.

k) Chủ trì phối hợp với Ban Quản lý Khu Kinh tế Vân Phong, Sở Công Thương xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ chi phí tự đào tạo lao động cho doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp.

3. Sở Du lịch

a) Thực hiện triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực theo tiến độ đã xây dựng (theo Phụ lục đính kèm).

b) Theo dõi, nắm chắc số lượng và chất lượng nguồn nhân lực lĩnh vực du lịch nhằm phục vụ công tác quản lý, đào tạo và sử dụng, trên cơ sở đó nghiên cứu và dự báo xu hướng phát triển của lực lượng lao động và đề xuất nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành.

c) Phối hợp với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội làm đầu mối liên hệ, gắn kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, hợp tác quốc tế nhằm thực hiện đào tạo nghề theo địa chỉ và các loại hình đào tạo khác, đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp kinh doanh lĩnh vực du lịch.

4. Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn

a) Thực hiện triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực theo tiến độ đã xây dựng (theo Phụ lục đính kèm).

b) Theo dõi, nắm bắt số lượng và chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp, hợp tác xã... đang hoạt động lĩnh vực nông, lâm, thủy sản nhằm phục vụ công tác quản lý, đào tạo và sử dụng, trên cơ sở đó nghiên cứu và dự báo xu hướng phát triển của lực lượng lao động và đề xuất nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành.

c) Làm đầu mối gắn kết với các cơ sở đào tạo nhằm thực hiện đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu lao động có chất lượng cung cấp cho các doanh nghiệp trên địa bàn.

5. Sở xây dựng

a) Thực hiện triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực theo tiến độ đã xây dựng (theo Phụ lục đính kèm).

b) Theo dõi, nắm bắt số lượng và chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp đang hoạt động lĩnh vực xây dựng (thiết kế, xây dựng, giám sát công trình xây dựng dân dụng...) nhằm phục vụ công tác quản lý, đào tạo và sử dụng, trên cơ sở đó nghiên cứu và dự báo xu hướng phát triển của lực lượng lao động và đề xuất nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành.

6. Sở Giao thông – Vận tải

a) Thực hiện triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực theo tiến độ đã xây dựng (theo Phụ lục đính kèm).

b) Theo dõi, nắm bắt số lượng và chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp đang hoạt động lĩnh vực giao thông vận tải (thiết kế, xây dựng, giám sát công trình giao thông...) nhằm phục vụ công tác quản lý, đào tạo và sử dụng, trên cơ sở đó nghiên cứu và dự báo xu hướng phát triển của lực lượng lao động và đề xuất nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành.

c) Làm đầu mối gắn kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, hợp tác quốc tế nhằm thực hiện đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu lao động có chất