

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH
về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Nghệ An giai đoạn 2026 - 2030,
định hướng đến năm 2045

I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

Nghệ An sở hữu lợi thế lớn về nguồn nhân lực dồi dào, có truyền thống hiếu học, cần cù, sáng tạo, bản lĩnh, có ý chí tự lực tự cường và khả năng thích ứng nhanh với môi trường công nghệ; mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo, y tế, khoa học - công nghệ có vai trò quan trọng trong khu vực Bắc Trung Bộ, là nền tảng thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới. Tỉnh xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong ba mũi đột phá chiến lược để thúc đẩy kinh tế.

Những năm qua, các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cộng đồng doanh nghiệp và Nhân dân trong tỉnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện nhiều chủ trương, cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Chất lượng giáo dục và đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức từng bước được nâng lên; công tác giải quyết việc làm, kết nối cung - cầu lao động có chuyển biến; tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng, cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực.

Tuy nhiên, nguồn nhân lực của tỉnh nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững và hội nhập quốc tế. Chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực còn bất cập; năng suất lao động, kỹ năng nghề, kỹ năng số, ngoại ngữ, tác phong công nghiệp, năng lực đổi mới sáng tạo của một bộ phận lao động còn hạn chế. Nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia, nhà khoa học, cán bộ quản lý, lao động kỹ thuật cao trong các ngành, lĩnh vực trọng điểm còn thiếu; đào tạo chưa gắn chặt với nhu cầu sử dụng, thị trường lao động, khu kinh tế, khu công nghiệp và các dự án trọng điểm. Công tác dự báo, quy hoạch, quản lý, sử dụng và đánh giá nguồn nhân lực chưa đồng bộ; chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài chưa đủ mạnh; điều kiện làm việc, môi trường sáng tạo, nhà ở, thiết chế xã hội và các dịch vụ thiết yếu cho người lao động còn chưa đáp ứng yêu cầu thu hút, giữ chân nhân lực.

Nguyên nhân chủ yếu là nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp về vị trí, vai trò đột phá của phát

triển nguồn nhân lực chưa thật đầy đủ; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp tổ chức thực hiện có lúc, có nơi chưa quyết liệt, thiếu trọng tâm, trọng điểm. Cơ chế, chính sách còn thiếu đồng bộ; nguồn lực đầu tư còn phân tán; xã hội hóa, hợp tác công - tư trong giáo dục, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo chưa tương xứng với tiềm năng. Công tác dự báo nhu cầu nhân lực, phân luồng, hướng nghiệp, đặt hàng đào tạo, liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp còn hạn chế; việc kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết và điều chỉnh chính sách chưa thường xuyên, kịp thời.

Trong giai đoạn tới, mục tiêu phát triển tỉnh Nghệ An trở thành tỉnh khá của cả nước, cực tăng trưởng tầm quốc gia, trung tâm của khu vực Bắc Trung Bộ trên một số lĩnh vực trọng điểm đặt ra nhiệm vụ cấp thiết phải phát triển nguồn nhân lực toàn diện, có chất lượng, cơ cấu hợp lý, năng lực thích ứng cao; coi đây là khâu đột phá, động lực then chốt và lợi thế cạnh tranh cốt lõi của tỉnh.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO

1. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những đột phá chiến lược, là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của cả hệ thống chính trị, là yếu tố quyết định nâng cao năng suất lao động, chất lượng tăng trưởng, năng lực cạnh tranh, sức hấp dẫn đầu tư, hiệu quả quản trị công và vị thế phát triển của tỉnh trong kỷ nguyên mới. Đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực là đầu tư cho phát triển nhanh, bền vững, lâu dài. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nâng cao chất lượng cuộc sống, bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội và phát huy giá trị văn hóa, con người Nghệ An trong thời kỳ mới.

2. Phát triển nguồn nhân lực toàn diện về số lượng, chất lượng và cơ cấu; chú trọng phát triển nhân lực chất lượng cao, nhân tài, đội ngũ chuyên gia đầu ngành, đội ngũ trí thức, nhà khoa học; ưu tiên nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực then chốt, đột phá, các vùng động lực, khu kinh tế, khu công nghiệp, đô thị trung tâm, khu vực miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và những lĩnh vực còn thiếu hụt nhân lực nghiêm trọng.

3. Gắn chặt phát triển nguồn nhân lực với thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 18/7/2023 của Bộ Chính trị, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, quy hoạch tỉnh, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, phát triển kinh tế tư nhân, hội nhập quốc tế và xây dựng chính quyền địa phương 02 cấp vận hành hiệu lực, hiệu quả.

4. Kết hợp hài hòa giữa đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại chỗ với thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao từ bên ngoài; giữa phát triển

nhân lực khu vực công với khu vực ngoài nhà nước; phát huy vai trò của các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp, tổ chức khoa học - công nghệ, hiệp hội nghề nghiệp và cộng đồng xã hội.

5. Đổi mới mạnh mẽ cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, đặt hàng đào tạo và thu hút nhân lực theo hướng công khai, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh, dựa trên năng lực, sản phẩm, hiệu quả công việc và mức độ đóng góp. Tạo môi trường làm việc, học tập, nghiên cứu, khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, an toàn, nhân văn; bảo đảm người có năng lực, có khát vọng, có đóng góp thực chất được trọng dụng, phát triển và cống hiến lâu dài cho tỉnh.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Nghệ An toàn diện cả về trí lực, thể lực, tâm lực và văn hóa, có chất lượng, cơ cấu hợp lý, có năng lực tự học, chủ động, sáng tạo và năng lực thích ứng cao; chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, công nghệ chiến lược, công nghiệp nền tảng, công nghiệp - nông nghiệp công nghệ cao, logistics, thương mại, du lịch, y tế, phát triển đô thị, quản trị công; nâng cao trình độ năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực tương đương các quốc gia hàng đầu khu vực như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore... đồng thời từng bước tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới; nâng cao chất lượng và năng suất lao động, tạo đột phá đưa Nghệ An trở thành tỉnh khá của cả nước, cực tăng trưởng tầm quốc gia.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

a) Đối với nguồn nhân lực khu vực công

- 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cán bộ công chức cấp tỉnh được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng quản trị hiện đại, năng lực chuyển đổi số hằng năm.

- Hằng năm, cử 50 - 60 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo ngắn hạn ở nước ngoài và tăng theo nhu cầu, điều kiện thực tế của tỉnh mỗi năm.

- 100% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, các kỹ năng bổ trợ và chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 02 cấp.

- Nguồn nhân lực nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, đổi mới sáng tạo đạt 12 người trên một vạn dân.

- Đảm bảo đủ số lượng giáo viên ở các cấp học, có cơ cấu hợp lý; 100% giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo, trong đó 90% giáo viên mầm non, 20%

giáo viên tiểu học và 40% giáo viên trung học đạt trên chuẩn; 40% giáo viên ngoại ngữ, tin học đạt chứng chỉ quốc tế theo yêu cầu của cấp học và một số cơ sở giáo dục đảm bảo đưa ngôn ngữ tiếng Anh thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học.

- Có 01 - 02 trường đại học đạt chuẩn chất lượng ASEAN về chất lượng đào tạo; tối thiểu 30% giảng viên các cơ sở giáo dục đại học đạt trình độ tiến sĩ; tỷ lệ nhà giáo có trình độ thạc sĩ trở lên đạt trên 50%; thu hút ít nhất 100 giảng viên, chuyên gia giỏi từ nước ngoài; phấn đấu đạt 260 sinh viên và 23 học viên sau đại học/10.000 dân; tỉ lệ học đại học trên số người trong độ tuổi 18 - 22 đạt 33%.

- Lĩnh vực y tế phấn đấu đạt 17 bác sĩ/10.000 dân; 04 dược sĩ đại học/10.000 dân; 25 điều dưỡng/10.000 dân, trung bình mỗi trạm y tế cấp xã có từ 4 - 5 bác sĩ làm việc.

b) Đối với nguồn nhân lực ngoài khu vực công

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 77%, trong đó có văn bằng, chứng chỉ đạt 37,8% vào cuối năm 2030 (riêng vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi đạt 70%, trong đó có văn bằng, chứng chỉ đạt 31,5%). Bình quân mỗi năm tuyển sinh đạt từ 35.000 đến 38.000 lượt người.

- Đào tạo kỹ năng nghề dự kiến khoảng 329.700 lượt người, gồm các cấp trình độ: Cao đẳng 31.950 người (tăng 21,48% so với giai đoạn 2021 - 2025); trung cấp 57.750 người (tăng 19,07%); sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng 240.000 người (giảm 5,73%). Trong đó: Đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh là 298.830 lượt người, gồm các cấp trình độ: Cao đẳng 28.700 người; trung cấp 53.130 người; sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng 217.000 người.

- Tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp bình quân chung đạt 83,3%; trong đó: Trình độ đại học không thấp hơn 70%; trình độ cao đẳng nghề 98,4%; trung cấp đạt 97,5%; sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng đạt 78,2%.

- Phấn đấu có 01 - 02 trường đào tạo nghề chất lượng cao đạt chuẩn tương đương với chuẩn của các nước ASEAN-4.

- Có 70% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

3. Định hướng đến năm 2045

Xác định xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh trở thành lợi thế cạnh tranh cốt lõi, giúp kinh tế địa phương tham gia sâu vào chuỗi giá trị quốc gia, khu vực và quốc tế, đáp ứng yêu cầu của tỉnh mục tiêu hướng tới phát triển hiện đại, xanh, bền vững; có đội ngũ chuyên gia, nhân lực khoa học

- công nghệ, nhân lực quản trị trong tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, đẩy mạnh đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

IV- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, đổi mới tư duy và nâng cao trách nhiệm của cả hệ thống chính trị về phát triển nguồn nhân lực

Quán triệt sâu sắc, tạo thống nhất cao trong nhận thức và hành động của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và Nhân dân về vai trò đột phá, quyết định của phát triển nguồn nhân lực. Xác định phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên, là trách nhiệm trực tiếp của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục, đào tạo.

Đưa các chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực vào nghị quyết, chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch đầu tư công, kế hoạch chuyển đổi số, kế hoạch cải cách hành chính hằng năm và cả nhiệm kỳ của các cấp, các ngành.

Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức xã hội đối với nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực, xây dựng xã hội học tập, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, khơi dậy ý chí tự lực, tự cường và khát vọng cống hiến xây dựng quê hương.

2. Xây dựng kế hoạch, dự báo và cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực đồng bộ, khoa học, gắn với yêu cầu phát triển của tỉnh

Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong ngắn hạn, trung hạn, dài hạn, bảo đảm tính khoa học, khả thi, linh hoạt, phù hợp với quy hoạch tỉnh, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, định hướng phát triển ngành, lĩnh vực, địa phương, vùng động lực, khu kinh tế, khu công nghiệp và thị trường lao động. Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phải gắn với kế hoạch đào tạo, quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, y tế; làm cơ sở để ban hành cơ chế, chính sách, phân bổ nguồn lực và triển khai các chương trình, đề án, dự án phát triển nguồn nhân lực.

Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các ngành, lĩnh vực ưu tiên như: Y tế, tài chính, công nghệ thông tin, chuyển đổi số, công nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, logistics, du lịch và dịch vụ chất lượng cao.

Nâng cao chất lượng dự báo cung - cầu lao động, nhu cầu nhân lực theo ngành nghề, trình độ, cơ cấu, địa bàn; chú trọng nhân lực chất lượng cao, nhân lực cho các ngành công nghệ, công nghệ lõi, công nghệ nền tảng, kinh tế, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

Xây dựng, hoàn thiện cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực của tỉnh, liên thông với dữ liệu giáo dục, đào tạo, lao động, việc làm, doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội, dân cư và các cơ sở dữ liệu chuyên ngành.

3. Phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo và y tế; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Rà soát, sắp xếp, phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, giáo dục thường xuyên và y tế theo hướng đồng bộ, liên thông, hiện đại, hiệu quả; gắn với quy hoạch tỉnh, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, thị trường lao động và nhu cầu chăm sóc, bảo vệ, nâng cao sức khỏe Nhân dân.

Mở rộng ngành, lĩnh vực đào tạo mới, đào tạo nhân lực trình độ cao cho các ngành, lĩnh vực trọng điểm. Cập nhật chuẩn đầu ra, đổi mới nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, ngoại ngữ, tác phong công nghiệp, năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng của người học. Đồng thời, có cơ chế, chính sách hằng năm cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo ngắn hạn nâng cao trình độ tại các quốc gia phát triển (như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore...).

Hiện đại hóa, nâng tầm giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp; xây dựng lộ trình phát triển Trường Đại học Nghệ An và phối hợp xây dựng lộ trình phát triển Trường Đại học Vinh đạt chuẩn khu vực, quốc tế. Tập trung chuẩn hóa đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục; nâng tỷ lệ giáo viên, giảng viên đạt chuẩn, trên chuẩn, giảng viên có trình độ tiến sĩ; thu hút giảng viên, chuyên gia giỏi trong và ngoài nước tham gia đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ. Tập trung đầu tư có trọng điểm cho 03 cơ sở giáo dục nghề nghiệp chủ lực. Bố trí ngân sách tỉnh và thu hút nguồn ODA, đầu tư tư nhân để hiện đại hóa thiết bị đào tạo. Rà soát quy hoạch sử dụng đất, đảm bảo diện tích đất đủ chuẩn cho các trường theo quy định.

Phát triển nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu y tế cơ sở, y tế dự phòng, y tế chuyên sâu và chăm sóc sức khỏe Nhân dân. Có chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng, giữ chân bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên y tế; ưu tiên nhân lực y tế cho tuyến cơ sở, vùng khó khăn, miền núi, biên giới; thực hiện đào tạo theo địa chỉ, luân phiên chuyên môn, chuyển giao kỹ thuật.

4. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân lực khu vực công chuyên nghiệp, liêm chính, sáng tạo

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, chức danh, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Chú trọng bồi dưỡng kỹ năng quản trị hiện

đại, quản trị địa phương, phân tích chính sách, xây dựng pháp luật, ngoại ngữ, kỹ năng số, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, kỹ năng hội nhập, truyền thông chính sách, phục vụ người dân và doanh nghiệp; cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo ngắn hạn ở nước ngoài.

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tư duy đổi mới, năng lực hành động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung; có khả năng dẫn dắt cải cách hành chính, chuyển đổi số, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, đối ngoại và hội nhập quốc tế.

Xây dựng, hoàn thiện danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực và hệ thống chỉ số đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo từng vị trí việc làm. Đổi mới tuyển dụng, sử dụng, bố trí, bổ nhiệm, đánh giá, đãi ngộ cán bộ, công chức, viên chức theo hướng công khai, minh bạch, cạnh tranh, dựa trên phẩm chất, năng lực, uy tín, sản phẩm và hiệu quả công việc. Từng bước áp dụng đánh giá theo mục tiêu, chỉ số, sản phẩm, mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp; gắn đánh giá với đào tạo, sử dụng, sàng lọc, khen thưởng, kỷ luật và phát triển đội ngũ. Quan tâm phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học - công nghệ, cán bộ chuyển đổi số và cán bộ cơ sở.

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và phục vụ.

5. Phát triển thị trường lao động hiện đại; đẩy mạnh hướng nghiệp, phân luồng, đào tạo lại và chuyển dịch cơ cấu lao động

Phát triển thị trường lao động đồng bộ, linh hoạt, minh bạch, hiệu quả; nâng cao chất lượng kết nối cung - cầu lao động, giải quyết việc làm, thu hút lao động cho các doanh nghiệp, khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, các dự án trọng điểm và các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

Chuyển mạnh từ đào tạo theo khả năng của cơ sở đào tạo sang đào tạo theo nhu cầu xã hội, nhu cầu doanh nghiệp và đặt hàng của Nhà nước. Thực hiện cơ chế đặt hàng, giao nhiệm vụ, đấu thầu đào tạo đối với ngành, nghề trọng điểm, ngành thiếu nhân lực, ngành phục vụ vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Gắn chỉ tiêu lao động qua đào tạo, đào tạo kỹ năng nghề, tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp và giải quyết việc làm hằng năm với kế hoạch đặt hàng đào tạo của từng ngành, địa phương, khu kinh tế, khu công nghiệp và doanh nghiệp. Đẩy mạnh đào tạo ngoại ngữ đặc biệt là tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Hàn, tiếng Nhật đối với học sinh, sinh viên và người lao động; ưu tiên các ngành nghề có nhu cầu cao trong doanh nghiệp FDI.

Khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo, tổ chức thực hành, thực tập, đánh giá kỹ năng nghề và tuyển dụng lao động. Đổi mới công tác hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học cơ sở, trung học phổ thông; từng bước khắc phục tâm lý sĩn sàng bằng cấp, nâng cao nhận thức xã hội về giá trị của học nghề và lao động kỹ thuật.

Mở rộng đào tạo lại, đào tạo nâng cao, ngắn hạn, trực tuyến, tại nơi làm việc; hỗ trợ người lao động vùng nông thôn, vùng bị thu hồi đất, lao động chuyển đổi việc làm, người yếu thế, lao động vùng khó khăn tiếp cận kỹ năng nghề, kỹ năng số và việc làm bền vững.

Triển khai mạnh mô hình đào tạo kép (doanh nghiệp - nhà trường); nhân rộng thí điểm đào tạo tích hợp văn hóa trong chương trình trung cấp nhằm đẩy mạnh phân luồng học sinh THCS.

6. Hoàn thiện cơ chế, chính sách đặc thù về thu hút, sử dụng, đãi ngộ, trọng dụng nhân tài và giữ chân nguồn nhân lực

Rà soát, hoàn thiện, ban hành cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực đặc thù, đủ mạnh, bảo đảm đồng bộ, thống nhất có tính cạnh tranh để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân lực chất lượng cao, nhân tài, chuyên gia, nhà khoa học, bác sĩ, giảng viên, luật gia, kỹ sư giỏi, nhà quản lý, doanh nhân, trí thức, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, lao động kỹ thuật cao trong và ngoài tỉnh, người Nghệ An ở trong nước và nước ngoài, phù hợp yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

Hoàn thiện cơ chế đặt hàng đào tạo, hợp tác công tư trong phát triển nhân lực; khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo và sử dụng lao động.

Thực hiện đồng bộ chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần; quan tâm hỗ trợ thu nhập, nhà ở, điều kiện làm việc, điều kiện nghiên cứu, cơ hội đào tạo, phát triển nghề nghiệp, môi trường sáng tạo, tôn vinh, khen thưởng và điều kiện sống cho bản thân, gia đình. Ưu tiên thu hút nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, y tế chuyên sâu, giáo dục chất lượng cao, công nghệ lõi, công nghệ nền tảng, công nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, logistics, du lịch, phát triển đô thị, xây dựng pháp luật, quản lý công và các địa bàn khó khăn.

Xây dựng chương trình phát triển đội ngũ nhân lực nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, đổi mới sáng tạo; xây dựng mạng lưới chuyên gia, nhóm nghiên cứu mạnh, phòng thí nghiệm, trung tâm đổi mới sáng tạo, doanh nghiệp khoa học - công nghệ. Hình thành mạng lưới chuyên gia, trí thức, doanh nhân, nhà khoa học người Nghệ An trong và ngoài nước tham gia tư vấn, phản biện chính sách, đào tạo, chuyển giao tri thức, công nghệ và phát

triển các dự án trọng điểm của tỉnh. Xây dựng cơ chế mở để thu hút sáng kiến, ý tưởng, giải pháp, nhiệm vụ khoa học và công nghệ của tổ chức, cá nhân; bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, khuyến khích sáng tạo và chia sẻ thành quả sáng tạo.

7. Đẩy mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và xây dựng xã hội học tập phục vụ phát triển nguồn nhân lực

Gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và chuyển đổi xanh. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo trong quản lý giáo dục, đào tạo, đánh giá chất lượng nhân lực, dự báo nhu cầu lao động, kết nối việc làm và quản trị nhân lực. Xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo; thúc đẩy nghiên cứu khoa học, khởi nghiệp sáng tạo và chuyển giao công nghệ. Hình thành cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực của tỉnh phục vụ công tác quản lý, dự báo và hoạch định chính sách.

Phát triển hệ sinh thái giáo dục số, học liệu số, thư viện số, hồ sơ học tập điện tử, nền tảng học tập trực tuyến, lớp học thông minh, hệ thống quản trị trường học số; tạo điều kiện để mọi người dân được học tập thường xuyên, học tập suốt đời, nâng cao kỹ năng nghề, kỹ năng số và khả năng thích ứng với yêu cầu mới.

Triển khai chương trình phổ cập kỹ năng số cho người dân trong độ tuổi lao động; ưu tiên lao động nông thôn, lao động trong khu kinh tế, khu công nghiệp, hộ sản xuất kinh doanh, người dân vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Gắn đào tạo nguồn nhân lực với hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, các trung tâm nghiên cứu, vườn ươm, không gian sáng tạo, phòng thí nghiệm, doanh nghiệp khoa học - công nghệ, doanh nghiệp khởi nghiệp. Khuyến khích học sinh, sinh viên, giảng viên, nhà khoa học, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tham gia nghiên cứu khoa học, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, đổi mới mô hình, sản phẩm, dịch vụ và phương thức quản trị.

8. Huy động nguồn lực, mở rộng hợp tác và nâng cao điều kiện bảo đảm phát triển nguồn nhân lực bền vững

Ưu tiên bố trí ngân sách nhà nước cho phát triển nguồn nhân lực bảo đảm có trọng tâm, trọng điểm, tránh dàn trải; tập trung cho nhiệm vụ đột phá, ngành nghề trọng điểm, vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, biên giới, y tế cơ sở, giáo dục vùng khó khăn, giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, đào tạo nhân lực khoa học - công nghệ, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo.

Đẩy mạnh xã hội hóa, hợp tác công - tư, huy động nguồn lực từ doanh nghiệp, cộng đồng, quỹ khuyến học, khuyến tài, học bổng, tài trợ, tín dụng giáo dục, viện trợ và hợp tác quốc tế cho giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển nguồn nhân lực. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cơ sở đào tạo, trung tâm thực hành, trung tâm đổi mới sáng tạo, chương trình thực tập, đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động.

Mở rộng hợp tác với các bộ, ngành Trung ương, địa phương, trường đại học, viện nghiên cứu, tổ chức khoa học - công nghệ, doanh nghiệp trong nước và quốc tế trong đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển kỹ năng nghề và kết nối thị trường lao động. Phát triển các chương trình liên kết đào tạo, trao đổi sinh viên, giảng viên, chuyên gia, học bổng, thực tập, làm việc có thời hạn ở nước ngoài; tiếp nhận chương trình đào tạo, chuẩn kỹ năng nghề, phương pháp đào tạo và quản trị tiên tiến.

Gắn phát triển nguồn nhân lực với nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần, sức khỏe, nhà ở, giáo dục, y tế, văn hóa, thể thao, giao thông, môi trường sống và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người lao động. Quan tâm phát triển nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, thiết chế văn hóa, trường học, cơ sở y tế, dịch vụ thiết yếu tại khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, đô thị và các vùng phát triển công nghiệp, dịch vụ; xây dựng môi trường lao động văn minh, an toàn, kỷ luật, sáng tạo và bền vững.

V- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy, tổ chức đảng lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, tuyên truyền sâu rộng và tổ chức thực hiện hiệu quả Nghị quyết, Đề án và các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của tỉnh về phát triển nguồn nhân lực.

2. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh lãnh đạo Đảng ủy Đoàn Đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh chỉ đạo tham mưu ban hành và giám sát việc thực hiện các cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh.

3. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch triển khai tổ chức thực hiện hiệu quả Nghị quyết; chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá và định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy kết quả thực hiện.

4. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch hướng dẫn việc học tập, quán triệt; đồng thời chỉ đạo các cơ quan thông tin đại chúng

tuyên truyền sâu rộng nội dung Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên và Nhân dân trong tỉnh.

5. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh xây dựng kế hoạch tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và Nhân dân tham gia thực hiện Nghị quyết; chủ trì, phối hợp tổ chức giám sát, phản biện xã hội đối với việc xây dựng, ban hành và thực hiện các cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực.

Nghị quyết này được phổ biến đến chi bộ, cán bộ, đảng viên và trên các phương tiện thông tin đại chúng./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (b/c);
- Ủy ban Kiểm tra Trung ương (b/c);
- Văn phòng Trung ương Đảng (b/c);
- Bộ Nội vụ (b/c);
- Cán bộ các ban Đảng TW theo dõi tỉnh Nghệ An;
- Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh;
- Ban Thường vụ Đảng ủy CCQ Đảng tỉnh;
- Ban Thường vụ Đảng ủy UBND tỉnh,
- Các Cơ quan chuyên trách TM, GV Tỉnh ủy;
- Mặt trận Tổ quốc, tổ chức CT-XH cấp tỉnh,
- Sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- Đảng ủy xã, phường; đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

**T/M TỈNH ỦY
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC**

Hoàng Nghĩa Hiếu