

NGHỊ QUYẾT**Về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030**

Phần thứ nhất**KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TỈNH LÂM ĐỒNG TRONG THỜI GIAN QUA**

Trong những năm qua, nhận thức rõ vai trò, ý nghĩa của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 về “*đào tạo, phát triển và nâng cao nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2030*” (viết tắt là *Nghị quyết 09-NQ/TU*) và tập trung lãnh đạo cấp ủy, chính quyền triển khai thực hiện đạt nhiều kết quả tích cực. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) cơ bản đảm bảo số lượng, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định. Nhiều chỉ tiêu vượt so với Nghị quyết 09-NQ/TU đề ra (như chỉ tiêu: *Tỷ lệ CBCC cấp tỉnh, cấp huyện có trình độ sau đại học và CBCC cấp xã có trình độ đại học; tỷ lệ CBCCVC được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm,...*). Lực lượng lao động tăng cả về số lượng và chất lượng, lao động làm việc trong các ngành kinh tế đạt khoảng 794.520 lao động, tăng 78.520 lao động so với năm 2015. Tỷ lệ lao động trong các ngành, lĩnh vực đã qua đào tạo đạt 70%; tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi đạt dưới 1,2%.

Tuy nhiên, nhìn chung nguồn nhân lực của tỉnh vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế. Trình độ, năng lực một bộ phận CBCCVC chưa đáp ứng nhiệm vụ trong tình hình mới. Năng suất, chất lượng lao động còn thấp, cơ cấu lao động chuyển dịch còn chậm; lao động, việc làm và dạy nghề còn nhiều bất cập, đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng, có những ngành đào tạo dư thừa, sinh viên ra trường không tìm được việc làm; bên cạnh đó còn có những ngành, lĩnh vực thiếu hoặc không tuyển đủ lao động (*công nghệ thông tin, xây dựng, bác sĩ,...*) dẫn đến một lượng lao động làm việc không theo đúng ngành nghề, chuyên môn được đào tạo, gây lãng phí nguồn lực và sử dụng lao động chưa hiệu quả, năng suất lao động xã hội chậm được cải thiện. Cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao còn bất cập.

Nguyên nhân chủ yếu của tồn tại, hạn chế đó là: Một số cấp ủy, chính quyền chưa quan tâm đúng mức công tác phát triển nguồn nhân lực; ý thức, trách nhiệm và tinh thần tự giác học tập, rèn luyện trong một bộ phận CBCCVC, người lao động chưa cao; công tác tư vấn đào tạo nghề cho người lao động và việc quản lý nhà nước về đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề theo nhu cầu xã hội còn hạn chế; thiếu cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút, phát triển nguồn nhân lực.

Phần thứ hai

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH LÂM ĐỒNG ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

1.1. Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ thường xuyên và có tính chiến lược lâu dài; là một trong bốn đột phá chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; là nhiệm vụ trọng tâm của các cấp, các ngành, trách nhiệm của toàn xã hội.

1.2. Phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế; chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

1.3. Phát triển nguồn nhân lực phải có tầm nhìn dài hạn và có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn, từng lĩnh vực, đảm bảo hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực và theo vùng.

2. Mục tiêu chung

2.1. Phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu hợp lý, chất lượng không ngừng được nâng lên nhằm đáp ứng yêu cầu tái cơ cấu kinh tế, trọng tâm là cơ cấu lại nông nghiệp; phát triển mạnh dịch vụ, du lịch chất lượng cao; phát triển công nghiệp có thể mạnh; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đảm bảo quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị.

2.2. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng, sức cạnh tranh của nền kinh tế.

3. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

3.1. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Xây dựng đội ngũ CBCCVC các cấp có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Phấn đấu đạt các mục tiêu cụ thể sau:

a) Đối với cán bộ, công chức:

- Tỷ lệ CBCC có trình độ sau đại học cấp tỉnh đạt từ 28% trở lên, cấp huyện đạt từ 15% trở lên; tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ đại học đạt từ 65% trở lên.

- Bảo đảm hàng năm, cán bộ, công chức các cấp được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm cấp tỉnh, huyện đạt 80%, cấp xã đạt 60%; bồi dưỡng nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh 01 lần trong nhiệm kỳ.

- Có 25% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện (*tập trung vào cán bộ, công*

chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 20% cán bộ, công chức xã và 15% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3.

- Phần đầu 100% cán bộ, công chức cấp xã là người Kinh công tác tại vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống được đào tạo và sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

b) Đối với viên chức:

- Hàng năm, ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm.

- Có 60% viên chức và 50% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 100% giáo viên mầm non có trình độ đạt chuẩn, trong đó có 78% giáo viên trình độ đào tạo trên chuẩn (*trình độ đại học trở lên*). Có 85% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (*trình độ đại học*), trong đó 1,0% giáo viên có trình độ trên chuẩn (*trình độ thạc sĩ trở lên*). Có 90% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 1,5% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 13% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có 60% giảng viên các trường cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có ít nhất 90% giảng viên Trường Chính trị tỉnh có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên phù hợp với chuyên môn giảng dạy, trong đó, có ít nhất 01 cán bộ lãnh đạo - quản lý đạt trình độ tiến sĩ; có ít nhất 80% giảng viên Trường Chính trị tỉnh có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Có 100% trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có từ 15% viên chức là bác sĩ, dược sĩ được đào tạo sau đại học; có 8,5 - 09 bác sĩ/vạn dân, 1,2 - 1,5 dược sĩ đại học/vạn dân.

3.2. Đối với người lao động:

a) Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt từ 85 - 86,5%; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ chiếm 23,6%.

b) Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 1,2%; trong đó, khu vực thành thị dưới 2%; giải quyết việc làm bình quân hàng năm cho 35.000 lao động theo chỉ tiêu kế hoạch kinh tế - xã hội do Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh giao hàng năm.

c) Thu hút khoảng 15.000 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch dịch vụ; trong đó, có 85% lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

d) 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.

đ) Có khoảng 63,5% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông, lâm nghiệp.

4. Định hướng đến năm 2030

4.1. Tỷ lệ CBCC có trình độ trên đại học cấp tỉnh đạt từ 30%, cấp huyện đạt từ 20% trở lên; 100% CBCC cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học.

4.2. Có từ 15 - 20% số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi, từ 25 - 35% có đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; từ 20 - 25% số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện dưới 40 tuổi.

4.3. Có 35% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện (*tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi*) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 30% cán bộ, công chức cấp xã và 25% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3. Có 70% viên chức và 60% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

4.4. Có 90% giáo viên mầm non có trình độ đào tạo trên chuẩn (*trình độ đại học trở lên*). Có 100% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (*trình độ đại học*), trong đó 2% giáo viên có trình độ trên chuẩn (*trình độ thạc sĩ trở lên*). Có 100% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 15% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

4.5. Có 100% giảng viên Trường Chính trị tỉnh có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên, trong đó: 100% cán bộ lãnh đạo - quản lý; 50% lãnh đạo khoa, 50% lãnh đạo phòng quản lý đào tạo - nghiên cứu khoa học và mỗi khoa chuyên môn có ít nhất 01 giảng viên đạt trình độ tiến sĩ; 100% giảng viên Trường Chính trị tỉnh có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

4.6. Có 100% trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 9 - 9,5 bác sỹ/vạn dân; 1,2 - 1,5 dược sỹ đại học/vạn dân; 18% viên chức là bác sỹ, dược sỹ được đào tạo sau đại học.

4.7. Thu hút trên 20.000 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch, dịch vụ du lịch; trong đó có 90% lao động trực tiếp thông qua đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

4.8. 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.

4.9. Có khoảng 65% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, hiệu quả quản lý nhà nước của các cấp chính quyền về phát triển nguồn nhân lực

1.1. Các cấp ủy, chính quyền tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; tập trung tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về phát triển nguồn nhân lực, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức, hành động ở các cấp, các ngành, mỗi cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân.

1.2. Cụ thể hóa nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực trong chương trình, kế hoạch hàng năm, 5 năm; gắn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của các cấp, các ngành đảm bảo chặt chẽ, đồng bộ, hiệu quả.

1.3. Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là nguồn nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp xanh, nông nghiệp thông minh, nông nghiệp hữu cơ, kinh tế tuần hoàn trong nông nghiệp, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực công nghiệp thế mạnh của tỉnh; nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

2. Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

2.1. Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả Quyết định số 163/QĐ-TTg, ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC giai đoạn 2016 - 2025.

2.2. Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện hiệu quả Kế hoạch số 63-KH/TU, ngày 10/10/2018 của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2.3. Xây dựng, hoàn thiện đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị đảm bảo xác định phù hợp số vị trí việc làm, khung năng lực, cơ cấu ngạch và số lượng người làm việc, đáp ứng yêu cầu tinh giản tổ chức bộ máy, biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước và hoạt động của hệ thống chính trị.

2.4. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp, đảm bảo đủ về số lượng, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có đạo đức nghề nghiệp; từng bước nâng chuẩn trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Chính trị tỉnh đảm bảo các tiêu chí xây dựng trường chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW, ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

2.5. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, có ý thức và tâm huyết với nghề, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế có trình độ trung cấp, cao đẳng lên trình độ đại học, xây dựng đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở, nhất là tại các vùng đặc biệt khó khăn.

2.6. Đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao bằng nguồn ngân sách nhà nước những người có trình độ đào tạo, học hàm, học vị gồm: Giáo sư; phó giáo sư; tiến sĩ; bác sĩ chuyên khoa II, I; dược sĩ chuyên khoa II, I; bác sĩ nội trú; bác sĩ; dược sĩ (*hệ đại học loại giỏi, xuất sắc*); thạc sĩ, đại học, giáo viên dạy nghề thuộc ngành nghề mà tỉnh có nhu cầu.

3. Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, nhất là các ngành nghề mà tỉnh có lợi thế

3.1. Thực hiện tốt công tác khảo sát, dự báo, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực, địa phương; tăng cường dự báo, xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển những ngành, lĩnh vực có lợi thế. Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động cung cấp thông tin về nhu cầu lao động thực tế của các ngành, nghề làm cầu nối trong việc giải quyết quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn giáo dục nghề nghiệp gắn với thị trường lao động để các cấp, các ngành, người dân và đặc biệt là lao động trẻ tiếp cận thực tế nhu cầu của thị trường lao động và định hướng tham gia cơ hội học tập, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp, gắn với cơ hội việc làm. Triển khai hiệu quả các chương trình, đề án, dự án về đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu phát triển và nhu cầu thị trường; gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm và nâng cao năng suất lao động, thu nhập và xuất khẩu lao động.

3.2. Sắp xếp lại và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng đảm bảo tinh gọn, phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực từng ngành, lĩnh vực. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học, tạo nền tảng cho phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Định hướng các ngành nghề cần đào tạo chuyên sâu cho các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh, chú trọng những ngành nghề để phát triển công nghệ thông tin, nông nghiệp, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực công nghiệp tỉnh có thế mạnh.

Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo, sử dụng lao động. Tăng cường hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước thực hiện đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ; xã hội hóa, khuyến khích các doanh nghiệp, thu hút nguồn lực đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục và đào tạo chất lượng cao.

3.3. Tập trung chỉ đạo cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011 - 2030 trên địa bàn tỉnh. Thực hiện có hiệu quả chương trình mục tiêu về y tế. Nâng cao năng lực hệ thống y tế dự phòng, chủ động phòng, chống có hiệu quả các loại dịch bệnh. Bảo đảm có đủ số lượng y, bác sĩ và trang thiết bị, kỹ thuật để nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân.

3.4. Quan tâm phát triển nguồn nhân lực khu vực nông nghiệp, nông thôn:

a) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn thông qua hướng dẫn khoa học kỹ thuật, phương thức sản xuất tiên tiến cho nông dân; đào tạo, phát triển ngành, nghề tiểu thủ công nghiệp; hướng dẫn khuyến nông, khuyến lâm, triển khai trình diễn các mô hình sản xuất mới.

b) Thực hiện hiệu quả chính sách hỗ trợ và tổ chức đào tạo nghề ở khu vực nông thôn và vùng dân tộc thiểu số; thu hút, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp tham gia xây dựng nông thôn mới, quản lý hợp

tác xã, trang trại.

3.5. Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển du lịch, dịch vụ:

a) Phát triển nguồn nhân lực du lịch đảm bảo cơ cấu hợp lý về số lượng và chất lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hội nhập. Có chính sách nâng cao chất lượng nhân lực du lịch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch nhằm góp phần quảng bá điểm đến và hình ảnh du lịch địa phương.

b) Quan tâm hỗ trợ công tác đào tạo và đào tạo lại về chuyên môn, kiến thức, kỹ năng quản lý cho cán bộ, người lao động phục vụ trong ngành du lịch theo hướng đạt chuẩn quốc gia và quốc tế. Tăng cường các hình thức bồi dưỡng, tập huấn, hướng dẫn giúp lao động du lịch gián tiếp trở thành những người lao động du lịch bán chuyên nghiệp. Tiếp tục triển khai có hiệu quả, thực chất Bộ Quy tắc ứng xử văn minh du lịch.

3.6. Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế; nâng cao nhận thức về chuyển đổi số; phổ cập khả năng chuyển đổi số.

4. Xây dựng, thực hiện tốt các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

4.1. Điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, phát triển nguồn nhân lực; tạo môi trường làm việc thuận lợi để phát huy, thu hút, giữ chân những cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường nghề, cao đẳng, đại học trong và ngoài nước đến làm việc tại Lâm Đồng; khai thác các nguồn nhân lực chất lượng cao hiện có tại các viện nghiên cứu, trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh; khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của từng địa phương, cơ quan, đơn vị trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

4.2. Xây dựng và thực hiện hiệu quả chế độ thưởng và hỗ trợ thu hút đối với CBCCVV nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCCVV tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

4.3. Xây dựng kế hoạch đào tạo chuyên gia trình độ cao ở các lĩnh vực mà tỉnh có thế mạnh như: Du lịch, nông nghiệp, công nghệ sinh học,... Quan tâm đào tạo nguồn nhân lực mà xã hội đang cần như: Dịch vụ pháp lý, tư vấn lập dự án, quy hoạch và quản lý quy hoạch, xây dựng, y tế,...

4.4. Nghiên cứu cơ chế, chính sách ưu đãi phù hợp để doanh nghiệp đổi mới công nghệ sản xuất gắn với đào tạo, sử dụng lao động.

4.5. Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với các đối tượng chính sách và cơ chế tín dụng cho học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay để học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề.

4.6. Chú trọng thu hút, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, nhà đầu tư, tập đoàn lớn đầu tư vào tỉnh tạo môi trường làm việc, đồng thời thu hút nhân lực chất lượng cao về làm việc tại tỉnh. Thực hiện tốt các chương trình hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại đối với đội ngũ cán bộ các lĩnh vực; khuyến khích phát triển các hình thức đào tạo trực tiếp tại các doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng của các nhà đầu tư nhằm phát huy vai trò của doanh nghiệp, nhà đầu tư trong việc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho nhu cầu của địa phương.

4.7. Hàng năm, bố trí một phần trong tổng chi thường xuyên ngân sách của tỉnh, kết hợp với huy động các nguồn lực trong các doanh nghiệp, của xã hội để thực hiện việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Phần thứ ba **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Ban cán sự đảng 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 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.

2. Ban Tuyên giáo 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.

3. Các ban của Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, các thành ủy, huyện ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy và Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội nghề nghiệp tỉnh xây dựng kế hoạch học tập, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình cụ thể trong từng lĩnh vực, cơ quan, đơn vị.

Nghị quyết này được phổ biến, quán triệt, triển khai thực hiện đến chi bộ.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng,
- Văn phòng Trung ương Đảng,
- Thường trực Tỉnh ủy,
- Thường trực HĐND, lãnh đạo UBND tỉnh,
- Các vụ theo dõi ĐP của Ban Đảng TW,
- Các ban của Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn,
- Các sở, ban ngành, MTTQ, các tổ chức CT-XH tỉnh, Xã hội nghề nghiệp tỉnh,
- Các thành ủy, huyện ủy, đảng ủy trực thuộc,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy, XH1.

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ

Trần Đức Quận