ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH SƠN LA	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 85 /KH-UBND	*Sơn La, ngày 29 tháng 3 năm 2021*

KẾ HOẠCH
Thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 21/01/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030

Căn cứ Kết luận số 90-KL/TU ngày 15/01/2021 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

Căn cứ Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 21/01/2021 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

Căn cứ Nghị quyết số 238/NQ-HĐND ngày 08/12/2021 của HĐND tỉnh về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025.

Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 21/01/2021 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030, cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

Triển khai đồng bộ, kịp thời, hiệu quả các nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh; đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao, có khả năng vận dụng, áp dụng các quy định của pháp luật vào thực tiễn đạt hiệu quả, chất lượng cao.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có theo vị trí việc làm trong bộ máy hành chính các cấp; thu hút, sử dụng tốt nguồn nhân lực đã qua đào tạo. Lựa chọn người có thực tâm, thực tài vào bộ máy Nhà nước.

Thực hiện tốt các chính sách đào tạo, trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện thuận lợi để nhân tài phát huy hết năng lực, sở trường.

2. Yêu cầu

Các sở, ngành, UBND các huyện, thành phố xây dựng kế hoạch thực hiện đào tạo, thu hút nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu chung của Đề án và thực tế của ngành, địa phương, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

Triển khai đồng bộ các chính sách đào tạo và thu hút nguồn nhân lực, thực hiện bước đột phá trong phát triển nguồn nhân lực của tỉnh từ nay đến năm 2025.

Tổ chức tuyên truyền và thông tin rộng rãi trên phương tiện thông tin đại chúng về nhu cầu, ngành nghề mà lĩnh vực, địa phương cần thu hút; những ngành nghề cần đào tạo; định hướng chung về cung-cầu lao động cho tỉnh đến năm 2025.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng nguồn nhân lực tỉnh Sơn La có quy mô, cơ cấu, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế; nguồn nhân lực qua đào tạo đạt mức khá trong vùng miền núi phía bắc và đạt mức bình quân chung của cả nước. Đào tạo nhân lực có năng lực thực hành tương ứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, sức khỏe, có trách nhiệm nghề nghiệp, có khả năng sáng tạo, góp phần tăng năng suất lao động. Quản lý tốt cung-cầu lao động, tạo môi trường, cơ hội việc làm, thăng tiến bình đẳng, thực hiện tốt các chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao làm việc cho tỉnh.

Phát triển nhân lực đủ về số lượng đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục các cấp, nhất là bậc trung học phổ thông. Nâng cao chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục đại học, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh; tiếp tục xây dựng Sơn La trở thành trung tâm đào tạo của vùng Tây Bắc và các tỉnh Bắc Lào. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp. Thu hút, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, làm tiền đề thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn 2021 - 205 và định hướng đến năm 2030.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Phát triển nhân lực theo bậc đào tạo

- Tiếp tục tăng tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong toàn nền kinh tế của tỉnh với cơ cấu hợp lý. Tỷ lệ nhân lực qua đào tạo năm 2025 đạt 65%, đến năm 2030 đạt 75%.

- Đào tạo tập trung nhóm ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh như: Du lịch, nông nghiệp, công nghiệp, chính sách công, quản lý kinh tế, giáo dục, y tế ... Đến năm 2025, số nhân lực qua đào tạo của toàn tỉnh đạt 505.100 người, chiếm khoảng 65% dân số trong độ tuổi lao động.

+ Tập huấn chuyển giao công nghệ: Chiếm 54,1%

+ Trình độ sơ cấp nghề: Chiếm 11,4%

+ Trình độ trung cấp: Chiếm 12,7%

+ Trình độ cao đẳng: Chiếm 12,5%

+ Trình độ đại học: Chiếm 7,8%

+ Trình độ sau đại học: Chiếm 1,5%

- Tỷ lệ trường mầm non, phổ thông đạt chuẩn quốc gia đến năm 2025 đạt 70,1%.

- Đến năm 2025, số sinh viên (*đại học, cao đẳng*) đạt 150 sinh viên/vạn dân.

2.2. Phát triển nhân lực theo lĩnh vực ngành

* Lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp: Năm 2025 chiếm 58,9% trong tổng số lao động xã hội, năm 2030 chiếm khoảng 50,7%.

* Lĩnh vực công nghiệp - xây dựng: Năm 2025 chiếm 20,2% trong tổng số lao động xã hội, năm 2030 chiếm khoảng 24,55%.

* Lĩnh vực thương mại, dịch vụ: Năm 2025 chiếm 20,9% trong tổng số lao động xã hội, năm 2030 chiếm 24,75%.

* Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số.

- Đến năm 2025, 100% cán bộ, công chức thuộc khối đảng, đoàn thể cấp tỉnh, huyện đạt trình độ đại học và trên đại học; duy trì đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

- Đến năm 2025, 100% cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện đạt trình độ đại học và trên đại học; duy trì đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

- Đến năm 2025, 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn trở lên; duy trì đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

- Tỷ lệ đội ngũ viên chức cấp tỉnh, huyện có trình độ đại học và trên đại học năm 2025 đạt 70%; đến năm 2030 đạt khoảng 85%.

- Quan tâm thực hiện các chính sách cho nhân lực là dân tộc thiểu số; tỷ lệ người trong độ tuổi lao động là người dân tộc thiểu số được đào tạo nghề phù hợp đạt 35%, trong đó 65% là lao động người dân tộc thiểu số trong độ tuổi 18 đến 35 tuổi.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Nhiệm vụ

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền và của hệ thống chính trị về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của phát triển nhân lực trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Triển khai thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực. Nghiên cứu, xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài theo hướng đột phá, cạnh tranh, có lựa chọn ưu tiên; tạo môi trường làm việc tốt để nhân tài phát huy được năng lực và yên tâm công tác lâu dài.

- Phát triển giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, bảo đảm cung cấp đầy đủ kiến thức phổ thông, cơ bản giúp thế hệ trẻ có thể tiếp tục học nghề hoặc học lên trình độ cao; tạo nền tảng xây dựng nguồn nhân lực tương lai.

- Đổi mới phát triển giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học, phát triển năng lực của các cơ sở đào tạo nhằm tăng khả năng cung ứng nguồn nhân lực, đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực đối với đồng bào dân tộc thiểu số; phù hợp với nhu cầu của thị trường lao

động trong tỉnh, đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động, nhu cầu của người lao động khi tìm kiếm việc làm tại các địa phương khác.

- Phát triển kinh tế, mở rộng cơ hội việc làm và phát triển thị trường lao động; bảo đảm các điều kiện về môi trường lao động; phòng ngừa tai nạn lao động, thực hiện tốt công tác an toàn vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật. Kiến tạo môi trường khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong đội ngũ thanh niên, học sinh, sinh viên; hình thành hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, thúc đẩy giải quyết việc làm và tự tạo việc làm sau đào tạo; xây dựng trung tâm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại thành phố Sơn La để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động, nhất là ở nông thôn.

- Phát triển nhân lực khoa học - công nghệ đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản: sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và cơ cấu hợp lý, phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng được yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Tập trung nguồn lực đầu tư cho một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp để trở thành cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với khả năng cân đối ngân sách của tỉnh và khả năng huy động nguồn lực của xã hội, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội, tăng cơ hội tìm kiếm việc làm và khả năng tự tạo việc làm cho người lao động. Quan tâm, chú trọng việc nâng cao chất lượng đào tạo cho lao động học nghề ngắn hạn, lao động là người dân tộc thiểu số.

- Đẩy mạnh xã hội hóa, tạo điều kiện cho doanh nghiệp tham gia công tác giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

2. Giải pháp

2.1. Nhóm giải pháp về đổi mới nhận thức

- Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức, người dân, doanh nghiệp, người lao động và xã hội về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực.

- Phát triển nhân lực phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết tạo việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp tối đa và nâng cao thu nhập, cải thiện cuộc sống an sinh xã hội cho mọi người dân. Lấy nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông làm nền tảng; lấy đào tạo nghề có kỹ năng, đào tạo lao động có tay nghề cao làm khâu đột phá; lấy nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị làm nhân tố quyết định. Phát triển nhân lực là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội, của từng gia đình và mọi người dân; đồng thời phát triển nhân lực phải gắn liền với tạo môi trường để huy động mọi nguồn lực đầu tư, chăm lo đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Tăng cường trách nhiệm của

các cấp ủy chính quyền, các hội, đoàn thể đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền và định hướng nghề nghiệp đối với người dân, nhất là học sinh các trường Trung học cơ sở, Trung học phổ thông, các Trung tâm Giáo dục thường xuyên, trong đó đặc biệt quan tâm đến các trường Phổ thông dân tộc nội trú nhằm thực hiện tốt công tác phân luồng, tạo điều kiện cho học sinh có đủ kiến thức lựa chọn hình thức học phù hợp với khả năng (*tiếp tục học lên cao hoặc chuyển sang học nghề kết hợp học văn hóa*) và phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Đây là nhiệm vụ mang tính xã hội do đó các cấp, các ngành, các nhà trường cần phải làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền đến đông đảo người dân và học sinh nhằm góp phần điều chỉnh và nâng cao nhận thức của mọi lực lượng trong xã hội. Theo đó, các cấp lãnh đạo, các đơn vị sử dụng lao động trong toàn tỉnh cần xác định được lợi ích và trách nhiệm của đơn vị trong việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực nói chung và nhân lực thuộc đơn vị mình nói riêng. Mỗi người lao động, gia đình, nhà trường và các lực lượng trong xã hội cần thay đổi tư duy trong hướng nghiệp và đào tạo nghề nghiệp để thấy rằng được đào tạo để có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu thị trường lao động là cơ hội để phát triển bản thân, có việc làm phù hợp, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống.

- Phối hợp hiệu quả giữa các cơ sở đào tạo, đơn vị sử dụng nhân lực, các doanh nghiệp, các cơ quan truyền thông đại chúng, các cơ quan hỗ trợ và cung ứng nhân lực, các cấp chính quyền, đoàn thể nơi cư trú... góp phần giúp các cấp, các ngành và nhân dân nắm được các chủ trương, chính sách phát triển nhân lực của tỉnh. Vận động thực hiện trách nhiệm xã hội và khuyến khích các doanh nghiệp trong việc hợp tác và tích cực tham gia vào quá trình tư vấn, hướng nghiệp và đào tạo nhân lực.

- Các cấp, các ngành, các địa phương, đơn vị tạo điều kiện và thường xuyên giáo dục, nâng cao hiểu biết về pháp luật cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có ý thức tự học, học tập suốt đời, nghiên cứu, gắn bó với nghề nghiệp phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tốt hơn công việc được giao.

2.2. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách

- Nghiên cứu, rà soát, xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực; tăng cường huy động, thu hút các nguồn lực, doanh nghiệp đầu tư phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm cho người lao động; tạo điều kiện phát triển các ngành đào tạo đáp ứng Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phục vụ phát triển các lĩnh vực có tiềm năng, lợi thế như phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, du lịch, công nghiệp chế biến nông sản, năng lượng tái tạo… phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và nhu cầu xây dựng xã hội số, kinh tế số, chính quyền số,...

- Rà soát lại các cơ chế, chính sách hiện có để nghiên cứu, sửa đổi, bổ

sung, ban hành mới cơ chế, chính sách của tỉnh, trong đó ưu tiên về tuyển dụng, tiền lương, môi trường làm việc phù hợp, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi tại các trường có uy tín, người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, các cơ sở giáo dục - đào tạo; chính sách hỗ trợ học bổng cho sinh viên đang học tại các trường đại học, cao đẳng có uy tín trong nước và quốc tế, cam kết sau khi học xong về tỉnh làm việc; chính sách hỗ trợ ban đầu cho sinh viên về công tác tại tỉnh; thực hiện tốt công tác rà soát cho thôi việc hoặc đào tạo lại đối với công chức, viên chức không đáp ứng được yêu cầu công việc.

- Đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên phù hợp với từng nhóm tài năng như lãnh đạo, quản lý với các nội dung như trang bị phương pháp luận, tầm nhìn và kỹ năng nghề nghiệp, quản lý, năng lực giải quyết vấn đề, tình huống thực tế; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, khảo sát thực tế trong nước và nước ngoài để trau dồi thêm kinh nghiệm, tư duy đối với nguồn nhân lực này. Tạo môi trường làm việc khuyến khích sự năng động, sáng tạo, tạo điều kiện cho người tài có cơ hội thăng tiến trong con đường nghề nghiệp (*quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước,...*).

- Tiếp tục nghiên cứu, xây dựng các cơ chế, chính sách đủ mạnh nhằm thu hút đầu tư và phát triển mở rộng các doanh nghiệp có đủ tầm để sử dụng nguồn nhân lực và tham gia tích cực vào việc đào tạo nguồn nhân lực phù hợp có chất lượng của tỉnh; xây dựng cơ chế để huy động các nguồn vốn của người dân, doanh nghiệp đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức, như: trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở giáo dục, đào tạo, cơ sở y tế, văn hoá, thể dục thể thao...

2.3. Nhóm giải pháp tạo môi trường, điều kiện phù hợp, thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực

2.3.1. Nâng cao chất lượng giáo dục các cấp

- Đảm bảo chất lượng, cải tiến chất lượng phải được làm tốt, đồng bộ từ các cấp học nền tảng (*Mầm non, Tiểu học*), trong đó đặc biệt chú trọng công tác tăng cường tiếng Việt cho học sinh dân tộc thiểu số, đảm bảo học sinh đọc thông, viết thạo khi bước vào học tiểu học đến Trung học cơ sở và Trung học phổ thông, bao gồm cả hệ Giáo dục thường xuyên.

- Thường xuyên thực hiện khảo sát chất lượng giữa các cấp học và giữa khác khối lớp trong cùng cấp học (*phù hợp với yêu cầu, chuẩn kiến thức - kỹ năng của cấp học dưới và với phương pháp phù hợp với tâm sinh lý của học sinh*), các lớp đầu cấp (*lớp 1, lớp 6, lớp 10*) để thực hiện bổ sung kiến thức, kỹ năng cho học sinh các lớp đầu cấp nhằm đảm bảo cho học sinh có đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết tiếp tục tiếp thu có chất lượng tốt nội dung, chương trình của cấp học; đồng thời phản hồi về kết quả khảo sát chất lượng với cấp học dưới để đảm bảo năm học sau cấp học dưới bàn giao học sinh cho cấp học trên phải có sự tiến bộ về chất lượng.

- Đổi mới công tác tuyển sinh đầu cấp, qua đó đánh giá chất lượng dạy và học ở cấp dưới một cách thực chất. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá học sinh,

đảm bảo đánh giá thực chất, khách quan chất lượng học sinh; tăng cường giám sát, kiểm tra chéo các hoạt động coi, chấm kiểm tra để đánh giá năng lực học sinh một cách chính xác. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh; thực hiện phương châm đánh giá đúng, thực chất, công bằng, khách quan chất lượng giáo dục, loại bỏ bệnh thành tích, đánh giá không thực chất; loại bỏ quan điểm đổ lỗi cho người học, tăng cường tính tự chịu trách nhiệm của giáo viên, hiệu trưởng và nhà trường đối với chất lượng từng học sinh; xử lý nghiêm các tiêu cực trong giáo dục, đào tạo.

- Tiếp tục đổi mới phương pháp dạy, học và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện theo hướng phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo và năng lực tự học của người học, tránh bệnh hình thức, thiếu trung thực trong học tập và thi cử ở các cấp học. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học.

- Đảm bảo đủ giáo viên theo quy định cho các cơ sở giáo dục toàn tỉnh; tăng cường giáo viên dạy ngoại ngữ đạt chuẩn, tin học, hướng nghiệp, giáo dục chuyên biệt và giáo viên giáo dục thường xuyên.Chuẩn hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các cấp học. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý; đề bạt, bổ nhiệm những cán bộ quản lý giáo dục gương mẫu, có phẩm chất đạo đức tốt, giỏi về chuyên môn, tâm huyết với nghề.

- Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất ở các nhà trường ngày càng hoàn thiện, đầy đủ hơn để phục vụ cho công tác dạy và học đạt hiệu quả cao nhất. Củng cố, phát triển mạng lưới giáo dục mầm non và phổ thông để tăng tỷ lệ huy động trẻ em trong độ tuổi đến lớp; nâng cao tỷ lệ phổ cập mầm non 5 tuổi; nâng mức độ đạt chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học, phổ cập trung học cơ sở; phát triển 05 trường Trung học phổ thông chất lượng cao.

- Đổi mới cơ chế tài chính giáo dục mầm non, phổ thông, tăng cường xã hội hóa nhằm huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của tỉnh và xã hội đầu tư cho giáo dục. Từng bước thực hiện chuẩn hóa, hiện đại hóa cơ sở vật chất kỹ thuật các cơ sở giáo dục, đảm bảo đủ nguồn lực tài chính và phương tiện dạy học tối thiểu của tất cả các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông.

2.3.2. Nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo

- Tiếp tục sắp xếp, tổ chức lại hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở và linh hoạt đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động; bảo đảm quy mô, cơ cấu và hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, chuẩn hoá, hiện đại hoá, có phân tầng chất lượng. Đầu tư nâng cao năng lực, đổi mới nội dung công tác hướng nghiệp gắn với yêu cầu của thị trường lao động, theo hướng phát hiện sớm nhân tài để có hướng đầu tư, phát triển phù hợp với những lĩnh vực, ngành nghề trọng điểm của tỉnh.

- Đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ tại các cơ sở đào tạo, như: tự chủ trong quản lý điều hành nhà trường; tự chủ tài chính; tự chủ trong tuyển dụng và quản

lý đội ngũ cán bộ, giảng viên và xác định điều kiện làm việc; tự chủ trong hoạt động đào tạo, tuyển sinh,...; chủ động xác định các tiêu chí và chuẩn mực đánh giá chất lượng đào tạo, chuẩn mực này phải được xác định trên cơ sở tiêu chí và do một tổ chức độc lập đánh giá. Thực hiện chủ trương giao chỉ tiêu đào tạo theo cơ chế đặt hàng, theo địa chỉ (*nhu cầu nhân lực của Nhà nước*), theo hợp đồng (*nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp*).

- Đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng tập trung vào rèn kỹ năng nghề, gắn kết các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp đảm bảo học sinh, sinh viên có tay nghề thành thạo ngay trong khi đang học; đẩy mạnh đào tạo theo địa chỉ, nhu cầu của doanh nghiệp, định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh như: nghiệp vụ về du lịch, ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp, công nghiệp chế biến,về ICT, blockchain, trí tuệ nhân tạo (*AI*),...Xây dựng đội ngũ giáo viên có trình độ cao giỏi cả về lý thuyết và thực hành đáp ứng được yêu cầu đào tạo cho học sinh, sinh viên.

- Khuyến khích, tạo thuận lợi để doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo thực hiện hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp; gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường với hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thông qua các mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường gắn rất chặt với doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung, từ đó hai bên cùng chủ động nắm bắt và đón đầu các nhu cầu của thị trường lao động. Khuyến khích doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp quy mô lớn, tự đào tạo lao động phục vụ nhu cầu của bản thân, của các doanh nghiệp bạn hàng, đối tác và các doanh nghiệp có liên quan khác.

- Đặc biệt, trong thời kỳ kỹ thuật số như hiện nay, các cơ sở đào tạo cần nghiên cứu, bổ sung thêm đội ngũ giảng viên có trình độ đào tạo các ngành nghề để đáp ứng về nhu cầu nhân lực trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Trên cơ sở vật chất sẵn có của các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh, lựa chọn cơ sở đủ điều kiện để đầu tư xây dựng "Vườn ươm doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo" làm đầu mối thực hiện các hoạt động khởi nghiệp trên địa bàn tỉnh. Xây dựng Trường Cao đẳng Sơn La đến năm 2025 trở thành trường cao đẳng chất lượng cao, đủ năng lực đào tạo một số ngành, nghề đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Sơn La, Việt Nam và các tỉnh Bắc Lào.

2.3.3. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Tăng cường vai trò của các cấp ủy, chính quyền trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Chú trọng rà soát, phân tích, đánh giá, dự báo nguồn nhân lực trong giai đoạn tiếp theo để có kế hoạch tuyển dụng, thu hút, đào tạo, bố trí cán bộ, công chức, viên

chức trẻ, có năng lực; tập trung rà soát, thực hiện công tác tái đào tạo đối với các cán bộ, công chức, viên chức chưa đạt chuẩn. Thực hiện tinh giản biên chế theo hướng thay thế những người không đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ.

2.3.4. Thực hiện tốt công tác thông tin thị trường lao động, chú trọng giải quyết việc làm cho người lao động

- Từng bước đổi mới và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển các lĩnh vực có hiệu quả kinh tế cao gắn với đảm bảo môi trường, chuyển từ tăng trưởng nhờ vốn và lao động giản đơn sang tăng trưởng theo hướng dựa chủ yếu vào nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và nguồn nhân lực chất lượng cao. Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế dựa trên lợi thế cạnh tranh của tỉnh và Quy hoạch tổng thể về phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Sơn La đến năm 2030, trong đó công nghiệp và dịch vụ chiếm tỷ trọng chủ yếu.

- Thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm, tạo điều kiện giải quyết việc làm cho người lao động, đặc biệt là lao động vùng nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số; đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động. Xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, bảo đảm an toàn lao động và chấp hành các chế độ với người lao động trong doanh nghiệp theo pháp luật. Thực hiện đồng bộ các giải pháp chính sách tạo thêm việc làm mới bao gồm các giải pháp thúc đẩy sản xuất, kinh doanh, tạo điều kiện thành lập các doanh nghiệp mới; phát triển thị trường lao động; tăng cường cho vay giải quyết việc làm; duy trì và mở rộng thị trường xuất khẩu lao động.

- Liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với Trung tâm dịch vụ việc làm tổ chức các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, tuyển chọn cung ứng lao động cho các doanh nghiệp, tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên có việc làm ổn định, thu nhập cao phù hợp với trình độ, tay nghề đã được đào tạo ngay sau khi tốt nghiệp. Sắp xếp, bố trí sử dụng người lao động hợp lý, phù hợp với trình độ, chuyên môn và tài năng của mỗi người.

- Nâng cấp hệ thống thông tin lao động - việc làm, sàn giao dịch việc làm nhằm cung cấp thông tin kịp thời và tham mưu cho tỉnh trong việc đào tạo và sử dụng nhân lực. Thực hiện các dự báo ngắn, trung và dài hạn về cung - cầu lao động và đánh giá những tác động của những biến động của môi trường vĩ mô, từ đó có kế hoạch và chủ động giải quyết vấn đề cung - cầu lao động, nhất là nhân lực đã qua đào tạo; đảm bảo tính chính xác và cập nhật của thông tin về thị trường lao động.

- Cần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, sự tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng. Bên cạnh việc tạo lập môi trường làm việc thân thiện, dân chủ, cần tạo điều kiện, trang bị phương tiện làm việc đầy đủ và hiện đại, thông tin và các nội dung công việc được công khai, minh bạch, đầy đủ và rõ ràng.

2.4. Nhóm giải pháp về tài chính và đầu tư

- Phân bổ và sử dụng hợp lý Ngân sách Nhà nước dành cho phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung đẩy mạnh thực hiện các chương trình, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội.

- Huy động các nguồn lực để bảo đảm tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trên mức trung bình của cả nước và đảm bảo chuyển dịch cơ cấu kinh tế hợp lý. Cải thiện môi trường đầu tư, hoàn thiện cơ chế, chính sách sách để huy động các nguồn lực trong tỉnh, thu hút mạnh các nguồn đầu tư từ bên ngoài để phát triển kinh tế, tạo việc làm cho nguồn nhân lực.

- Tìm kiếm các nguồn tài trợ khác để tổ chức đào tạo cho lao động, như từ các chương trình mục tiêu quốc gia (*giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới*), Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030, đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, các chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ... Khuyến khích các cơ sở đào tạo đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất kỹ thuật, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên, giáo viên để cải thiện chất lượng đào tạo.

- Huy động tìm kiếm nguồn lực đầu tư xây dựng Trường Đại học Tây Bắc và một số trường cao đẳng trên địa bàn trở thành cơ sở đào tạo chất lượng cao, đủ năng lực đào tạo một số ngành, nghề được các nước trong khu vực ASEAN hoặc quốc tế công nhận, đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Sơn La, Việt Nam và các tỉnh Bắc Lào.

- Khuyến khích xã hội hóa trong công tác phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh; khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn ODA, NGO, vốn tín dụng thương mại ưu đãi phục vụ lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng; tận dụng khai thác các cơ hội đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của các tổ chức trong nước và quốc tế.

2.5. Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp

2.5.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước

- Hỗ trợ đào tạo nghiệp vụ doanh nghiệp tham gia vào các chương trình đào tạo; hỗ trợ kinh phí đào tạo một số nghề mà nhiều doanh nghiệp tại địa phương có nhu cầu. Việc đào tạo tập trung như vậy sẽ giúp cho doanh nghiệp có được đội ngũ lao động lành nghề và tích cực sử dụng lao động tại địa phương hơn.

- Khuyến khích các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, kinh doanh và nhân dân có khả năng và điều kiện đưa lao động hoặc con em mình đi đào tạo, học tập ở nước ngoài sau đó trở về làm việc tại địa phương; tham gia các giải thưởng về trí tuệ, các cuộc thi sáng tạo trên địa bàn tỉnh và cả nước.

2.4.2. Đối với các doanh nghiệp

- Đảm bảo công bằng và hợp lý trong chi trả lương cho người lao động, tạo tính cạnh tranh,có chính sách đãi ngộ phúc lợi, tiền lương hấp dẫn nhằm thu hút

các nguồn nhân lực từ bên ngoài về làm việc và giữ chân nguồn lực bên trong; thực hiện các chính sách đãi ngộ, phúc lợi, khen thưởng hợp lý để tạo điều kiện gắn bó lâu dài của người lao động.

- Phối hợp với các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp để tìm kiếm các ứng viên có năng lực, tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp; có các chương trình liên kết đào tạo, hỗ trợ và tìm kiếm các ứng viên là những sinh viên có năng lực và tâm huyết ngay từ khi còn trên ghế nhà trường tại các cơ sở giáo dục - đào tạo.

-Tổ chức đánh giá năng lực của người lao động theo định kỳ, ngoài trình độ chuyên môn còn phải trao dồi thêm về trình độ ngoại ngữ, nhằm xem xét khả năng của từng người để lên kế hoạch đào tạo hoặc tái đào tạo với mục đích nâng cao hơn nữa hiệu quả công việc của người lao động. Sắp xếp và ổn định lại nhân sự, đảm bảo bố trí nhân sự đúng người, đúng việc.

- Cải tiến phương thức làm việc, giảm thiểu các công đoạn không làm giá trị tăng thêm, đảm bảo tính chuyên nghiệp cao trong môi trường làm việc. Tạo môi trường làm việc năng động, tích cực, thân thiện.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Các nguồn vốn đầu tư phát triển được duyệt trong dự toán thu chi ngân sách của tỉnh giai đoạn 2021 - 2025.

2. Nguồn Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, nguồn Quỹ giải quyết việc làm tỉnh và các nguồn bổ sung Quỹ giải quyết việc làm.

3. Nguồn kinh phí Chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp, việc làm và an toàn lao động.

4. Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030.

5. Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới.

6. Nguồn vốn hỗ trợ nông dân phát triển sản xuất và các nguồn vốn xã hội hóa khác hỗ trợ cho phát triển sản xuất, tạo việc làm cho lao động.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư

Chủ trì phối hợp với các ngành và địa phương cân đối bố trí lồng ghép các nguồn vốn đầu tư cơ sở vật chất phù hợp với nhu cầu đào tạo và phát triển; tổng hợp báo cáo kết quả thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực theo định kỳ hằng năm và theo yêu cầu đột xuất.

2. Sở Nội vụ

Chủ trì và phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND các huyện, Thành Phố Sơn La và các hội đoàn thể triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2021- 2025. Chú trọng rà soát, phân tích, đánh giá, dự báo nguồn nhân lực trong giai đoạn tiếp theo để có kế hoạch tuyển dụng, thu hút, đào tạo, bố trí cán bộ, công chức, viên chức trẻ, có năng lực.

Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, số đã đạt chuẩn, số chưa đủ chuẩn; có kế hoạch đào tạo chuyên sâu để nâng cao chất lượng cán bộ.

3. Sở Tài chính

Cân đối, đảm bảo nguồn kinh phí để thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực; thẩm định nguồn kinh phí đào tạo nguồn nhân lực hàng năm trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

Đề xuất các giải pháp xã hội hóa trong việc đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh.

Kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí, đảm bảo sử dụng đúng mục đích và hiệu quả.

4. Sở Giáo dục và Đào tạo

Tham mưu với UBND tỉnh, phối hợp với các ngành, đoàn thể của tỉnh, các huyện, thành phố tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch theo chức năng, nhiệm vụ được giao; tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục để nâng cao chất lượng, phát triển giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên, nhất là cấp trung học phổ thông nhằm tạo nền tảng để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Thực hiện chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo lộ trình cụ thể nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, nâng cao trình độ học vấn của nhân lực.

5. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Triển khai thực hiện có hiệu quả nội dung phát triển giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho thanh niên vùng dân tộc thiểu số miền núi tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025 định hướng đến năm 2030.

Thu thập, lưu trữ và tổng hợp thông tin thị trường lao động tại các huyện, thành phố trên địa bàn tỉnh để phục vụ quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Xây dựng kế hoạch đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh.

Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo xây dựng kế hoạch phân luồng đào tạo hàng năm gắn với giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Nâng cao năng lực trung tâm giới thiệu việc làm trên địa bàn tỉnh.

6. Sở Khoa học và Công nghệ

Triển khai thực hiện nội dung phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ đến năm 2025 và tầm nhìn năm 2030; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, thu hút cán bộ khoa học công nghệ.

Xây dựng Đề án đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ vào phát triển sản xuất nông nghiệp.

Hỗ trợ doanh nghiệp thành lập Quỹ phát triển khoa học công nghệ trong doanh nghiệp để doanh nghiệp đầu tư, nghiên cứu, ứng dụng chuyển giao khoa

học công nghệ, phát huy tiềm lực khoa học công nghệ của tỉnh, góp phần nâng cao năng suất các yếu tố tổng hợp.

Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị nghiên cứu, rà soát xây dựng các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ cán bộ khoa học và công nghệ, nhất là các chuyên gia đầu ngành và nhân lực có trình độ cao. Chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan xây dựng Trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Sơn La; hỗ trợ phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo

7. Sở Y tế

Trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt kế hoạch đào tạo, thu hút bác sĩ về tỉnh công tác, đảm bảo nguồn nhân lực cho ngành y tế từ nay đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

Chủ trì phối hợp với các ngành có liên quan làm tốt công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng, từng bước nâng cao thể lực cho người lao động, thực hiện tốt công tác dân số kế hoạch hóa gia đình.

8. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện tốt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011- 2030 được phê duyệt tại Quyết định số 641/QĐ-TTg ngày 28 tháng 4 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ.

9. Sở Thông tin và truyền thông

Tuyên truyền và đăng trên website của tỉnh, thông tin rộng rãi trên phương tiện thông tin đại chúng về Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

10. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, UBND các huyện, thành phố triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo nghề nông nghiệp giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh, gắn với chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới.

11. Các sở, ngành còn lại

Theo chức năng, nhiệm vụ, các sở, ban, ngành xây dựng kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của đơn vị đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

12. Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh

Vận động doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ, chính sách cho người lao động; tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động, tích cực, thân thiện; có chính sách đãi ngộ, thu hút nhân lực chất lượng cao làm việc tại doanh nghiệp; tạo điều kiện để người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Tăng cường sự phối hợp giữa doanh nghiệp với các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức các chương trình liên kết đào tạo, tìm kiếm các ứng viên có năng lực, tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp.

13. Trường Đại học Tây Bắc; Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Phối hợp với các cơ quan quản lý Nhà nước về dự báo cung cầu nguồn nhân lực; phối hợp với doanh nghiệp đào tạo lao động theo yêu cầu.

Chủ động phối hợp với các sở, ban, ngành, ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng và triển khai thực hiện các kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La theo chức năng, nhiệm vụ và năng lực của đơn vị.

Nghiên cứu cải tiến chương trình đào tạo, tăng cường trang thiết bị cơ sở vật chất; tăng cường đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng thực hành tiếp cận tốt yêu cầu lao động của doanh nghiệp;.

14. Uỷ ban nhân dân các huyện, thành phố

Căn cứ Đề án phát triển nguồn nhân lực, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương *(đánh giá sát, đúng thực trạng nhân lực của địa phương, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của địa phương mình, đặc biệt là các ngành mũi nhọn tiềm năng của tỉnh).*

Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có phát sinh những khó khăn, vướng mắc, yêu cầu các sở, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố và các cơ quan liên quan kịp thời phản ánh, đề xuất cho Ủy ban nhân dân tỉnh *(thông qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội)* để giải quyết kịp thời. Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo dõi, tổng hợp báo cáo theo định kỳ kết quả thực hiện kế hoạch cho Ủy ban nhân dân tỉnh.

Trên đây là Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 21/01/2021 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030. Yêu cầu các sở, ngành, UBND các huyện, thành phố, các cơ quan có liên quan nghiêm túc triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:
- Thường trực Tỉnh ủy (b/c);
- Chủ tịch UBND tỉnh;
- Các PCT UBND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh;
- UBND các huyện, thành phố;
- Lưu: VT, KGVX$_{\text{Phương}}$, 06 bản.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Phạm Văn Thủy

PHÂN CÔNG THỰC HIỆN KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH SƠN LA GIAI ĐOẠN 2021 - 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

(Kèm theo Kế hoạch số 85 /KH-UBND ngày 29 /3/2021 của UBND tỉnh Sơn La)

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện
1	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức trên địa bàn tỉnh Sơn La đến 2025	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021
2	Xây dựng kế hoạch Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo đến năm 2025	Sở Giáo dục và Đào tạo	Các sở, ban, ngành liên quan; UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021
3	Xây dựng kế hoạch Phát triển hệ thống trường trọng điểm, trường chuyên, trường đạt chuẩn quốc gia đến năm 2025.	Sở Giáo dục và Đào tạo	Các sở, ban, ngành liên quan; UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021
4	Xây dựng kế hoạch Nâng cao chất lượng giáo dục thể chất đối với học sinh trên địa bàn tỉnh đến 2025	Sở Giáo dục và Đào tạo	Các sở, ban, ngành liên quan; UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021
5	Xây dựng kế hoạch Phát triển giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho thanh niên vùng dân tộc thiểu số miền núi tỉnh Sơn La giai đoạn 2021 - 2025, đến năm 2030	Sở Lao động - Thương binh và Xã hội	Các sở, ban, ngành liên quan; UBND các huyện, thành phố và các cơ sở GDNN trong tỉnh.	Quý II/2021
6	Xây dựng kế hoạch Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ đến năm 2025 và định hướng năm 2030	Sở Khoa học và Công nghệ	Các sở, ban, ngành liên quan; UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021
7	Xây dựng Kế hoạch đảm bảo nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Sơn La đến năm 2025 và những năm tiếp theo	Sở Y tế	Các sở, ban, ngành liên quan; UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021

8	Xây dựng kế hoạch thu hút, sử dụng nhân lực của sở, ban, ngành, đến năm 2025.	Các sở, ban, ngành	UBND các huyện, thành phố	Quý II/2021
9	Kế hoạch cải tiến chương trình đào tạo, nâng cao chất lượng, tiếp cận tốt yêu cầu lao động của doanh nghiệp.	Trường đại học Tây Bắc và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh	Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo và UBND huyện, thành phố.	Quý II/2021
10	Xây dựng kế hoạch, thu hút, sử dụng nguồn nhân lực tại các huyện, thành phố đến năm 2025 và những năm tiếp theo.	UBND các huyện, thành phố	Các sở, ban, ngành	Quý II/2021