

CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG

**Thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy
về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
tỉnh Lâm Đồng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030**

Thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TU, ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (*viết tắt là Nghị quyết số 20-NQ/TU*), Huyện ủy Lạc Dương ban hành Chương trình hành động thực hiện trên địa bàn huyện như sau:

I. TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN LẠC DƯƠNG

1. Kết quả đạt được

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, Huyện ủy Lạc Dương luôn bám sát và thực hiện 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 theo đó luôn 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 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, giải quyết lao động làm việc trong 05 năm qua đạt trên 4000 lao động*).

2. Tồn tại, hạn chế

- Nguồn nhân lực của huyện 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 chuyên 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,...). Một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn, lợi thế của huyện còn thiếu đội ngũ chuyên gia giỏi.

- Nguồn nhân lực chất lượng cao ở các ngành công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao chiếm tỷ lệ thấp, 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.

- Năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, hoạt động thực tiễn của một số cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Việc gắn kết giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực chưa thực sự hiệu quả. Nguồn lực dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, thu hút, đãi ngộ nhân tài của huyện còn hạn chế.

Nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại, hạn chế nêu trên 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 CBCCVN, 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.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

- Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực huyện Lạc Dương bảo đảm quy mô, cơ cấu, chất lượng cao, dựa trên các yếu tố cơ bản là trí lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức. Xây dựng, kêu gọi và thu hút để hình thành đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học - công nghệ, các nghệ nhân, doanh nhân giỏi trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn và lợi thế; phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề cao, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, công chức quản lý hành chính chuyên nghiệp... đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện Lạc Dương nhanh và bền vững, sớm trở thành huyện khá của tỉnh.

- 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, nông nghiệp công nghệ cao; 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.

- 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, Chính quyền số, 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.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

2.1. 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. Phân đầu đạt các mục tiêu cụ thể sau:

a) Đối với cán bộ, công chức:

- Tỷ lệ CBCC có trình độ sau đại học cấp huyện đạt từ 27% trở lên; tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ đại học đạt từ 85% 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 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 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.

- Phân 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 thành thạo tiếng dân tộc Kơ Ho.

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 2% giáo viên có trình độ trên chuẩn (trình độ thạc sỹ trở lên). Có 95% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn.

- 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, được cử được đào tạo sau đại học; có 09 - 10 bác sĩ/vận dân, 0,3-0,5 được cử đại học/vận dân.

- 100% các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được chuẩn hóa theo chuẩn quốc gia, trong đó. Phân đầu trên 80% người học có việc làm sau đào tạo. 100% giáo viên các

cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn theo quy định, trong đó, 40 - 50% có trình độ sau đại học.

2.2. Đối với người lao động:

- 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 đạt từ 23,6% - 30%.

- 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 800 lao động theo chỉ tiêu kế hoạch kinh tế - xã hội do Huyện ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện giao hàng năm.

- Thu hút khoảng 800 lao động/năm 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.

- 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.

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

3. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

- Tỷ lệ CBCC có trình độ trên đại học cấp huyện đạt từ 35% trở lên; 100% CBCC cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học.

- Có từ 20 - 25% số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện dưới 40 tuổi.

- Có 35% cán bộ, công chức 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; 70% viên chức và 60% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 90% giáo viên mầm non có trình độ đào tạo trên chuẩn (trình độ đại học trở lên); 100% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (trình độ đại học), trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn (trình độ thạc sỹ trở lên); 100% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn.

- Có 100% trạm y tế xã, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 10-11 bác sỹ/vạn dân; 0,5 - 0,7 dược sỹ đại học/vạn dân; 18% viên chức là bác sỹ, dược sỹ được đào tạo sau đại học.

- Thu hút trên 1000 lao động/năm 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.

- 80% 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.
- 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 của Đảng; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đối với công tác phát triển nguồn nhân lực

- 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.

- Chú trọng đổi mới phương thức chỉ đạo, điều hành của bộ máy chính quyền địa phương và cơ sở; nâng cao năng lực xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy hoạch, đề án, chương trình, cơ chế, chính sách, tạo môi trường thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực. Quy định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong việc hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực bảo đảm thống nhất, đồng bộ.

- 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.

- 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 công nghệ cao, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực thế mạnh của huyện; nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, chính quyền số, 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.

- Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác giám sát, kiến nghị với cấp ủy và cơ quan nhà nước các cấp giải pháp phát triển nguồn nhân lực, chính sách đãi ngộ, thu hút nhân lực chất lượng cao, bảo vệ quyền lợi của người lao động và bảo đảm an sinh xã hội.

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

- 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.

- 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.

- 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 CBCCVN, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước và hoạt động của hệ thống chính trị.

- Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý... cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

- 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 hóa và hội nhập quốc tế.

- 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.

- 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: 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 huyện 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 huyện 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.

- 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 huyện, chú trọng những ngành nghề để phát triển công nghệ thông tin, nông nghiệp, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực 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.

- 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 huyện. 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.

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

- 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.

- 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.

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

- 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.

- 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.

- Phối hợp Trường Đại học Đà Lạt mở các lớp bồi dưỡng tập huấn ngắn hạn cho lực lượng cán bộ, công chức và hướng dẫn viên du lịch.

3.4. Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, Chính quyền số, đô thị thông minh, nền kinh tế số:

- Thúc đẩy mạnh mẽ ứng dụng 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.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030 về ứng dụng khoa học kỹ thuật và công nghệ thông tin.

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

- Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) và các kế hoạch của Tỉnh ủy về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân và công tác dân số trong tình hình mới, nhằm nâng cao sức khỏe nhân dân và chất lượng dân số.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện quyết liệt, đồng bộ, hiệu quả các Nghị quyết chuyên đề của Tỉnh ủy; chú trọng các nhiệm vụ, giải pháp để phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ở các ngành, lĩnh vực có lợi thế, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Xây dựng và thực hiện hiệu quả chế độ thưởng và hỗ trợ thu hút đối với CBCCVC 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, chính quyền số, đô thị thông minh, nền kinh tế số; khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCCVC tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo chuyên gia trình độ cao ở các lĩnh vực mà huyện có thế mạnh như: Du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, 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,...

- 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.

- 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 cấp chuyên nghiệp và học nghề.

- Chú trọng thu hút, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, nhà đầu tư, tập đoàn lớn đầu tư vào huyện tạo môi trường làm việc, đồng thời thu hút nhân lực chất lượng cao về làm việc tại huyện. 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.

- Tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo văn hóa, nghệ thuật, du lịch đến và xây dựng cơ sở hạ tầng, quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chú trọng đào tạo đội ngũ nhân lực chất lượng cao, chuyên sâu về văn hoá, du lịch, nghệ thuật, bảo tồn di sản, thể thao.

- Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ khuyến nông, khuyến lâm. Tăng cường sự phối hợp, liên kết, hợp tác của các cơ sở nghiên cứu, các trường đại học, nhất là Trường Đại học Đà Lạt với địa phương, doanh nghiệp trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; thường xuyên tổ chức tập huấn, hỗ trợ nâng cao trình độ sản xuất cho nông dân, góp phần nâng cao thu nhập, giảm nghèo bền vững và đảm an sinh xã hội.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030. Quan tâm đào tạo cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ đồng bào dân tộc thiểu số; chuẩn bị bộ máy cho việc hình thành các đô thị tương lai.

5. Huy động nguồn lực, tăng cường liên kết, hợp tác về phát triển nguồn nhân lực

- Tranh thủ nguồn lực từ Trung ương, tỉnh và huyện để phát triển nguồn nhân lực của huyện. Huy động nguồn vốn các doanh nghiệp trong và ngoài nước, các nguồn tài trợ, vốn xã hội, hợp tác quốc tế, vốn đầu tư nước ngoài để ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đào tạo chuyên gia, lao động có kỹ năng nghề bậc cao và nhân lực nghiên cứu khoa học. Tăng cường sự chủ động của doanh nghiệp trong

việc xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp với chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh; liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo, các trường đại học để tìm kiếm nguồn nhân lực và đào tạo các chuyên ngành tỉnh còn thiếu nhân lực. Tranh thủ nguồn vốn Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh nhằm thúc đẩy doanh nghiệp đầu tư nghiên cứu, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực. Chú trọng thu hút các doanh nghiệp, tập đoàn lớn đến đầu tư tại Huyện Lạc Dương để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Hàng năm, bố trí một phần trong tổng chi thường xuyên ngân sách của huyện, 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.

6. Phát triển thị trường lao động, hệ thống thông tin thị trường lao động

- Tăng cường kết nối cung cầu lao động, đẩy mạnh công tác dự báo nhân lực, giải quyết việc làm tăng cường gắn kết giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động và việc làm bền vững. Thúc đẩy cơ chế liên kết, phối hợp giữa nhà đầu tư, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề để đào tạo theo đơn đặt hàng, cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho doanh nghiệp hoạt động và phát triển.

- Thực hiện các giải pháp hoàn thiện, phát triển thị trường lao động, chú trọng công tác hướng nghiệp. Chủ động dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động; chú trọng dự báo xu hướng phát triển các ngành, lĩnh vực để đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thị trường và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của huyện... Chuẩn bị đủ số lượng và chất lượng nhân lực đón đầu khi các dự án lớn đưa vào hoạt động.

- Tăng cường tổ chức các chương trình, hoạt động, ngày hội việc làm. Thực hiện đồng bộ, hiệu quả các chương trình, đề án giải quyết việc làm, các kế hoạch đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

7. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, khai thác, chia sẻ dữ liệu nguồn nhân lực

- Làm tốt công tác điều tra, khảo sát thực trạng nguồn nhân lực; hình thành cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực của huyện, trong đó chú trọng dữ liệu cung - cầu lao động.

- Xây dựng nền tảng tích hợp, chia sẻ, liên thông về nguồn nhân lực của huyện trên nền tảng tích hợp, chia sẻ, liên thông dịch vụ đô thị thông minh với Trung tâm điều hành thông minh (IOC), phát triển nền tảng hệ sinh thái lao động thông minh kết nối các nguồn nhân lực, các doanh nghiệp có nhu cầu về lao động, các cơ sở đào tạo, các đơn vị cung ứng lao động trong nước và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Thực hiện chuyển đổi số trong công tác đào tạo và quản lý, ưu tiên đầu tư các phương tiện, thiết bị tiên tiến phục vụ đào tạo, nhất là các hệ thống mô phỏng, xưởng thực hành ảo và thư viện điện tử.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc Huyện ủy, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội huyện có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến, quán triệt và xây dựng kế hoạch thực hiện Chương trình hành động này một cách sát thực, hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị, địa phương mình. Định kỳ tiến hành sơ kết và báo cáo kết quả về Ban Thường vụ Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện.

2. Ban Tuyên giáo Huyện ủy chỉ đạo, định hướng các cơ quan thông tin, tuyên truyền của huyện thường xuyên tuyên truyền, phổ biến sâu rộng về nội dung, kết quả thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TU và Chương trình hành động này.

3. Ủy ban nhân dân huyện chỉ đạo xây dựng, ban hành kế hoạch cụ thể để thực hiện Chương trình hành động này. Chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc Huyện ủy thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện; định kỳ tổng hợp tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy sơ kết, tổng kết việc thực hiện theo quy định./.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy, (B/c)
- Đồng chí Phạm Thị Phúc, UVBTV,
Trưởng Ban Dân vận Tỉnh ủy, (B/c)
- Thường trực Huyện ủy,
- Thường trực HĐND huyện,
- Ủy ban nhân dân huyện,
- Ủy ban MTTQ Việt Nam huyện,
- Các TCCS đảng trực thuộc,
- Các phòng, ban, ngành, đoàn thể huyện,
- Các đồng chí Huyện ủy viên,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.

**T/M HUYỆN ỦY
BÍ THƯ**

Phạm Triều