

Số: 6083/QĐ-UBND

Uông Bí, ngày 10 tháng 9 năm 2015

QUYẾT ĐỊNH
Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực
thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ UÔNG BÍ

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26/1/2003;

Căn cứ Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 7/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch; Nghị định số 04/2008/NĐ-CP ngày 11/01/2008 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020; Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định 2704/QĐ-UBND ngày 17/11/2014 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

Căn cứ Quyết định 1399/QĐ-UBND ngày 25/5/2015 của UBND tỉnh Quảng Ninh về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

Căn cứ Nghị quyết số 589/2015/NQ-HĐND ngày 22 tháng 7 năm 2015 của Hội đồng nhân dân Thành phố Uông Bí, Khóa XVIII, Kỳ họp thứ 16 về việc thông qua Quy hoạch quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

Xét đề nghị của Phòng Nội vụ Thành phố Uông Bí tại Tờ trình số 99/TTr-NV ngày 25 tháng 8 năm 2015,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, với những nội dung chính sau:

I. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN

1. Phát triển nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm, là khâu đột phá, vừa có tính cấp bách, vừa có tính chiến lược lâu dài và bước đi thích hợp nhằm thực hiện

thành công các mục tiêu của Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 và Quy hoạch chung xây dựng thành phố Uông Bí đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050; phù hợp với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

2. Phát triển nhân lực phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với Quy hoạch phát triển kinh tế xã hội thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, trong đó: lấy nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông làm nền tảng; lấy đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng 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 là nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH-HĐH.

3. Phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở phải tập trung vào những ngành kinh tế mà thành phố có lợi thế theo sự chuyển dịch từ “nâu” sang “xanh”, đồng thời phải thỏa mãn khai thác tối đa hiệu quả các tiềm năng, lợi thế của địa phương. Đảm bảo tính hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo các ngành, lĩnh vực, theo tiểu vùng.

4. Phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở phải tăng cường mở rộng quan hệ và hợp tác Quốc tế để phát triển nhân lực, đặc biệt là bộ phận nhân lực có trình độ cao nhằm thực hiện những nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố bền vững theo hướng hội nhập Quốc tế.

5. Phát triển nhân lực phải tạo môi trường để huy động mọi nguồn lực đầu tư, chăm lo phát triển nhân lực.

II. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ nhân lực thành phố Uông Bí có quy mô, cơ cấu, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và phát triển đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 nhằm cụ thể hóa các mục tiêu đã được xác định, định hướng trong quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Phát triển nguồn nhân lực nhằm tạo ra “xung lực mạnh” và “đột phá mạnh” để thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của thành phố, đáp ứng mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ “nâu” sang “xanh” trong đó “du lịch” là kinh tế xanh chủ đạo.

2. Mục tiêu cụ thể

- Tốc độ tăng dân số tự nhiên giai đoạn 2016-2020 ước đạt 1,01% (dân số cố định đạt 126.000 người và tổng dân số đạt 200.000 người).

- Đến năm 2020, nhu cầu lao động sẽ tăng lên khoảng 32.500 người (lao động địa phương khoảng 6.500 người và lao động ngoài thành phố 26.000 người); Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 90%.

- Đến năm 2020, đảm bảo 100% trẻ đi học tiểu học và trung học cơ sở; 100% số trường mầm non, tiểu học và trung học cơ sở đạt chuẩn cấp độ II.

- Đến năm 2020, đội ngũ nhân lực chất lượng cao với khoảng 881 thạc sỹ; tiến sỹ, giáo sư, phó giáo sư 70 người.

- Tỷ lệ dân có bảo hiểm y tế đạt 95%; Tỷ lệ trẻ được tiêm phòng đầy đủ đạt 98%; Giảm tỷ lệ trẻ dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng xuống dưới 5%.

- Xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực chủ chốt: (1) Ngành du lịch, (2) Công nghiệp khai khoáng, (3) Giáo dục - đào tạo, (4) Y tế, (5) Dịch vụ nhà hàng - khách sạn - vui chơi giải trí, (6) Dịch vụ tài chính - ngân hàng.

3. Tầm nhìn đến năm 2030

- Đến năm 2030, tổng quy mô nguồn nhân lực tăng lên khoảng 120.800 người, số lao động qua đào tạo 117.170 người (đạt tỷ lệ khoảng 98%), ưu tiên đào tạo tay nghề có trình độ trung cấp trở lên và bồi dưỡng nâng cao tay nghề thường xuyên cho người lao động. Đội ngũ nhân lực chất lượng cao với 1.118 thạc sỹ và trình độ tiến sỹ, giáo sư, phó giáo sư khoảng 155 người.

- Hệ thống nhân lực của thành phố sẽ phát triển với tầm nhìn mục tiêu: (1) Ưông Bí trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và trung tâm y tế với dịch vụ chất lượng cao của tỉnh Quảng Ninh và khu vực phụ cận, (2) Có đội ngũ nhân lực ngành du lịch – dịch vụ chất lượng cao, chuyên nghiệp và đẳng cấp quốc tế đảm bảo thu hút lượng khách du lịch Quốc tế gấp nhiều lần so với hiện tại, tiếp tục thu hút các nhà đầu tư trong và nước ngoài đầu tư vào phát triển du lịch – dịch vụ đảm bảo mục tiêu chuyển đổi kinh tế từ “nâu” sang “xanh” (3) Có hệ thống hạ tầng, cơ sở đào tạo chuyên nghiệp có khả năng đào tạo đồng bộ, hiện đại, đạt tiêu chuẩn quốc gia và khu vực.

III. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

1. Phát triển nhân lực theo bậc đào tạo

- Tăng nhanh tỷ lệ đào tạo lao động của thành phố với cơ cấu hợp lý. Đến năm 2020, tổng nhu cầu nhân lực của thành phố là 92.110 lao động, trong đó lao động qua đào tạo 83.300 người (chiếm tỷ lệ 90,0%). Đến năm 2030, nhu cầu nhân lực 120.800, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 97%.

- Trong số nhân lực qua đào tạo thì nhân lực qua hệ thống đào tạo dạy nghề chiếm 76,99% vào năm 2020 và 74,62% vào năm 2030; Nhân lực qua đào tạo hệ thống giáo dục – đào tạo chiếm 23,01% vào năm 2020 và 25,38% vào năm 2030.

- Về cơ cấu bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo ngắn hạn chiếm 22,15%, sơ cấp nghề và có bằng dài hạn 19,82%, trung cấp nghề 24,7%, cao đẳng nghề 10,32%, trung cấp chuyên nghiệp 4,74%, cao đẳng 2,62%, đại học 14,51%, thạc sỹ 1,06%, tiến sỹ và giáo sư, phó giáo sư 0,08%.

2. Phát triển nhân lực phân theo khối kinh tế

2.1. Công nghiệp – xây dựng

- Đến năm 2020, nhân lực khoảng 48.180 người chiếm 52,31% nhân lực của nền kinh tế. Đến năm 2030 khoảng 63.170 người, chiếm 52,3%. 

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo của ngành đến năm 2020 là 89,0%, đến năm 2030 là 96%.

- Về cơ cấu bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo ngắn hạn chiếm 15,1%, sơ cấp nghề và có bằng dài hạn 24,97%, trung cấp nghề 32,5%, cao đẳng nghề 7,62%, trung cấp chuyên nghiệp 5,92%, cao đẳng 1,23%, đại học 12,82%, thạc sỹ 0,28%.

2.2. Khối thương mại – dịch vụ

- Đến năm 2020, nhân lực khoảng 37.090 người chiếm 40,27% nhân lực của nền kinh tế. Đến năm 2030 khoảng 55.100 người, chiếm 45,6%.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo của ngành đến năm 2020 là 96%, đến năm 2030 là 98%.

- Về cơ cấu bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo ngắn hạn chiếm 20,83%, sơ cấp nghề và có bằng dài hạn 16,21%, trung cấp nghề 19,0%, cao đẳng nghề 14,92%, trung cấp chuyên nghiệp 3,94%, cao đẳng 4,64%, đại học 18,35%, thạc sỹ 2,11%, tiến sỹ và giáo sư, phó giáo sư 0,2%.

2.3. Khối nông lâm thủy sản

- Đến năm 2020, nhân lực khoảng 6.840 người (giảm 5.000 người so với năm 2014) chiếm 7,43% nhân lực của nền kinh tế. Đến năm 2030 khoảng 2.530 người (giảm 4.310 người so với năm 2020), chiếm 2,1%.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo của ngành đến năm 2020 là 68%, đến năm 2030 là 98%.

- Về cơ cấu bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo ngắn hạn chiếm 98,04%, trung cấp nghề 0,54%, cao đẳng nghề 0,32%, đại học 0,86%, thạc sỹ 0,24%.

3. Phát triển nhân lực theo các ngành, lĩnh vực trọng điểm

3.1. Phát triển nhân lực du lịch

- Đến năm 2020, nhân lực ngành du lịch thành phố 2.500 người (tăng 1.100 người so với năm 2014, riêng Công ty Cổ phần phát triển Tùng Lâm khi triển khai dự án Trung tâm Văn hóa lễ hội và dịch vụ du lịch tại khu danh thắng Yên Tử thì nhân lực cần thêm khoảng 400 người, Khu Resort Hồ Yên Trung cần khoảng 450 người), số lao động được đào tạo 2.405 người (đạt tỷ lệ 93,5%). Đến năm 2030, nhân lực của ngành 3.300 người, tỷ lệ qua đào tạo là 98,18%.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo ngắn hạn chiếm 69,6%, sơ cấp nghề và có bằng dài hạn 18,54%, trung cấp 3,92%, cao đẳng 5,17%, đại học 11,05%, thạc sỹ 0,36%.

- Xây dựng một đội ngũ nhân lực ngành du lịch chất lượng cao, chuyên nghiệp và hướng tới tầm đẳng cấp khu vực và quốc tế, bao gồm: nhân lực quản lý hành chính du lịch; nhân lực quản trị, quảng bá và marketing sản phẩm du lịch; đội ngũ hướng dẫn viên, thuyết minh viên chuyên nghiệp và có kỹ năng ngoại ngữ cao.

3.2. Phát triển nhân lực khách sạn nhà hàng

- Đến năm 2020, nhân lực khách sạn, nhà hàng cần khoảng 2.328 người, nhân lực qua đào tạo 2.214 người (bằng 95,1%). Đến năm 2030, nhân lực của ngành khoảng 3.000 người, trong đó nhân lực qua đào tạo 2.950 người (đạt 98,33%).

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo sơ cấp nghề và có bằng dài hạn 60,3 %, trung cấp 27,78%, cao đẳng 5,42%, đại học 6,78%.

- Phát triển nhân lực ngành khách sạn nhà hàng theo hướng “Một môi trường tương tác đa chiều” (Nhân lực - Trường đào tạo- Nhà tuyển dụng- Chuyên gia- Các tổ chức quản lý nhà nước).

3.3. Phát triển nhân lực lĩnh vực giáo dục - đào tạo

- Với mục tiêu xây dựng Uông Bí thành trung tâm nghiên cứu và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ninh mà nòng cốt là Trường Đại học Hạ Long, ngoài ra còn có Đại học Ngoại thương (đang trình thủ tướng nâng cấp thành Phân hiệu Đại học Ngoại thương Quảng Ninh), hệ thống trường Cao đẳng và Trường dạy nghề.

- Đến năm 2020, nhân lực ngành giáo dục - đào tạo khoảng 3.170 người (tăng 856 người so với năm 2014), đến năm 2030 khoảng 3.525 người; 100% nhân lực ngành đều được đào tạo.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo trung cấp 7,43 %, cao đẳng 13,56%, đại học 63,72%, thạc sỹ 16,37%, tiến sỹ và giáo sư, phó giáo sư 1,61%.

3.4. Phát triển nhân lực lĩnh vực y tế

Với định hướng xây dựng Uông Bí thành Trung tâm chăm sóc sức khỏe của tỉnh Quảng Ninh, mà nòng cốt là việc nâng cấp và mở rộng bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển, sẽ là động lực lớn cho phát triển của thành phố cả về mặt kinh tế - xã hội thành phố Uông Bí.

- Đến năm 2020, nhân lực ngành y tế khoảng 2.830 người (tăng 882 người so với năm 2014), đến năm 2030 khoảng 3.000 người; 100% nhân lực ngành đều được đào tạo.

- Về cơ cấu theo trình độ đào tạo, đến năm 2020 sơ cấp 2,83%, trung cấp 2,12%, cao đẳng 38,87%, đại học 47,7%, thạc sỹ 7,42%, tiến sỹ 1,06%.

3.5. Phát triển nhân lực ngành khai khoáng

- Với mục tiêu ngành than Uông Bí phần đầu tăng 63% sản lượng từ năm 2013 đến năm 2020 từ 7,25 triệu tấn lên tới 12 triệu tấn, với công nghệ khai thác hiện đại thì bình quân 1 nhân lực khai thác khoảng 444,4 tấn/ năm thì nhu cầu nhân lực cho ngành khai thác than đến năm 2020 khoảng 27.000 người và 100% đều qua đào tạo. Đến năm 2030, nhân lực của ngành 27.580 người.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo ngắn hạn chiếm 27,12%, sơ cấp nghề và có bằng dài hạn 41,93%, trung cấp nghề 27,41%, cao đẳng nghề 1,67%, đại học 1,67%, thạc sỹ 1,67%.

3.6. Phát triển nhân lực lĩnh vực tài chính - ngân hàng

- Đến năm 2020, nhân lực ngành tài chính, ngân hàng cần khoảng 1.180 người (tăng 756 người so với năm 2014), đến năm 2030 nhân lực của ngành khoảng 3.127 người; 100% nhân lực ngành đều được đào tạo.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo cao đẳng 1,69%, đại học 94,92%, thạc sỹ 3,39%.

4. Phát triển nhân lực theo một số chủ thể phát triển

4.1. Đội ngũ doanh nhân

- Đến năm 2020, đội ngũ doanh nhân khoảng 1.290 người (tăng 806 người so với năm 2014), đến năm 2030 khoảng 2.520 người; 100% nhân lực ngành đều được đào tạo.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 đào tạo đại học 99,53%, thạc sỹ 0,47%.

4.2. Đội ngũ giảng viên

- Đến năm 2020, đội ngũ giảng viên viên khoảng 1.620 người (tăng 726 người so với năm 2014), đến năm 2030 là 1.790 người.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 hệ cao đẳng 8,02%, đại học 41,98%, thạc sỹ 46,3%, tiến sỹ, phó giáo sư, giáo sư khoảng 3,7%.

4.3. Đội ngũ giáo viên

- Đến năm 2020, đội ngũ giáo viên khoảng 1.500 người (tăng 189 người so với năm 2014), đến năm 2030, nhân lực của ngành 1.634 người.

- Về cơ cấu theo bậc đào tạo, đến năm 2020 hệ cao đẳng chiếm 19,84%, đại học 73,04%, thạc sỹ 7,12%.

4.4. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo

Là người đứng đầu (cấp trưởng, phó) các cơ quan: Đảng, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố, xã, phường. Đến năm 2020, cơ cấu trình độ có sự thay đổi. Số lãnh đạo có trình độ đại học 40 người (bằng 57,14%), thạc sỹ 30 người (42,86%). Đến năm 2030, cơ cấu theo đào tạo: thạc sỹ chiếm 37,06%; đại học khoảng 62,94%.

4.5. Đội ngũ đảng viên

- Đến năm 2020, đội ngũ đảng viên khoảng 7.830 người, đến năm 2030 khoảng 8.630 người.

- Về cơ cấu theo trình độ đào tạo, đến năm 2020 trình độ đại học và trên đại học chiếm 41,0%, cao đẳng 8,7%, trung học chuyên nghiệp 15,7%, công nhân kỹ thuật 11,7%, đào tạo sơ cấp khác 22,8%.

4.6. Đội ngũ cán bộ, công chức khối Ủy ban

Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ, công chức 100% là đào tạo đại học và trên đại học. Trong đó: trình độ đại học 93 người (bằng 76,51%), thạc sỹ 30 người (bằng 24,39%). Đến năm 2030, trình độ đại học 45 người (bằng 36,59%), thạc sỹ 78 người (bằng 63,41%).

4.7. Đội ngũ cán bộ, viên chức khối Ủy ban

Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ viên chức trình độ đại học 90 người (bằng 55,56%), thạc sỹ 21 người (bằng 12,96%), cao đẳng trung cấp 51 người (31,48%). Đến năm 2030, thạc sỹ 35 người (bằng 21,6%), đại học 110 người 67,9%, cao đẳng 17 người (bằng 10,49%).

4.8. Đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường

Đến năm 2020, phần đầu 70% cán bộ, công chức cấp phường, xã đạt trình độ đại học. Đến năm 2030, dự kiến khoảng trên 90% cán bộ xã, phường có trình độ đại học trở lên.

5. Nhân lực khu công nghiệp

- Khu công nghiệp Phương Nam (tại phường Phương Đông và Phương Nam, thành phố Uông Bí) với tổng diện tích 709,01 ha, dự án đang trong quá trình triển khai thực hiện. Đây là khu công nghiệp đồng bộ nằm trong quy hoạch phát triển các khu công nghiệp Việt Nam với các ngành nghề chính: công nghệ cơ khí - lắp ráp; công nghệ điện lạnh - điện tử; công nghiệp gia dụng - thủ công mỹ nghệ; công nghiệp chế biến sau thu hoạch; công nghiệp dệt may; Ưu tiên sử dụng các loại hình sử dụng công nghệ cao, sản xuất sạch và giảm tiếng ồn. Dự kiến khi Khu công nghiệp đi vào hoạt động thu hút khoảng 50.000 lao động, trong đó giai đoạn 2015-2020, khoảng 4.000 lao động.

- Đối với dự án quy hoạch khu đô thị công nghiệp công nghệ cao tỉnh Quảng Ninh với diện tích khoảng 5.789 ha bao gồm phường Phương Đông, phường Yên Thanh, xã Diên Công - thành phố Uông Bí; xã Sông Khoai, thôn Quỳnh Phú, Động Linh, Quỳnh Mai, đầm Bình Hương thuộc Thị xã Quảng Yên. Trong đó: diện tích trên địa bàn thành phố Uông Bí khoảng 1.860 ha, ước tính giai đoạn 2016 - 2020 đi vào hoạt động thu hút khoảng 4.500 lao động.

IV. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Giải pháp về cơ chế chính sách

1.1. Chính sách về thu hút nhân tài

- Thực hiện chính sách thu hút nhân tài theo Quyết định của UBND tỉnh Quảng Ninh, của Trung ương.

- Thực hiện cơ chế đặc thù đối với thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại trường Đại học Hạ Long theo Quyết định 3427/QĐ-UBND ngày 31/12/2014 của UBND tỉnh Quảng Ninh về việc quy định chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại trường Đại học Hạ Long giai đoạn 2015-2017.

- Bên cạnh thực hiện các cơ chế của tỉnh Quảng Ninh, thành phố Uông Bí sẽ đề xuất xây dựng cơ chế riêng để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Cụ thể:

+ Cơ chế thu hút giáo viên nước ngoài có trình độ cao (được cấp chứng chỉ Quốc tế như: TOEFL, IELTS và chứng chỉ sư phạm) về làm việc tại Uông Bí, nhằm tăng cường đào tạo ngoại ngữ cho hệ thống giáo dục (từ tiểu học đến phổ thông), tăng cường ngoại ngữ cho các ngành, lĩnh vực trọng điểm như du lịch, khách sạn nhà hàng, y tế,...

+ Trên cơ sở chính sách thu hút nhân tài của tỉnh, UBND thành phố sẽ xây dựng cơ chế cụ thể để thu hút nhân tài về làm việc tại Uông Bí (hỗ trợ tiền mặt, cấp đất ở, tạo công ăn việc làm cho người thân, cơ chế tuyển dụng thẳng,...).

1.2. Cơ chế chính sách khác

- Xây dựng cơ chế hỗ trợ cử cán bộ lãnh đạo chủ chốt, lãnh đạo trong diện quy hoạch của thành phố đi đào tạo dài hạn về quản lý hành chính công ở các nước có nền kinh tế phát triển. Đối với lãnh đạo cấp trưởng phòng thì xây dựng cơ chế hỗ trợ đề hàng năm được đi tập huấn ngắn hạn về quản lý chuyên môn của ngành mình ở nước ngoài.

- Xây dựng cơ chế hỗ trợ cho công nhân có trình độ kỹ thuật cao, tay nghề cao đang làm việc trong ngành khai thác than (đặc biệt là thợ lò).

- Tiếp tục thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo nghề lao động nông thôn đến năm 2020, trong đó chú trọng đến đối tượng mất đất nông nghiệp do chuyển sang xây dựng các Khu công nghiệp, khu đô thị, khu Resort,...

- Hỗ trợ giải quyết thủ tục hành chính và nguồn khác (thuế đất, giải phóng mặt bằng,...) nhằm thu hút các doanh nghiệp vào đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng khác phục vụ phát triển nguồn nhân lực, cơ sở hạ tầng an sinh (nhà ở xã hội, khu vui chơi giải trí,...

2. Giải pháp về vốn đầu tư

2.1. Nhu cầu vốn đầu tư

- Tổng mức đầu tư cho 11 dự án là 867,95 tỷ đồng.

- Trong đó mức đầu tư cho 4 dự án ưu tiên thực hiện năm 2015 là 0,95 tỷ đồng. Tổng mức đầu tư cho thực hiện 7 dự án còn lại thực hiện từ sau năm 2015 là 867 tỷ đồng.

2.2. Nguồn lực đầu tư

Để thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực sẽ phải huy động 79% nguồn lực đầu tư từ khu vực tư nhân, do đó phải tăng sức hấp dẫn đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực và chú trọng đến:

- Đơn giản hóa các thủ tục hành chính liên quan tới việc thành lập và đầu tư vào các hoạt động kinh doanh liên quan tới nhân lực.

- Thực hiện ưu đãi cho những hoạt động đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong thành phố.

- Kêu gọi, tạo cơ chế cho sự hợp tác với các doanh nghiệp trong lĩnh vực nhân lực từ sự tham gia đóng góp chương trình, giáo viên, đào tạo phát triển và đầu tư vốn.

- Đẩy mạnh hợp tác công - tư (PPP) trong huy động vốn xây dựng các cơ sở hạ tầng phục vụ phát triển nguồn nhân lực.

- Sử dụng chuyên gia tư vấn, tư vấn nhiều kinh nghiệm trong việc lựa chọn và triển khai thực hiện các dự án đầu tư để tránh lãng phí và nâng cao suất đầu tư.

3. Thu hút lao động lành nghề và lao động trình độ cao về làm việc tại thành phố

- Từ nay đến năm 2020, Ưông Bí sẽ cần khoảng 26.000 lao động từ bên ngoài vào làm việc. Do đó cần phải xác định các mô hình vận hành, lập kế hoạch, xây dựng và đưa vào hoạt động các khu nhà ở và chi phí thấp, dịch vụ giữ trẻ và trường học để đáp ứng nhu cầu an sinh cho lao động.

- Liên kết với trang thông tin điện tử trực tuyến của tỉnh Quảng Ninh để quảng bá và cung cấp thông tin về cơ hội việc làm, điều kiện sinh sống làm việc cùng các chế độ chính sách ưu đãi của thành phố đối với lao động.

- Đẩy mạnh tiến độ xây dựng các công trình dịch vụ như: hệ thống trung tâm thương mại - siêu thị, khu nghỉ dưỡng (Resort), dịch vụ công cộng, các loại hình dịch vụ chất lượng cao để tạo ra điều kiện lý tưởng cho việc thu hút và giữ chân nhân lực có trình độ cao về làm việc tại Ưông Bí.

- Tổ chức và tham gia các sự kiện thường xuyên dành cho người tìm việc làm và nhân tài trong tỉnh Quảng Ninh, cũng như các tỉnh ngoài, bao gồm: Hội chợ việc làm, các hội thảo ngành nghề....để quảng bá cơ hội về việc làm Ưông Bí cho các tổ chức, cá nhân.

4. Giải pháp liên kết, hợp tác trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Trường Đại học Hạ Long và Đại học ngoại thương cơ sở Quảng Ninh còn thiếu đội ngũ giảng viên chất lượng cao đối với 2 ngành này. Do vậy, trước mắt cần đẩy mạnh liên kết đào tạo nhân lực giữa doanh nghiệp sử dụng lao động với các Trường, viện nghiên cứu phát triển du lịch, Các tập đoàn khách sạn lớn ở Việt Nam, Các công ty lữ hành Quốc tế để đào tạo, nâng cao chất lượng cho nhân lực du lịch, khách sạn nhà hàng.

- Ở lĩnh vực khai thác, chế biến than - khoáng sản, cần đẩy mạnh liên kết và hợp tác Quốc tế với các đối tác truyền thống và có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực khai thác than và khoáng sản như: LB Nga, Ba Lan, CH Séc, Ucraina, Nhật Bản, Australia, Trung Quốc để đào tạo nhân lực trong hầu hết các lĩnh vực như: tư vấn thiết kế, xây dựng mỏ, áp dụng các giải pháp kỹ thuật trong khai thác mỏ.

- Xây dựng chiến lược đẩy mạnh hợp tác quốc tế đào tạo của Đại học Hạ Long như hợp tác với các trường Đại học của Singapore, Thái Lan trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch, khách sạn nhà hàng.

- Tiếp tục tăng cường liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với các Trường đào tạo nghề thông qua hình thức đào tạo theo hợp đồng, theo đơn đặt hàng, đào tạo theo địa chỉ.

- Đẩy mạnh hợp tác “công - tư” trong đầu tư xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng phục vụ giáo dục - đào tạo, phát triển nhân lực, liên quan đến phát triển nhân lực.

5. Đổi mới và nâng cao nhận thức của các cấp và toàn xã hội về phát triển nhân lực

Tổ chức tuyên truyền sâu rộng, thường xuyên, liên tục thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, các chương trình hành động, hoạt động của các cơ quan, đoàn thể, đến mọi người dân về định hướng, mục tiêu, vai trò, trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực của thành phố đến năm 2020.

Coi nhiệm vụ phát triển nhân lực là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và của cả hệ thống chính trị, của người sử dụng lao động và toàn xã hội; Nhà nước ưu tiên đầu tư phát triển dạy nghề, đào tạo nhân lực, đồng thời huy động mọi nguồn lực xã hội cho phát triển nhân lực và dạy nghề.

Tạo sự chuyển biến thật sự mạnh mẽ trong việc tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và pháp luật của các cơ quan quản lý nhà nước về phát triển nhân lực tới mọi lực lượng từ nông dân, công nhân, trí thức, doanh nhân.

6. Chăm sóc sức khỏe, nâng cao thể lực cho người dân và người lao động

Khuyến khích toàn dân tham gia bảo hiểm y tế, tăng cường công tác truyền thông giáo dục sức khỏe, chú trọng công tác dự phòng về y tế và thúc đẩy phong trào thể dục thể thao nâng cao sức khỏe của cộng đồng. Mở rộng các dịch vụ phục vụ chăm sóc sức khỏe lứa tuổi thanh thiếu niên, nhất là lứa tuổi bước vào tuổi lao động. Sớm xây dựng các công trình, các cơ sở hoạt động thể dục thể thao và vui chơi giải trí lành mạnh cho nhân dân để nâng cao thể lực và bảo vệ sức khỏe.

Tăng cường và đổi mới công tác tuyên truyền, các hoạt động truyền thông, tư vấn kiến thức về dân số, sức khỏe sinh sản; kiên trì thực hiện mục tiêu gia đình ít con để nuôi dạy cho tốt; giữ vững mức sinh thay thế, giảm tỷ lệ sinh bình quân; từng bước nâng cao chất lượng dân số.

7. Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức

Việc tổ chức đánh giá cán bộ, công chức, viên chức là một trong những nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên thuộc công tác cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng vững mạnh, có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao. Do đó bổ sung hoàn thiện quy chế, quy trình nhận xét đánh giá là cần thiết, tiếp tục thực hiện có hiệu quả công tác nhận xét, đánh giá thông qua công tác tự phê bình và phê bình trên quan điểm, phương pháp đánh giá công tâm.

khách quan, khoa học và đánh giá toàn diện nhiều mặt; đánh giá cán bộ dựa trên cơ sở hiệu quả công việc.

Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nói chung, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý, tạo sự chuyển biến liên tục, vững chắc giữa các thế hệ cán bộ, nhằm từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới. Quan tâm đào tạo theo vị trí, chức danh và kỹ năng công tác nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, năng lực, tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

8. Giải pháp đào tạo từ mầm non đến trung học phổ thông

8.1. Đào tạo mầm non

- Đổi mới tư duy và phương pháp giáo dục mầm non, thực hiện chương trình cấp tiến nuôi dạy trẻ với 3 kỹ năng “giao tiếp - cộng tác - sáng tạo”. Coi giáo dục mầm non là một quá trình xã hội và lớp học phải được tổ chức như một cộng đồng, trong đó học sinh học cách cộng tác với nhau và với các thầy cô giáo. Tham khảo học hỏi kinh nghiệm các phương pháp giáo dục mầm non tiên tiến trên thế giới: Mô hình Bank street, Montessori và Đa trí tuệ...

- Thực hiện tốt 5 mục tiêu giáo dục mầm non: (1) Phát triển thể chất, (2) Phát triển nhận thức, (3) Phát triển ngôn ngữ, (4) Phát triển tình cảm xã hội, (5) Phát triển thẩm mỹ.

8.2. Đào tạo cấp tiểu học

Đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tiếp cận và nâng cao năng lực của người học bảo đảm phát huy tính tự giác, chủ động, sáng tạo, tạo niềm vui, gây hứng thú trong học tập cho học sinh. Mỗi giáo viên áp dụng ít nhất một phương pháp mới vào dạy học và sử dụng có hiệu quả các thiết bị, đồ dùng dạy học hiện có phục vụ cho quá trình lên lớp, tích cực hướng dẫn học sinh sử dụng, khai thác hình ảnh, kênh hình trong sách giáo khoa.

8.3. Phân luồng học sinh

- Việc đẩy mạnh phân luồng sau THCS phải làm ngay sau khi tốt nghiệp lớp 9. Các trường THCS cần định hướng tốt cho học sinh: nếu cảm thấy lực học không vào được lớp 10 công lập hoặc dân lập, học sinh nên đăng ký học trung cấp chuyên nghiệp (hệ vừa học vừa làm), khi ra trường các em có cả bằng THPT và bằng nghề, có thể đi làm ngay. Không nên để các em tự bơi trong muôn vàn hướng đi sau khi tốt nghiệp THCS.

- Sau khi tuyển học sinh đủ điều kiện về văn hóa vào THPT, cần có hướng phân luồng cho những học sinh còn lại vào TTHN&GDTX, các trường nghề phù hợp với năng lực của mình (Điều này thầy cô giáo trong trường THCS và phụ huynh cần định hướng cho các em).

9. Giải pháp phối hợp giữa chính quyền và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực

- Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thể hiện vai trò tích cực như cầu nối giữa doanh nghiệp sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo lao động trên địa bàn. Phối hợp với các doanh nghiệp để hàng năm đưa ra được đánh giá cung cầu lao động trên địa bàn thành phố để nắm bắt được chính xác thị trường lao động, tham vấn cho UBND thành phố đưa ra những cơ chế, giải pháp hỗ trợ cho doanh nghiệp trong vấn đề sử dụng lao động.

- Hàng năm thành phố sẽ cùng với các doanh nghiệp tổ chức các hội chợ việc làm, tạo ra cơ hội tìm kiếm việc làm cho người lao động có nhu cầu làm việc cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố.

- Tiếp tục đẩy mạnh hình thức hợp tác công - tư (PPP) trong phát triển nhân lực, đặc biệt là lĩnh vực xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ phát triển nguồn nhân lực

10. Giải pháp tăng cường đào tạo nghề nông thôn

- Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Hội nông dân thành phố kết hợp với UBND các xã, phường và trung tâm dạy nghề của thành phố cần điều tra khảo sát người lao động trong độ tuổi lao động có nhu cầu học hoặc chưa qua đào tạo nghề để thực hiện kế hoạch công tác tuyển sinh và tổ chức mở lớp đào tạo nghề. Việc tổ chức lớp dạy nghề cho lao động nông thôn trên cơ sở nhu cầu đăng ký học nghề của lao động tại các xã, phường.

- Những ngành nghề đăng ký học phải là những ngành nghề phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và tạo ra thu nhập ổn định như: (1) Chế biến các đặc sản truyền thống phục vụ khách du lịch (Rượu mơ, măng mai, thuốc nam), (2) Nghề nấu ăn cho nhà hàng, cho doanh nghiệp, (3) Nghề cơ khí phù trợ, (4) Sửa chữa máy móc, (5) Nghề nông nghiệp (trồng thanh long, trồng hoa cây cảnh, trồng mai vàng Yên Tử, nuôi thủy sản, chăn nuôi), (6) Nghề kỹ thuật và sửa chữa điện tử, điện lạnh,...

- Đối với dạy nghề nông thôn sẽ tập trung vào các lớp đào tạo ngắn hạn. Bên cạnh tổ chức các lớp đào tạo do Trung tâm dạy nghề, cơ quan khuyến nông, cán bộ nông nghiệp tổ chức, cần khuyến khích hình thức đào tạo nghề, truyền nghề theo hình thức “cha truyền con nối”, tức là những người lao động, nông dân sản xuất giỏi và có kinh nghiệm sẽ đóng vai trò như “giáo viên” hướng dẫn truyền nghề cho các lao động tại địa phương.

- Vấn đề đào tạo nghề phải theo địa chỉ và gắn với giải quyết việc làm. Gắn trách nhiệm của tổ chức, cơ quan đứng ra tổ chức đào tạo nghề với người học nghề.

V. DANH MỤC CÁC DỰ ÁN ĐẦU TƯ (có phụ lục kèm theo)

Điều 2. Tổ chức thực hiện quy hoạch

1. Các phòng, ban chuyên môn và UBND các xã, phường

Trên cơ sở nội dung của quy hoạch này, các phòng, ban chuyên môn xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2015 - 2020 của ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị gắn với rà soát, bổ sung hoàn thiện quy hoạch hệ thống các cơ sở giáo dục đào tạo và dạy nghề được giao quản lý. Hàng năm cụ thể bằng các kế

hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch đào tạo, dạy nghề. Sau 05 năm tiến hành rà soát, đánh giá tình hình thực hiện quy hoạch của từng thời kỳ, điều chỉnh bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế.

Tổ chức nghiên cứu, đề xuất với UBND thành phố để trình tỉnh bổ sung, hoàn thiện hệ thống các văn bản liên quan đến các cơ chế, chính sách đào tạo và phát triển nhân lực, trong đó chú trọng đến đất đai, thuế và tín dụng... thuộc phạm vi trách nhiệm của từng cấp, từng ngành để sớm có đủ cơ sở pháp lý phục vụ cho công tác triển khai thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực.

Ngoài những nhiệm vụ nêu ở trên, các phòng, ban chuyên môn trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và lĩnh vực được phân công cần phối hợp với các địa phương triển khai một số nhiệm vụ trọng tâm sau đây để thực hiện có hiệu quả quy hoạch:

(1) Phòng Nội vụ:

- Là cơ quan thường trực có nhiệm vụ công bố và phối hợp với các phòng ban chuyên môn của thành phố Uông Bí trong việc triển khai thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực.

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả chương trình nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cải cách hành chính giai đoạn 2015 - 2020. Tham mưu cho UBND thành phố trong việc tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao và bố trí các chức danh tương ứng.

- Xác định biên chế và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức hàng năm phù hợp, đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý. Tham mưu xây dựng chính sách đối với đội ngũ giáo viên, giảng viên, chế độ ưu đãi thỏa đáng trong tuyển dụng nhân lực có chất lượng cao trong các cơ quan quản lý nhà nước. Tham mưu giúp UBND thành phố xây dựng cơ chế, chính sách thu hút và sử dụng nhân tài giai đoạn 2015 - 2020 bao gồm cả khâu phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và phát triển nhân tài, tạo môi trường làm việc, khuyến khích phát huy tài năng đóng góp cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

(2) Phòng Giáo dục và Đào tạo

- Tiếp tục triển khai đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy và học ở tất cả các bậc học. Tích cực phát hiện, bồi dưỡng học sinh giỏi, học sinh có năng khiếu để tham gia các kỳ thi học sinh giỏi của tỉnh, khu vực và quốc gia; Tiếp tục xây dựng kế hoạch thực hiện các chương trình, đề án nhằm nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo thực chất, toàn diện.

- Đề xuất xây dựng Trung tâm ngoại ngữ Uông Bí với các chuyên gia nước ngoài chất lượng cao nhằm nâng cao hiệu quả học ngoại ngữ cho học sinh các cấp, đào tạo kỹ năng ngoại ngữ cho nhân lực các ngành kinh tế trọng điểm của thành phố như du lịch, khách sạn, nhà hàng,...

- Ngoài các trường do phòng quản lý, cần giữ mối liên kết liên tục với các trường Đại học, cao đẳng, trung cấp, các doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa

bàn thành phố để tham mưu cho thành phố công tác đào tạo và phát triển nhân lực thành phố.

(3) Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội

- Tham mưu giúp UBND thành phố xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù, phù hợp về đào tạo nhân lực trình độ cao, nâng cao chất lượng dạy nghề; Bổ xung xây dựng đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2016-2020.

- Là cầu nối giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề nhằm định hướng đúng giữa đào tạo và sử dụng lao động. Hàng năm cần tổ chức đánh giá công tác dạy nghề và hiệu quả của các lớp học nghề. Xây dựng và thực hiện dự án đổi mới và phát triển dạy nghề.

(4) Phòng Tài chính - Kế hoạch

Chủ động tham mưu cân đối vốn đầu tư phát triển từ ngân sách Nhà nước cho các chương trình, dự án đầu tư phát triển nhân lực hàng năm.

(5) Phòng Y tế, Trung tâm dân số và KHH gia đình:

- Chủ trì, phối hợp các xã, phường và các phòng ban liên quan thực hiện tốt Chiến lược Quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn (2015 - 2020), tầm nhìn đến năm 2030.

- Nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị và đội ngũ cán bộ, y, bác sỹ, đặc biệt cho tuyến y tế cơ sở.

- Phối hợp với các phòng ban liên quan triển khai, ứng dụng những yếu tố chủ yếu tác động đến thể lực, tầm vóc con người; Đảm bảo dinh dưỡng hợp lý cho bà mẹ mang thai, trẻ sơ sinh, nhi đồng, thiếu niên, thanh niên đến 18 tuổi; triển khai các biện pháp giảm nhanh tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em, trong đó tập trung vào dự án dinh dưỡng học đường kết hợp tăng cường giáo dục thể chất và các hoạt động thể dục - thể thao trong trường học.

- Phối hợp chặt chẽ với Bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho cán bộ y tế cấp cơ sở.

(6) Phòng Tài nguyên và Môi trường:

Rà soát bổ sung quỹ đất dành cho các cơ sở giáo dục và dạy nghề, các cơ sở đào tạo nhân lực vào quy hoạch sử dụng đất của thành phố giai đoạn 2016-2020. Hướng dẫn thực hiện trình tự, thủ tục cho thuê đất, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho các cơ sở xã hội hoá.

(7) Phòng Kinh tế

Phối hợp với phòng Lao động - Thương binh và Xã hội triển khai có hiệu quả công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp hàng hóa áp dụng công nghệ cao.

(8) Phòng Văn hóa và Thông tin

- Phối hợp với các cơ quan thông tin, đẩy mạnh công tác tuyên truyền về hiệu quả hoạt động của giáo dục nghề nghiệp, thay đổi nhận thức của người dân.

về đào tạo nghề; phổ biến rộng rãi thông tin về kết quả đào tạo tại doanh nghiệp trên các trang thông tin điện tử.

- Tăng cường thông tin về tuyển dụng lao động trên địa bàn thành phố Uông Bí và thông tin về điều kiện làm việc, chế độ ưu đãi với người lao động của thành phố.

2. Đối với các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp đến đại học trên địa bàn

- Trường Đại học Hạ Long, Đại học ngoại thương (cơ sở Quảng Ninh), cần phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa bàn để thực hiện đào tạo theo địa chỉ, theo hợp đồng đối để cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực quản trị du lịch, quản trị nhà hàng khách sạn, kinh tế đối ngoại, tài chính ngân hàng,...

- Các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, cơ sở giáo dục chuyên nghiệp đẩy mạnh hơn nữa đào tạo lao động có tay nghề cao, chuyên môn cao để cung cấp cho các ngành khai thác khoáng sản, cơ khí chế tạo, sản xuất vật liệu xây dựng... cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố. Thực hiện đào tạo theo địa chỉ, theo hợp đồng.

3. Đối với các tổ chức kinh tế - xã hội và doanh nghiệp trên địa bàn

- Chủ động phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo, các trường Đại học, cao đẳng, trung cấp nghề trên địa bàn thành phố để xây dựng nhu cầu nhân lực để có chiến lược, kế hoạch đào tạo, tuyển dụng lao động theo ngành nghề, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế - xã hội.

- Đóng góp kinh phí đầu tư cho việc đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất cho các trường đào tạo, cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn thành phố.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Điều 4. Các ông, bà: Chánh Văn phòng HĐND và UBND Thành phố, Trưởng phòng Nội vụ, Thủ trưởng các phòng, ban, ngành thuộc Thành phố, Chủ tịch Ủy ban dân nhân các xã, phường và các cơ quan, đơn vị liên quan, đơn vị liên quan Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh Quảng Ninh (b/c);
- Sở Kế hoạch và Đầu tư (b/c);
- Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh (b/c);
- TT Thành Ủy, HĐND Thành phố (b/c);
- CT, các PCT thành phố (b/c);
- Như điều 4;
- Lưu: VT, NV;

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Anh Tú