

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH KIÊN GIANG

-----o0o-----

DỰ THẢO

**ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TỈNH KIÊN GIANG GIAI ĐOẠN 2021-2030,
TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2050**

Kiên Giang 11/2023

MỤC LỤC

MỤC LỤC	1
PHẦN MỞ ĐẦU	1
I. Tính cấp thiết xây dựng đề án	1
II. Các căn cứ xây dựng đề án	2
1. Căn cứ pháp lý	2
1.1. Văn bản cấp Trung ương	2
1.2. Văn bản cấp tỉnh	4
2. Căn cứ thực tiễn	5
PHẦN THỨ NHẤT	6
HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH KIÊN GIANG	6
I. Hiện trạng phát triển kinh tế - xã hội và đóng góp của nguồn nhân lực vào phát triển của tỉnh giai đoạn 2011-2020	6
1. Tổng quan về tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội tỉnh	6
2. Hiện trạng năng suất lao động, năng suất các yếu tố tổng hợp của tỉnh so sánh với các tỉnh trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long	7
II. Hiện trạng phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011-2020	9
1. Hiện trạng phát triển dân số, lao động	9
1.1. Hiện trạng phát triển dân số	9
1.2. Đánh giá các nguồn tăng/giảm dân số, lao động trên địa bàn tỉnh	12
1.3 Hiện trạng phát triển lao động trên địa bàn Tỉnh	14
1.4. Đánh giá hiện trạng lao động là cán bộ, công chức, viên chức	35
1.5. Đánh giá hiện trạng phân bố dân số theo không gian lãnh thổ, theo các vùng động lực, vùng khó khăn, khu chức năng của tỉnh	39
2. Hiện trạng chất lượng nguồn nhân lực	40
2.1. Trình độ học vấn dân số và lao động	40
2.2. Hiện trạng trình độ chuyên môn – kỹ thuật của lao động	41
2.3. Hiện trạng về tính chuyên nghiệp và khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội	43
2.4. Hiện trạng hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực	44
3. Phân tích chính sách đào tạo và thu hút nguồn nhân lực	47
3.1.1. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực đối với lao động trên địa bàn tỉnh	47

3.1.2. Các chính sách phát triển và thu hút nguồn nhân lực của tỉnh.....	48
3.1.3 Kinh nghiệm tại thành phố Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực	50
IV. Nhận định chung về hiện trạng phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang	57
1. Nhận định chung.....	57
2. Phân tích SWOT về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang	58
PHẦN THỨ HAI.....	61
PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2021- 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2050.....	61
I. Những nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2050	61
1. Bối cảnh phát triển	61
2. Những tác động từ định hướng phát của tỉnh đến phát triển nguồn nhân lực của tỉnh	62
3. Dự báo dân số, cung - cầu lao động giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050	63
3.1. Dự báo dân số và lực lượng lao động giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050	63
3.2. Dự báo cầu lao động giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050..	64
II. Tầm nhìn, quan điểm và mục tiêu	66
1. Tầm nhìn.....	66
1.1 Tầm nhìn phát triển của Tỉnh Kiên Giang đến năm 2050	66
1.2 Tầm nhìn phát triển Nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2050.....	66
2. Quan điểm	67
3. Mục tiêu.....	68
3.1. Mục tiêu chung:.....	68
3.2. Mục tiêu cụ thể:.....	68
4 Các hướng phát triển trọng tâm của phát triển nguồn nhân lực	73
5 Định hướng chuyển dịch nguồn nhân lực qua đào tạo:.....	74
III. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050	76
1. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.	76

1.1. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành kinh tế.....	76
1.2. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành thương mại – dịch vụ	81
1.3. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành văn hóa - xã hội	88
1.4 Phương hướng phát triển đội ngũ cán bộ công chức, viên chức:	96
2. Định hướng thu hút lao động và nguồn nhân lực chất lượng cao	99
2.1 Xây dựng chương trình đào tạo, đào tạo lại, đào tạo lao động chất lượng cao, chương trình bồi dưỡng nhân tài.....	99
2.2 Chính sách thu hút lao động:.....	104
2.3 Chính sách thu hút nhân tài:	106
2.4. Nguồn kinh phí thực hiện.....	111
PHẦN THỨ BA	113
GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....	113
1. Xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực phù hợp.....	113
1.1. Đổi mới công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ...	113
1.2. Tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.	114
2: Giải pháp về đào tạo và thu hút nguồn lao động:.....	115
2.1. Xây dựng và nhấn mạnh công tác dự báo	115
2.2 Giải pháp phân luồng học sinh và đào tạo lao động.....	116
2.3 Giải pháp xây dựng đội ngũ giáo viên đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	117
2.4 Giải pháp phát triển cơ sở vật chất đào tạo	117
3. Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực	118
3.1. Nâng cao sức khỏe, thể lực và tầm vóc nhân lực	118
3.2. Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công	119
3.3. Phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp.....	120
3.4. Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực kinh tế	125
3.5. Phát triển nguồn nhân lực quản lý doanh nghiệp	128
3.6. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	129
3.7. Hỗ trợ phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động và sự năng động của hệ thống dịch vụ việc làm.....	130

3.8. Đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc cho người lao động	130
4. Đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực	131
5. Tăng cường liên kết trong và ngoài tỉnh, khu vực và hợp tác quốc tế trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực	131
6. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.....	132
PHẦN THỨ BỐN	133
TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN.....	133
1. Sở Kế hoạch và Đầu tư.....	133
2. Sở Nội vụ.....	133
3. Sở Tài chính.....	134
4. Sở Giáo dục và Đào tạo.....	134
5. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội	135
6. Sở Khoa học và Công nghệ	136
7. Sở Y tế	136
8. Sở Văn hóa và Thể thao	136
9. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	137
10. Sở Công thương.....	137
11. Sở Du lịch.....	137
12. Ban Dân tộc tỉnh.....	137
13. Sở Thông tin và Truyền thông.....	138
14. Các Sở, ban ngành khác	138
15. Trường Đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp	138
16. UBND các huyện, thành phố.....	138

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1. Các chỉ tiêu về gia tăng dân số của tỉnh Kiên Giang	12
Bảng 2. Di cư ở các tỉnh vùng ĐBSCL theo khu vực thành thị, nông thôn.....	12
Bảng 3: Số liệu giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục theo từng hạng chức danh nghề nghiệp	23
Bảng 4: Trình độ đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý năm học 2020 – 2021	24
Bảng 5: Tổng hợp hiện trạng cán bộ Công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh năm 2020	37
Bảng 6. Trình độ độ giáo dục của dân số từ 15 tuổi trở lên bàn tỉnh Kiên Giang.....	42
Bảng 7 : So sánh tình trạng trình độ chuyên môn lao động theo tháp lao động theo trình độ chuyên môn.....	43
Bảng 8: Phân tích SWOT về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang	59
Bảng 9: Dự báo dân số vào lao động tỉnh Kiên Giang đến năm 2030	63
Bảng 10: Nhu cầu lao động theo trình độ chuyên môn	65
Bảng 11: Dự báo số lượng nhân tài, người có khả năng đặc biệt được thu hút trong các ngành giai đoạn 2021-2030	66
Bảng 12: Cơ cấu hình tháp trình độ lao động theo trình độ qua đào tạo	75
Bảng 13: Cơ cấu các giai đoạn kỹ thuật	75
Bảng 14: Lao động làm việc trong khu vực I.....	77
Bảng 15: Lao động trong lĩnh vực công nghiệp khai khoáng	78
Bảng 16: Định hướng số lượng lao động trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo .	79
Bảng 17: Nhu cầu lao động phân theo trình độ đến năm 2030	80
Bảng 18: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành xây dựng	81
Bảng 19: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành xây dựng	81
Bảng 20: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành du lịch, dịch vụ lưu trú và ăn uống	83
Bảng 21: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Thông tin truyền thông	84
Bảng 22: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Tài chính, bảo hiểm	85
Bảng 23: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Bất động sản	85

Bảng 24: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ	86
Bảng 25: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành vận tải logistics	87
Bảng 26: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành hành chính và dịch vụ hỗ trợ ...	87
Bảng 27: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Giáo dục và đào tạo	90
Bảng 28: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Y tế	92
Bảng 29: Dự báo lao động làm việc trong ngành khoa học và công nghệ	94
Bảng 30: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Văn hóa, nghệ thuật, vui chơi và giải trí.....	95
Bảng 31: Danh mục cơ sở đào tạo cần đầu tư mới, nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị	102
Bảng 32: Dự báo quy mô thu hút nhân tài giai đoạn 2021-2030 ⁰	106
Bảng 33: Dự toán kinh phí phục vụ phát triển nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2030 ...	111
Bảng 34: Cơ cấu vốn huy động thực hiện đề án phát triển Nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030	112

PHẦN MỞ ĐẦU

I. Tính cấp thiết xây dựng đề án

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là yêu cầu, nhiệm vụ của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã đề ra những nhiệm vụ tổng quát phát triển đất nước giai đoạn 2016-2020, trong đó “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế quốc tế” là một trong những nhiệm vụ trọng tâm.

Kiên Giang là tỉnh có dân số đứng thứ ba trong vùng đồng bằng sông Cửu Long, đây là nguồn cung lực lượng lao động dồi dào cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Nghị quyết Đại hội X Đảng bộ tỉnh giai đoạn 2015-2020 đã xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong những khâu đột phá quan trọng. Do vậy, những năm qua, nhiệm vụ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực luôn là nhu cầu cấp thiết được các ngành, các cấp đặc biệt quan tâm. Tỉnh đã triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đạt những kết quả tích cực, nhất là việc triển khai thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo đã cung cấp một đội ngũ tri thức có phẩm chất, trình độ, kỹ năng cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Tuy nhiên, sau một thời gian thực hiện, một số mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện trong Đề án không còn phù hợp trước những yêu cầu mới của sự phát triển trong nước và thế giới. Công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh còn nhiều bất cập như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực còn thấp; lực lượng lao động còn mất cân đối giữa các ngành nghề, trình độ đào tạo; cơ chế, chính sách khuyến khích đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chậm sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (gọi chung là cán bộ) từng bước được chuẩn hóa, nhưng tính chuyên nghiệp chưa cao theo yêu cầu của nền công vụ; cơ cấu đội ngũ cán bộ có mặt chưa hợp lý, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tham gia lãnh đạo trong một số cơ quan còn thấp; đào tạo trình độ sau đại học chưa thật sự theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chưa thu hút được nguồn nhân lực có trình độ cao về tỉnh công tác; việc khảo sát nhu cầu học nghề, chuyển đổi nghề của lao động nông thôn chưa thực hiện tốt từ đó chưa phát huy việc đào tạo nghề gắn chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động; trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế; chưa gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực; nguồn nhân lực sau khi đào tạo chưa phát huy hết năng lực, sở trường để cống hiến....

Hiện nay, trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, đòi hỏi chúng ta không chỉ thu hút, đào tạo được đội ngũ người lao động đủ khả năng, trình độ đáp ứng nhu cầu lao động trong thời đại kỷ nguyên số, mà điều có tính chất quyết định nhất là quy hoạch sử dụng một cách tối ưu nguồn nhân lực hiện có vào các mục tiêu, lĩnh vực, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Nhận thức được tầm quan trọng cũng như một số hạn chế, bất cập trong thu hút, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã đề ra đột phá chiến lược để phát triển đất nước giai đoạn 2021-2025 đó là “phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao”, xem đây là nguồn lực quan trọng có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc. Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Kiên Giang lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025 đã xác định “phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” là một trong những khâu đột phá chiến lược quan trọng quyết định đến sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Để kế thừa những thành tựu đã đạt được, khắc phục những tồn tại, hạn chế của phát triển nguồn nhân lực tỉnh trong giai đoạn qua và để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Kiên Giang trong giai đoạn mới trước bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế, việc xây dựng “*Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*” là hết sức cần thiết, góp phần thực hiện thành công mục tiêu “duy trì tỉnh Kiên Giang là một trong những tỉnh phát triển dẫn đầu của vùng Đồng bằng Sông Cửu Long và trở thành tỉnh phát triển khá của cả nước vào năm 2030”.

II. Các căn cứ xây dựng đề án

1. Căn cứ pháp lý

1.1. Văn bản cấp Trung ương

- Căn cứ định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050; Quy hoạch phát triển ngành giáo dục; Quy hoạch phát triển dạy nghề của cả nước đến năm 2020 và cơ chế, chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Trung ương;

- Quyết định số 287/QĐ-TTg ngày 28/02/2022 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt quy hoạch vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050;

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, XIII của Đảng;

- Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 15 tháng 01 năm 2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế;

- Nghị quyết số 30/NQ-CP ngày 12 tháng 03 năm 2020 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 15 tháng 01 năm 2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế;

- Kết luận số 51-KL/TW ngày 30 tháng 5 năm 2019 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế;

- Kết luận số 52-KL/TW ngày 30 tháng 5 năm 2019 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

- Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới;

- Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 6 năm 2021 quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học;

- Quyết định số 145/QĐ-TTg ngày 20 tháng 01 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

- Quyết định số 1769/QĐ-LĐTBXH ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025;

- Quyết định số 436/QĐ-TTg ngày 30 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ của giáo dục đại học, giai đoạn 2020-2025;

- Quyết định số 388/QĐ-TTg ngày 10 tháng 4 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030;

- Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt "Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030";

- Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình "Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư".

1.2. Văn bản cấp tỉnh

- Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ X, nhiệm kỳ 2015-2020;

- **Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025;**

- Nghị quyết số 139/NQ-HĐND ngày 14/7/2023 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc thông qua Quy hoạch tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

- Chương trình hành động số 40-CTr/TU ngày 14/8/2018 của Tỉnh ủy về việc thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của 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;

- Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 07/12/2020 của Tỉnh ủy về việc thực hiện Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư;

- Chương trình số 09-CTr/TU ngày 15/04/2021 của Tỉnh ủy về Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng;

- **Kế hoạch số 37-KH/TU ngày 05/11/2021 của Tỉnh ủy Kiên Giang về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2021-2025;**

- Kế hoạch số 30/KH-UBND ngày 22/02/2019 của UBND tỉnh về việc thực hiện Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ và Chương trình hành động số 40-CTr/TU ngày 14/8/2018 của Tỉnh ủy;

- Kế hoạch số 54/KH-UBND ngày 18/3/2021 của UBND tỉnh về phát triển ngành nghề nông thôn giai đoạn 2021-2025 trên địa bàn tỉnh Kiên Giang;

- **Kế hoạch số 96/KH-UBND ngày 4/5/2021 của UBND tỉnh về thực hiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn; lao động có tay nghề làm việc tại các khu, cụm công nghiệp và**

khẩu du lịch; lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2021 trên địa bàn tỉnh Kiên Giang;

- Kế hoạch số 101/KH-UBND ngày 7/5/2021 của UBND tỉnh về thực hiện Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội XI Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2020-2025;

- Kế hoạch số 182/KH-UBND ngày 4/10/2021 của UBND tỉnh về triển khai thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm tỉnh Kiên Giang;

- Kế hoạch số 191/KH-UBND ngày 12/10/2021 của UBND tỉnh về tổ chức triển khai thực hiện Quyết định số 1373/QĐ-TTg ngày 30/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030” trên địa bàn tỉnh Kiên Giang;

- Các quy hoạch, chiến lược, đề án, kế hoạch, báo cáo, văn bản chỉ đạo khác có liên quan.

2. Căn cứ thực tiễn

Đề án được nghiên cứu xây dựng dựa trên thực tiễn, thông qua đánh giá toàn diện điều kiện, tiềm năng, nguồn lực và hiện trạng phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang; đồng thời, phù hợp với định hướng phát triển, quan điểm, tầm nhìn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và quy hoạch cấp vùng, cấp Quốc gia.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Toàn bộ nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh và nguồn nhân lực tiềm năng hoạt động trên địa bàn tỉnh được phân thành 2 nhóm đối tượng chính:

- Nhóm lao động là cán bộ công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan Nhà nước trên địa bàn Tỉnh do Tỉnh quản lý;

- Nhóm lao động là người lao động hoạt động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh khu vực ngoài nhà nước.

Toàn bộ lao động được phân tích theo số lượng và chất lượng, trình độ chuyên môn được đào tạo nhằm tạo cơ sở cho quá trình phân tích hiện trạng và dự báo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh.

3.2 Phạm vi thực hiện:

- Phạm vi không gian: tỉnh Kiên Giang.

- Phạm vi thời gian: giai đoạn 2021-2030, định hướng đến năm 2050.

PHẦN THỨ NHẤT

HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH KIÊN GIANG

I. Hiện trạng phát triển kinh tế - xã hội và đóng góp của nguồn nhân lực vào phát triển của tỉnh giai đoạn 2011-2020

1. Tổng quan về tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội tỉnh.

Kiên Giang là tỉnh ven biển thuộc vùng kinh tế trọng điểm Đồng bằng Sông Cửu Long, có vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh. Diện tích tự nhiên 6.352,02km², đường biên giới bộ dài 49,677km, bờ biển dài hơn 200km; vùng biển rộng trên 63.000km²; có 05 quần đảo với hơn 143 đảo nổi lớn nhỏ, trong đó có 43 đảo có dân sinh sống, đảo lớn nhất là Phú Quốc diện tích 589,27km², đảo xa nhất là Thổ Chu cách đất liền 200km; có 02 cửa khẩu (cửa khẩu quốc tế Hà Tiên, quốc gia Giang Thành); có 02 sân bay (Cảng hàng không Rạch Giá, Cảng hàng không quốc tế Phú Quốc).

Tỉnh có 19 cơ quan chuyên môn theo mô hình chung, 02 cơ quan chuyên môn đặc thù (Ban Dân tộc, Sở Ngoại vụ), 02 cơ quan hành chính do Thủ tướng Chính phủ thành lập trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh (Ban Quản lý Khu Kinh tế tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế Phú Quốc) và có 15 đơn vị hành chính cấp huyện (03 thành phố và 12 huyện); có 144 đơn vị hành chính cấp xã (116 xã, 18 phường và 10 thị trấn). Dân số toàn tỉnh gần 1.751.758 người (dân tộc Kinh chiếm 85%, Khmer chiếm 12,4%, Hoa chiếm 1,7%). Có 05 tôn giáo chính, chiếm 27% tổng dân số của tỉnh.

Xét trong vùng ĐBSCL, Kiên Giang là 1 trong 3 tỉnh có quy mô kinh tế lớn nhất Vùng về giá trị sản xuất trên địa bàn (Sau Long An và Tiền Giang). Tuy nhiên, giai đoạn 2015-2020, đặc biệt là những năm cuối giai đoạn 2020, có cập nhật đến năm 2022, Kiên Giang nói riêng và cả nước nói chung bị ảnh hưởng lớn bởi tình trạng dịch nên tốc độ tăng kinh tế bị ảnh hưởng khá lớn. Vì vậy:

- Tốc độ tăng GRDP của Tỉnh giai đoạn 2016-2020 khá thấp: chỉ đạt 4,4% trong giai đoạn 2015-2020. Nhưng xét riêng giai đoạn 2016-2019, tốc độ tăng trưởng GRDP đạt 5,7% (theo giá so sánh năm 2010). Số liệu thiếu ổn định trên có nguyên nhân lớn do tỉnh bị ảnh hưởng bởi tình trạng dịch diễn ra trên cả nước (NGTK tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2015-2022).

- Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng khu vực công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng khu vực nông nghiệp. Năm 2020, tỷ trọng khu vực nông - lâm - thủy sản đạt 41,7%, khu vực dịch vụ đạt 32,6%, khu vực công nghiệp - xây dựng đạt 20,1% và thuế sản phẩm trừ trợ cấp khoảng 5,6%. Bên cạnh đó, khu vực nông - lâm - thủy sản mặc dù có tỷ trọng giảm trong thời kỳ 2011-2020 nhưng vẫn đóng vai trò là trụ

đỡ của nền kinh tế.

Nhìn chung, cơ cấu GRDP trên địa bàn tỉnh Kiên Giang vẫn chưa có sự thay đổi đáng kể, đặc biệt là khu vực đầu tư nước ngoài vẫn chiếm tỷ trọng nhỏ trong cơ cấu kinh tế tỉnh. Tuy nhiên, kết quả này cũng cho thấy quy mô kinh tế của Kiên Giang đã dần giảm bớt sự phụ thuộc vào khu vực kinh tế nhà nước.

Bên cạnh đó, đóng góp lớn nhất vào tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Kiên Giang đến từ TP. Rạch Giá, với hơn 21% trong suốt thời kỳ 2011-2020. Theo sau là TP. Phú Quốc và các huyện Giồng Riềng, Châu Thành. Hầu hết cơ cấu giá trị tăng thêm của các huyện thị đều có xu hướng giảm qua các năm, ngoại trừ huyện Châu Thành, Giang Thành và TP. Phú Quốc. Đáng chú ý, tỷ trọng giá trị tăng thêm TP. Phú Quốc tăng đáng kể trong giai đoạn với mức tăng trưởng đạt 5,7%/năm, lớn nhất so với các huyện, thành phố khác. Tốc độ tăng trưởng này phản ánh đúng thực trạng của tỉnh Kiên Giang khi TP. Phú Quốc những năm gần đây là một điểm đến hấp dẫn, không chỉ thu hút khách du lịch mà còn thu hút nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước, đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế địa phương.

2. Hiện trạng năng suất lao động, năng suất các yếu tố tổng hợp của tỉnh so sánh với các tỉnh trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Năng suất lao động (theo giá hiện hành) của tỉnh Kiên Giang tuy còn thấp hơn nhiều so với TP. HCM và thấp hơn mặt bằng chung cả nước, nhưng cao hơn bình quân khu vực ĐBSCL. Cụ thể, năng suất lao động tỉnh Kiên Giang năm 2010 là 36 triệu đồng/lao động, đến năm 2020 năng suất lao động tỉnh đạt 107 triệu đồng/lao động (theo giá hiện hành). Sự tăng trưởng này là một trong những điểm mạnh của tỉnh Kiên Giang trong thời gian qua, đồng thời là kết quả của kế hoạch chuyển biến mạnh mẽ chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp, nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh.

Tốc độ tăng trưởng năng suất lao động (giá so sánh) trên địa bàn tỉnh Kiên Giang trong thời kỳ 2011-2020 đạt 7,2%/năm, trong đó hầu hết các ngành đều có xu hướng cải thiện. Năm 2011, tỷ trọng năng suất lao động của các khu vực kinh tế theo thứ tự từ thấp đến cao nhất lần lượt là I - III - II. Thứ tự này đến năm 2015 không có nhiều thay đổi khi năng suất lao động khu vực I gần như giữ nguyên, khu vực III giảm nhẹ và khu vực II tăng nhanh. Đến năm 2020, có một sự đổi chỗ của khu vực I và III khi năng suất lao động của khu vực I đã vượt qua khu vực III, nguyên nhân chủ yếu là do các hoạt động kinh doanh bất động sản; hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ mặc dù có xu hướng thu hút nhiều lao động, nhưng các ngành này trong năm vừa rồi hoạt động không hiệu quả nên năng suất lao động không tăng và có xu hướng suy giảm. Trong khi đó, khu vực II vẫn giữ được vị trí cao nhất, đặc biệt là các ngành như: cung cấp nước, hoạt động

quản lý và xử lý rác thải, nước thải; khai khoáng;... luôn nằm trong nhóm ngành có mức tăng trưởng năng suất lao động cao.

Tốc độ tăng năng suất các nhân tố tổng hợp của tỉnh Kiên Giang từ năm 2016 đến năm 2020 luôn đạt giá trị dương và đạt giá trị tương đối khá qua các năm, nên đã có đóng góp đáng kể vào tăng trưởng GRDP của tỉnh. Tốc độ tăng TFP năm 2016 đạt 1,8185% với tỷ phần đóng góp vào tăng trưởng GRDP là 27,51%; Năm 2017 đạt 1,2424% với tỷ phần đóng góp là 16,81% (năm đạt thấp nhất); Năm 2018 đạt 3,0575% với tỷ phần đóng góp là 40,50% và Năm 2019 đạt 3,0324% với tỷ phần đóng góp là 41,54%; Năm 2020 dự kiến đạt 1,4652% với tỷ phần đóng góp là 29,71%. Bình quân năm giai đoạn 2016 – 2020, tốc độ tăng năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) đạt 2,13% với tỷ phần đóng góp là 31,22%.

Năng suất các nhân tố tổng hợp của tỉnh Kiên Giang luôn tăng lên, tức là có tốc độ tăng TFP đạt giá trị dương và có tỷ phần đóng góp đáng kể vào tăng trưởng GRDP với xu thế tăng dần qua các năm. Điều đó chứng tỏ sản xuất của tỉnh Kiên Giang đã chú ý nhiều đến đầu tư phát triển chiều sâu, bảo đảm nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững.

GRDP bình quân đầu người tỉnh Kiên Giang tăng đều qua các năm trong thời kỳ 2011-2020. Năm 2020, GRDP/người đạt 57,2 triệu đồng (tương đương 2.473 USD), Kiên Giang xếp thứ 5/13 tỉnh, thành vùng ĐBSCL và thấp hơn trung bình cả nước (64,5 triệu đồng/người). Tuy nhiên, thu nhập bình quân đầu người¹ của Kiên Giang là 52,4 triệu đồng/người (tương đương 2.265 USD), cao hơn mức trung bình cả nước và đứng thứ 3 trong vùng (xếp sau Cần Thơ và Tiền Giang). Điều này cho thấy thu nhập và mức sống của các tầng lớp dân cư tỉnh Kiên Giang đang ở mức tương đối cao so với vùng và cả nước.

Về chỉ số phát triển con người (HDI) trong giai đoạn 2015-2020: Kiên Giang liên tục tăng trong suốt giai đoạn, từ chỉ số HDI của tỉnh đạt 0,638 vào năm 2015 tăng lên 0,658 vào năm 2020. Tuy nhiên, so với các tỉnh trong khu vực ĐBSCL, Kiên Giang có chỉ số vẫn thấp hơn so với các tỉnh Long An (0,702), Tiền Giang (0,679), Bến Tre (0,664), Trà Vinh (0,673), Vĩnh Long (0,699), Đồng Tháp (0,670), Cần Thơ (0,719) và Cà Mau (0,668). Nguyên nhân đến từ đặc điểm của Kiên Giang có địa bàn lãnh thổ lớn, hạ tầng giao thông còn nhiều khó khăn, nhiều vùng kinh tế nông nghiệp, hải đảo,... nên một số chỉ tiêu giáo dục của Kiên Giang thấp hơn so với các tỉnh trong vùng, số năm đi

¹ Thu nhập bình quân đầu người: là chỉ tiêu kinh tế - xã hội quan trọng phản ánh "mức thu nhập và cơ cấu thu nhập của các tầng lớp dân cư" để đánh giá mức sống, phân hóa giàu nghèo, tính tỷ lệ nghèo làm cơ sở cho hoạch định chính sách nhằm nâng cao mức sống của nhân dân, xóa đói giảm nghèo.

học bình quân của dân số trên địa bàn còn thấp, vì vậy, chỉ số HDI đang ở mức Trung bình so với các tỉnh trong vùng.

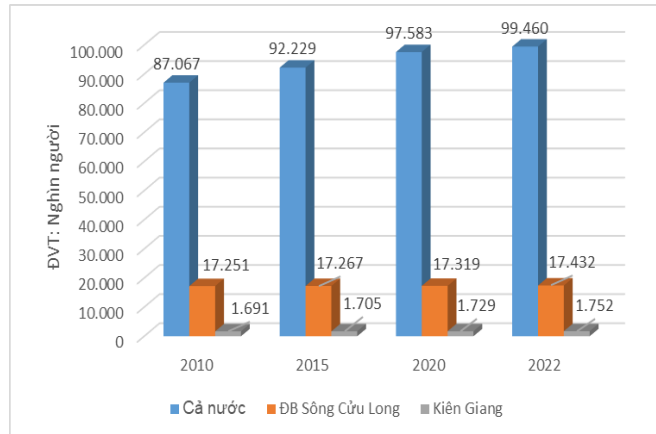
II. Hiện trạng phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011-2020

1. Hiện trạng phát triển dân số, lao động

1.1. Hiện trạng phát triển dân số

1.1.1. Quy mô dân số

Theo số liệu thống kê, đến năm 2022, dân số tỉnh Kiên Giang là 1.751.758 người, tăng hơn 3,6% so với năm 2010, chiếm khoảng 1,8% dân số cả nước và 10% dân số của Vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Tỉnh Kiên Giang có quy mô dân số đứng hàng thứ 3, sau An Giang (1.905.500 người) và Tiền Giang (1.785.200 người), tuy nhiên mật độ dân số thấp so với các tỉnh, đạt 276 người/km².

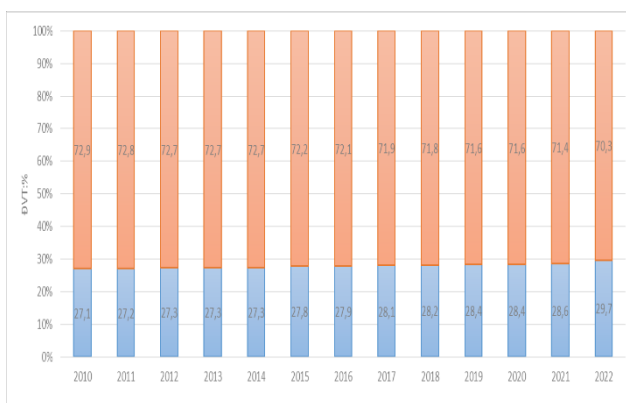


Hình 1. Dân số tỉnh Kiên Giang so với vùng và cả nước

Trong giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng trưởng dân số bình quân hàng năm của tỉnh đạt khoảng 0,2%, sau đó tăng lên 0,3% trong giai đoạn 2016-2020, đã góp phần thúc đẩy xu hướng gia tăng dân số của Tỉnh trong cả giai đoạn.

Nhìn chung, tỉnh Kiên Giang là có lợi thế về dân số so với các tỉnh trong khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long và mật độ dân số thấp cũng sẽ tạo ra dư địa, độ mở lớn trong quá trình phát triển, đặc biệt là trong quá trình đô thị hóa.

1.1.2. Dân số theo thành thị/nông thôn



Hình 2. Dân số tỉnh Kiên Giang phân theo thành thị/ nông thôn

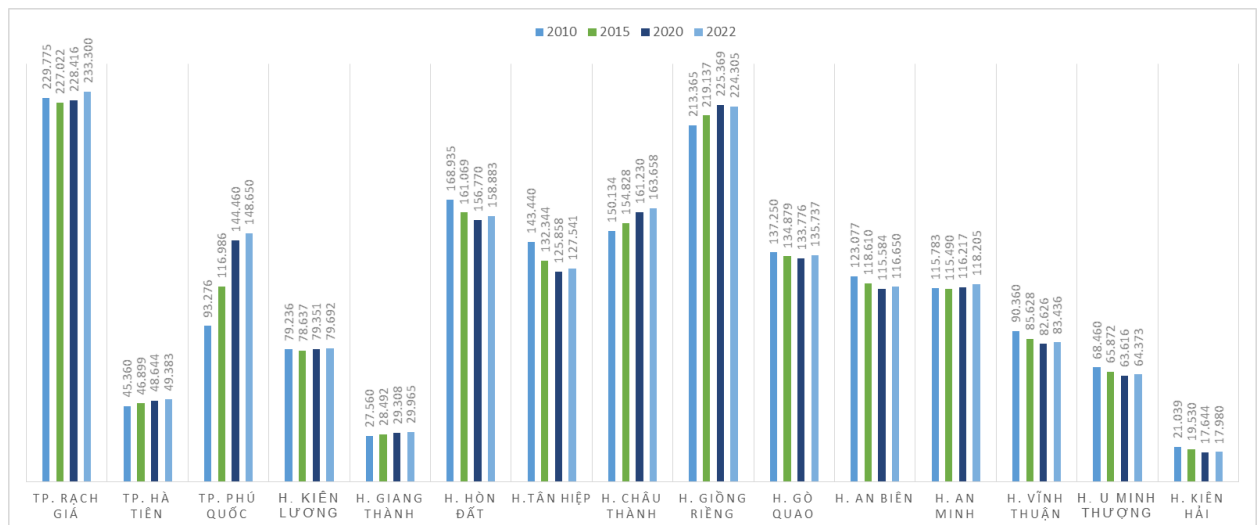
Phần lớn dân cư tỉnh Kiên Giang sống tập trung ở khu vực nông thôn. Dân số ở khu vực nông thôn hiện có 1.231.296 người, chiếm 70,3% dân số của tỉnh tuy nhiên đang có xu hướng dịch chuyển dân số từ khu vực nông thôn ra thành thị. Dân số khu vực nông thôn hiện đã giảm 2,6% so với năm 2010 và 1,9% so với năm 2015 và tăng tương ứng từ 27,1% lên 29,7% ở khu vực thành thị.

Tốc độ tăng trưởng dân số thành thị bình quân hàng năm đang có xu hướng tăng nhanh từ 0,49% ở giai đoạn 2011-2015 lên 0,76% trong giai đoạn 2016-2020, trong khi đó dân số khu vực nông thôn cũng có tốc độ giảm nhanh ở giai đoạn 2011-2015 với mức giảm bình quân 0,21% và 0,08% trong giai đoạn 2016-2020.

Xu hướng dịch chuyển dân số từ khu vực nông thôn ra thành thị là xu hướng chung gắn với quá trình đô thị hóa và phát triển kinh tế tại các khu vực đô thị. Dịch chuyển dân số nội tỉnh và thu hút cư dân nhập cư tăng lên sẽ giúp tỉnh có được nguồn lực lao động dồi dào và ngày càng chất lượng hơn thông qua quá trình lao động cũng như xuất phát từ yêu cầu của doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh hiện nay.

1.1.3 Dân số theo các đơn vị hành chính

Dân số tỉnh Kiên Giang có sự phân bố không đồng đều ở các đơn vị hành chính trong tỉnh. Thành phố Rạch Giá đang là địa bàn có dân số tập trung đông nhất với 233,3 nghìn người, mật độ dân số lên tới 2.233 người/km² và thấp nhất ở huyện đảo Kiên Hải với 17,9 nghìn người, mật độ dân số đạt 726 người/km².

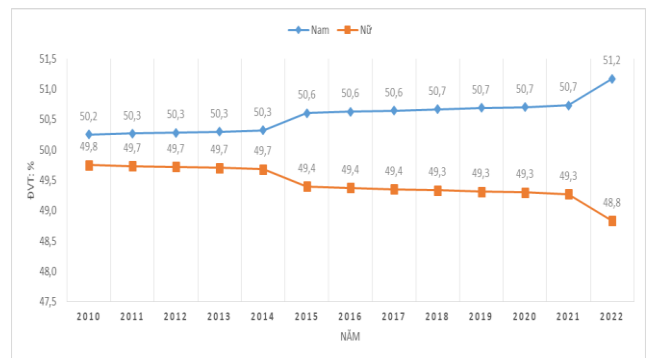


Hình 3. Dân số tỉnh Kiên Giang phân theo đơn vị hành chính

Các địa bàn có dân cư đông đúc phần lớn là những khu vực có lịch sử hình thành từ lâu đời và nhiều tiềm năng phát triển. Sự phát triển các đô thị, trung tâm kinh tế mới đã thu hút dân cư dịch chuyển, tăng nhanh ở nhiều địa bàn trong tỉnh như: TP. Phú Quốc, H. Châu Thành, H. Giồng Riềng,... trong đó TP. Phú Quốc là địa bàn có mức tăng dân cư lớn nhất với mức tăng hơn 55,5% so với năm 2010.

1.1.4 Dân số theo giới tính

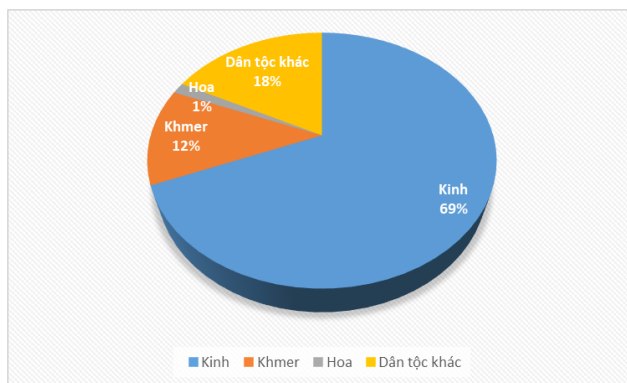
Dân số của tỉnh có giới tính nam luôn cao hơn dân số giới tính nữ. Hiện nay, dân số giới tính nam của tỉnh chiếm 51,2% tiếp tục xu hướng tăng trong cả giai đoạn so với dân số giới tính nữ. Dân số có giới tính nữ hiện chỉ chiếm 48,8%, tiếp tục xu hướng suy giảm. Mức chênh lệch giới tính dân số của tỉnh đang ngày càng lớn, từ mức dân số có giới tính nam chỉ nhiều hơn dân số giới tính nữ hơn 9 nghìn người ở năm 2010, 24 nghìn người ở năm 2020, đã lên tới 41 nghìn người ở năm 2022, tương đương 105 nam/100 nữ, cao hơn so với mức 99,5 nam/100 nữ.



Hình 4. Dân số tỉnh Kiên Giang phân theo giới tính

Dân số có giới tính nam chiếm đa số là lợi thế trong vấn đề giải quyết việc làm cho lao động khi các doanh nghiệp luôn có nhu cầu tuyển dụng lao động nam cao hơn tuy nhiên việc mất cân bằng giới tính trong cơ cấu dân số sẽ tạo ra nhiều bất lợi trong giải quyết các vấn đề văn hóa, xã hội.

1.1.5. Dân số theo thành phần dân tộc



Hình 5. Dân số tỉnh Kiên Giang theo thành phần dân tộc

Tỉnh Kiên Giang có sự đa dạng về thành phần các dân tộc đang sinh sống trong đó thành phần dân số là người Kinh chiếm tỷ lệ lớn nhất với 68,84%, tiếp đó là người Khmer với 12,26%, người Hoa chiếm khoảng 1,4% và các dân tộc còn lại như Tày, Mường,...

Sự đa dạng về thành phần các dân tộc đang sinh sống trên địa bàn đã tạo ra sự đa dạng về văn hóa, tôn giáo,...cho tỉnh và cũng tạo ra nhiều thách thức trong quá trình phát triển để đảm bảo sự bình đẳng, dung hòa giữa các thành phần dân tộc trong tất cả các lĩnh vực của đời sống.

1.2. Đánh giá các nguồn tăng/giảm dân số, lao động trên địa bàn tỉnh

1.2.1. Nguồn tăng dân số tự nhiên

Tỷ lệ gia tăng dân số tự nhiên của tỉnh có nhiều biến động theo xu hướng giảm dần từ mức 10,4‰ ở năm 2010, từ năm 2015 tỷ lệ này bắt đầu suy giảm mạnh chỉ còn 4,32‰ ở năm 2017 và dần phục hồi sau đó, đến năm 2020 đạt tỷ lệ 6,82‰. Hiện nay, tỷ lệ tăng dân số tự nhiên đã tăng trở lại ở mức 7,2‰. Đây là nguồn tăng dân số quan trọng bên cạnh sự di cư thuần của dân số ở các địa phương.

Bảng 1. Các chỉ tiêu về gia tăng dân số của tỉnh Kiên Giang

Chỉ tiêu	2010	2015	2020	2021	2022
Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên	10,4	7,72	6,82	7,80	7,20
Tỷ suất nhập cư	5,8	2,00	1,40	1,50	2,40
Tỷ suất xuất cư	14,5	9,90	12,60	16,90	4,50
Tỷ suất di cư thuần	-8,7	-7,90	-11,30	-15,40	-2,20

1.2.2. Nguồn tăng từ di cư

- Di cư nội tỉnh

Luồng di cư chủ yếu của tỉnh là nông thôn - nông thôn với 38,8% tổng số người di cư. Luồng di cư nông thôn - thành thị của tỉnh chiếm 23,1%, thấp hơn so với Đồng Tháp (25,6%), Cần Thơ (41,6%) và Hậu Giang (25,4%) nhưng cao hơn các tỉnh còn lại của vùng. Hầu hết lao động di cư ra thành thị vì mục tiêu tìm kiếm việc làm, tăng thêm thu nhập, giúp đỡ tài chính cho gia đình để cải thiện đời sống hoặc đầu tư vào sản xuất.

Bảng 2. Di cư ở các tỉnh vùng ĐBSCL theo khu vực thành thị, nông thôn

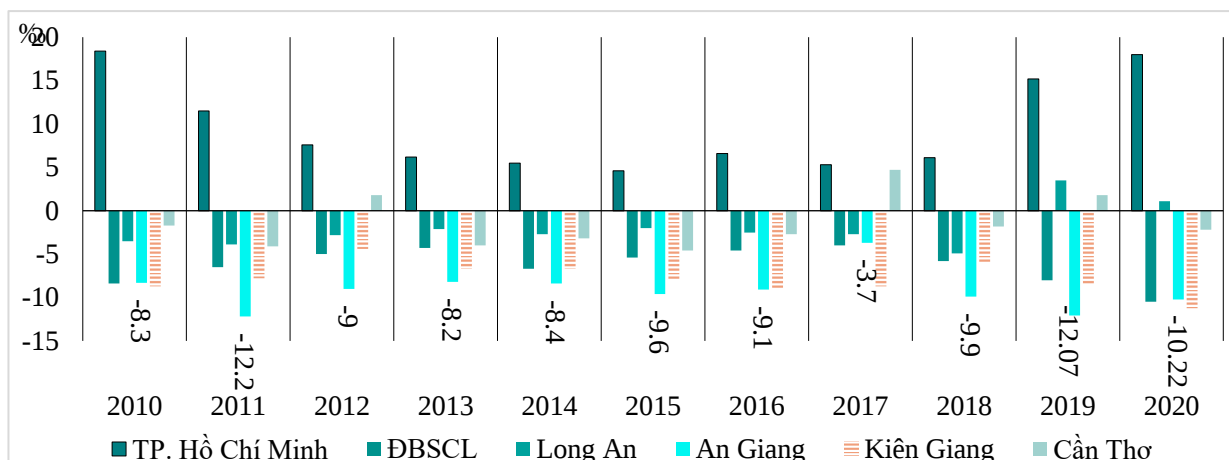
Đơn vị: %

Tỉnh	Nông thôn - Nông thôn	Nông thôn - Thành thị	Thành thị - Nông thôn	Thành thị - Thành thị
Long An	60,2	8,9	22,3	8,6
Tiền Giang	55,8	13,4	18,3	12,4
Bến Tre	67,2	10,2	16,4	6,2
Trà Vinh	56,6	20,6	15,1	7,6
Vĩnh Long	49,3	21,6	15,3	13,8
Đồng Tháp	42,9	25,6	15,0	16,5
An Giang	33,3	20,6	15,9	30,2
Kiên Giang	38,8	23,1	17,4	20,7
Cần Thơ	5,5	41,6	3,0	50,0
Hậu Giang	39,6	25,4	18,8	16,1
Sóc Trăng	38,4	22,2	16,8	22,5
Bạc Liêu	33,5	20,4	14,9	31,2
Cà Mau	47,5	21,2	13,2	18,1

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2019.

- Di cư ngoại tỉnh

Tỷ suất di cư của Kiên Giang luôn ở mức cao hơn so với trung bình vùng ĐBSCL trong thời kỳ 2011-2020. Tỷ suất di cư này ở tỉnh Kiên Giang cao hơn hẳn so với một số tỉnh khác trong khu vực như Long An, Cần Thơ.



Hình 6. Tỷ suất di cư thuần các tỉnh thành thời kỳ 2011-2020

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO)

Vấn đề di cư của tỉnh nói riêng và của cả khu vực ĐBSCL có liên quan nhiều đến điều kiện tự nhiên, sản xuất nông nghiệp bị ảnh hưởng theo mùa nước nổi. Bên cạnh đó, các hoạt động sản xuất nông nghiệp cũng chịu nhiều ảnh hưởng của tình trạng biến đổi khí hậu nói chung, ngập mặn, nhiễm phèn,... dẫn đến tình trạng lao động thiếu việc, thất nghiệp phải di cư ra các đô thị để tìm kiếm việc làm, gia tăng thu nhập.

Kiên Giang có tình trạng di cư ngoại tỉnh mạnh trong thời kỳ từ 2010 trở lại đây, cao hơn trung bình của vùng ĐBSCL. Tỷ lệ di cư nội tỉnh nông thôn - nông thôn cao hơn di cư nông thôn - thành thị. Điều này cho thấy Kiên Giang nói chung và khu vực thành thị tại tỉnh này nói riêng thiếu khả năng thu hút lao động từ các nơi khác đổ về. Về lâu dài, vấn đề này tạo gánh nặng lên già hóa dân số, làm khan hiếm nguồn lực, đặc biệt là nguồn lao động có kỹ năng của tỉnh.

Nhìn chung, thu hút và giữ chân người lao động sẽ là một trong những nhiệm vụ chiến lược của tỉnh Kiên Giang trong giai đoạn tới. Tỉnh cần tập trung phát triển các chính sách an sinh - xã hội, giáo dục - y tế, và nâng cao chất lượng sống để giảm bất bình đẳng thu nhập và tỷ lệ di cư, góp phần tạo ra lực lượng trung lưu có trình độ cao đóng góp cho nền kinh tế của tỉnh.

1.3 Hiện trạng phát triển lao động trên địa bàn Tỉnh

1.3.1 Hiện trạng phát triển lao động trên địa bàn Tỉnh

a. Quy mô lực lượng lao động

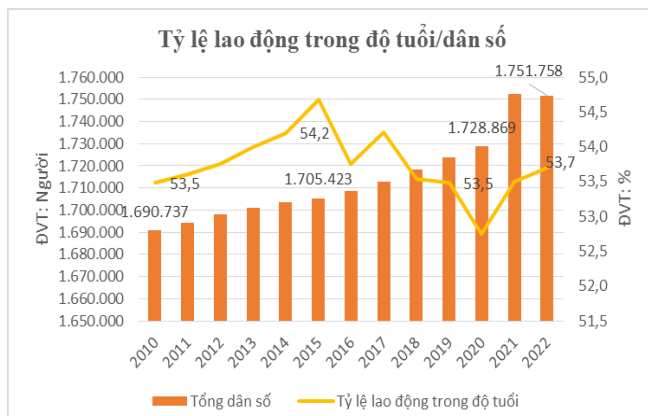
Với quy mô dân số lớn thứ 3 khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, lực lượng lao động của tỉnh Kiên Giang rất dồi dào. Năm 2022, số lượng lao động trong độ tuổi (từ 15 tuổi trở lên) tại Kiên Giang là 940.694 người, chiếm 53,7% tổng dân số của tỉnh.

Tốc độ tăng trưởng lao động trong độ tuổi của tỉnh thiếu sự ổn định. Bình quân hàng năm trong giai đoạn 2011-2015, lao động trong độ tuổi của tỉnh tăng 2,5% tuy nhiên đã giảm mạnh đến -3,9% ở giai đoạn 2016-2020 do tỷ lệ tăng dân số tự nhiên giảm sâu và tỷ lệ xuất cư tăng cao ở những năm 2019-2021, cũng như quá trình già hóa dân số của tỉnh đang có xu hướng tăng nhanh. Tính chung cho cả giai đoạn 2011-2020, số lượng lao động trong độ tuổi của tỉnh đã giảm đến -0,7%.

Lực lượng lao động trong độ tuổi thiếu sự ổn định trong giai đoạn 2011-2020 nhưng đã dần phục hồi tăng lên trở lại từ năm 2020 đã góp phần quan trọng trong gia tăng nguồn lực lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn, phục vụ tích cực cho sự hồi phục và phát triển kinh tế của tỉnh sau đại dịch covid-19.

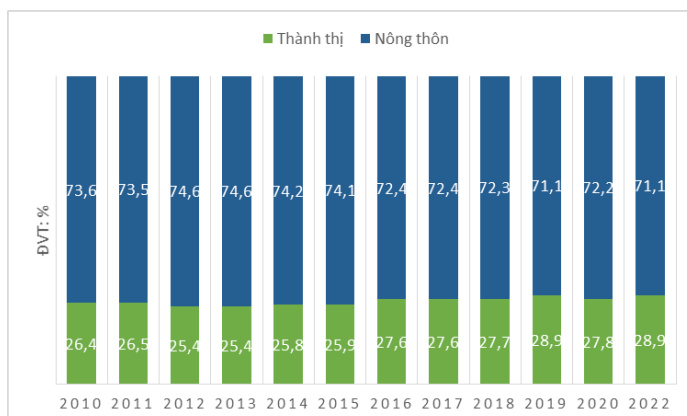
Với nguồn cung lao động dồi dào nên tỉnh đã xác định giải quyết việc làm là nhiệm vụ hết sức quan trọng, trong nhiều năm qua, tỉnh luôn quan tâm và triển khai nhiều dự án, chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm. Giai đoạn 2016-2020, toàn tỉnh đã giải quyết việc làm cho 185.145 lượt lao động, tăng 19.454 người, trong đó, có 957 lượt lao động tham gia đi làm việc ở nước ngoài, tăng 505 người so với giai đoạn 2011-2015.

b. Lao động từ 15 tuổi trở lên theo thành thị/nông thôn



Hình 7. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi so với dân số

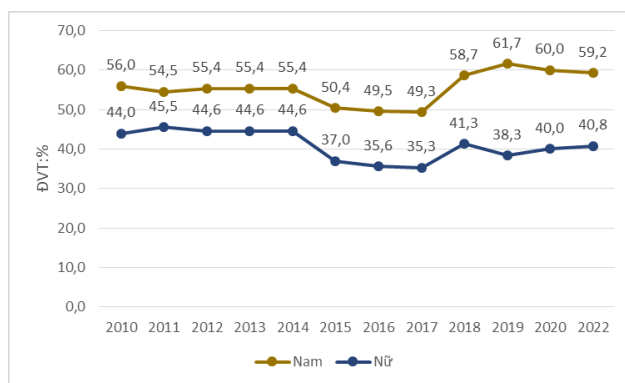
Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của tỉnh tập trung chủ yếu tại nông thôn. Năm 2022, số lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tại nông thôn là 661.363 người, chiếm tới 71,1% tổng số lao động trong độ tuổi.



Hình 8. Lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo thành thị/ nông thôn

Lao động trong độ tuổi có xu hướng chuyển dịch ra khu vực thành thị để tìm kiếm việc làm, tham gia các hoạt động kinh tế - xã hội khác nhau. Tuy nhiên, dòng dịch chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị tại Kiên Giang khá chậm, cho thấy quá trình chuyển đổi nghề nghiệp đang gặp nhiều khó khăn, các cơ hội việc làm và sức hấp dẫn từ khu vực thành thị cũng chưa cao. Bên cạnh đó, các cơ hội việc làm và điều kiện sống ở khu vực nông thôn ngày càng được cải thiện nhờ sự mở rộng của các khu công nghiệp vừa và nhỏ, cũng như việc triển khai hiệu quả chủ trương phát triển kinh tế nông thôn gắn với xây dựng nông thôn mới đã góp phần làm cho xu hướng dịch chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị diễn ra chậm.

c. Lao động từ 15 tuổi theo giới tính



Hình 9. Lao động 15 tuổi trở lên phân theo giới tính

đã giảm -0,1%.

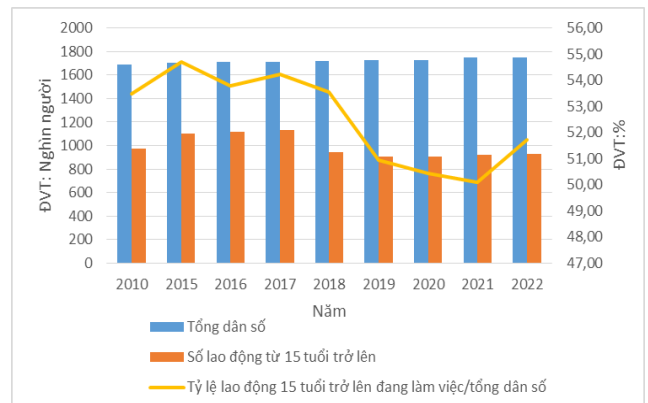
Theo giới tính, đến năm 2022 số lượng lao động nam trong độ tuổi của tỉnh là 550.764 người, chiếm 59,2% tổng số lao động trong độ tuổi lao động tuy nhiên tỷ lệ lao động nam đang có xu hướng giảm dần. Bình quân hàng năm trong giai đoạn 2011-2016, số lượng lao động nam tăng 0,3% nhưng giảm đến -0,5% trong giai đoạn 2016-2020, trong cả giai đoạn 2011-2020 số lao động nam

Tốc độ tăng trưởng số lượng lao động nữ của tỉnh có mức giảm mạnh hơn so với lao động nam giới trong cùng giai đoạn. Trong giai đoạn 2011-2015, bình quân hàng năm số lượng lao động nữ đã giảm tới -1% và tiếp tục giảm mạnh -2,3% trong giai đoạn 2016-2020, tính chung cả giai đoạn 2011-2020, số lượng lao động nữ đã giảm -1,7%.

Sự suy giảm lực lượng lao động nam trong giai đoạn 2019-2022 phù hợp với tình hình diễn biến phức tạp của dịch covid-19, các doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động, giải thể hoạt động gia tăng, làn sóng cắt giảm lao động diễn ra ở nhiều doanh nghiệp trong đó lao động nam là chủ yếu.

d. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc

Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế của tỉnh hiện có khoảng 905.849 người, chiếm 97,4% số lượng lao động trong độ tuổi và 51,7% dân số toàn tỉnh. Tốc độ tăng trưởng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc của tỉnh đang chậm lại so với xu hướng gia tăng dân số, tạo ra thách thức trong tận dụng thời cơ “dân số vàng” trong khi tốc độ già hóa dân số diễn ra nhanh.



Hình 10. Lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc

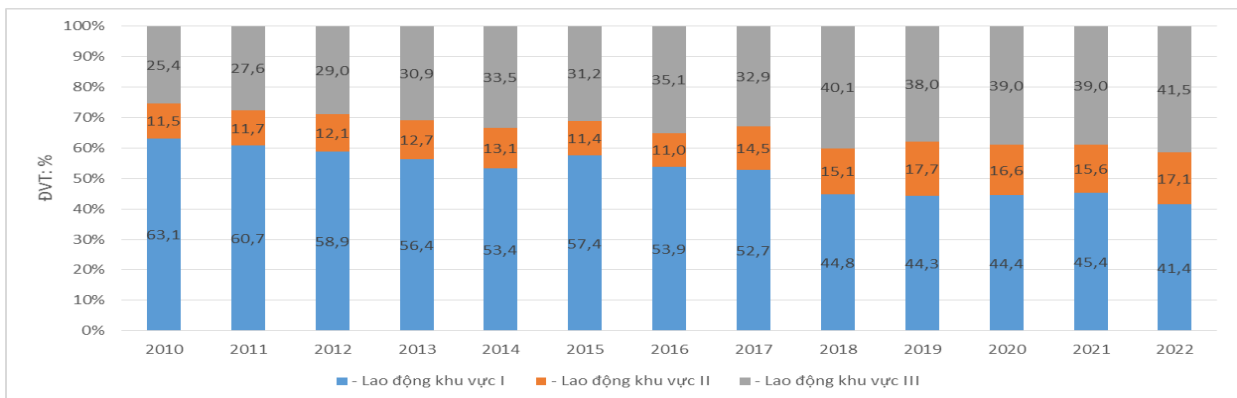
Trong giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng trưởng lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc là 0,6% tuy nhiên đã giảm -1,3% trong giai đoạn 2016-2020, bình quân trong giai đoạn 2011-2020 đã giảm sút -0,7%.

Số lượng lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế giảm sút cho thấy vẫn còn có những khó khăn nhất định trong phát triển kinh tế của tỉnh, vấn đề thất nghiệp, thiếu việc đang gia tăng đặt ra nhiều thách thức cho tỉnh.

e. Lao động đang làm việc trong các khu vực kinh tế

Cơ cấu lao động trong độ tuổi của tỉnh đã có sự dịch chuyển mạnh mẽ từ khu vực I (ngành nông – lâm – ngư nghiệp) sang khu vực III (ngành Thương mại – dịch vụ) và khu vực II (ngành công nghiệp – xây dựng). Năm 2010, lao động khu vực I chiếm tới 63,1%, sau đó giảm dần, đến năm 2022 chỉ còn chiếm 41,1% (-22,0%) trong khi đó lao động trong độ tuổi tăng lên từ 11,5% lên 17,1% (+5,6%) ở khu vực II và từ 25,4% lên 41,5% ở khu vực III (+16,1%). Sự chuyển dịch cơ cấu lao động trong các khu vực kinh tế phụ thuộc vào tốc độ tăng trưởng lao động. Tốc độ tăng trưởng lao động đang suy giảm nhanh tại khu vực I và tăng nhanh trong 2 khu vực kinh tế còn lại, đặc biệt là khu vực II. Bình quân hàng năm trong giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng trưởng lao động của khu vực I là -2,1%, tuy nhiên giảm rất nhanh trong giai đoạn 2016-2020, lên đến -6,3%. So với năm 2010, tỷ lệ lao động trong độ tuổi trong khu vực I hiện đã giảm tới 37,0%, trong khi đó tại khu vực II mặc dù có mức giảm -0,5% trong giai đoạn 2011-

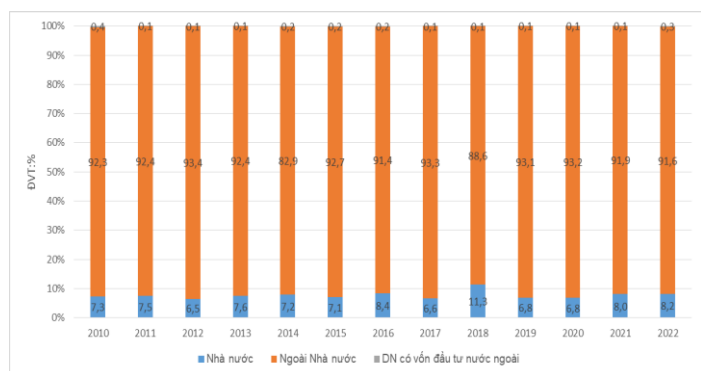
2015 nhưng đã tăng cao trong giai đoạn 2016-2020 với mức tăng trưởng lên tới 6,4%. Ở khu vực III, xu hướng tăng trưởng lao động ở giai đoạn 2016-2020 giảm 0,7% so với mức tăng trưởng 3,9% ở giai đoạn 2011-2015 tuy nhiên với sự phát triển mạnh mẽ của các ngành kinh tế đặc biệt là thương mại và du lịch xu hướng tăng trưởng lao động trong khu vực III vẫn sẽ tiếp tục được duy trì.



Hình 11. Lao động đang làm việc theo các khu vực kinh tế

g. Lao động đang làm việc theo các thành phần kinh tế

Phần lớn lực lượng lao động của tỉnh đang làm việc tại thành phần kinh tế ngoài Nhà nước và khu vực Nhà nước, số lượng lao động đang làm việc tại khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tỷ lệ rất nhỏ.



Hình 12. Lao động đang làm việc theo các thành phần kinh tế

Khu vực kinh tế ngoài Nhà nước hiện có số lượng lao động đang làm việc là 829.450 người, chiếm tới 91,6% tổng số lao động đang làm việc của tỉnh. Khu vực Nhà nước có 73.936 người đang làm việc, chiếm 8,2% và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm 0,2% với 2.463 người.

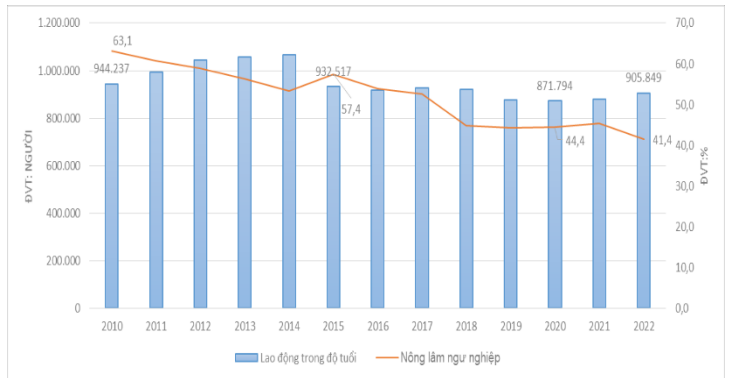
Khu vực kinh tế ngoài Nhà nước hiện là khu vực thu hút và giải quyết việc làm cho lực lượng lao động của tỉnh bên cạnh khu vực kinh tế Nhà nước nhờ vào sự phát triển số lượng doanh nghiệp liên tục trong thời gian qua. Đến nay, toàn tỉnh hiện có 7.252 doanh nghiệp trong khu vực kinh tế ngoài Nhà nước trong khi đó số lượng doanh

ngành trong khu vực Nhà nước có 12 doanh nghiệp và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có 13 doanh nghiệp.

1.3.2 Hiện trạng phát triển lao động theo ngành nghề

a. Ngành Nông, lâm nghiệp, thủy sản

Số lượng lao động trong độ tuổi của ngành Nông, lâm nghiệp, thủy sản của có xu hướng suy giảm khá nhanh trong giai đoạn 2010 – 2020, đến năm 2022 có 375.131 người, giảm 37% so với năm 2010. Lao động trong độ tuổi của ngành Nông, lâm nghiệp, thủy sản hiện chiếm 41,4% trong tổng số lao động trong độ tuổi của tỉnh, giảm 21,7% so với năm 2010.

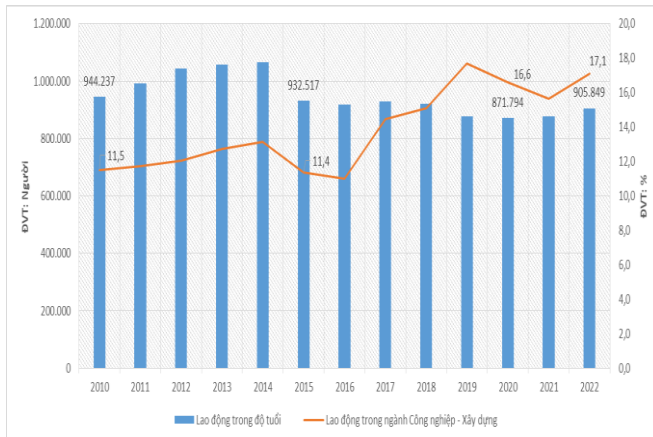


Hình 13. Lao động đang làm việc trong ngành Nông lâm ngư nghiệp, thủy sản

Tốc độ suy giảm tăng trưởng lao động của ngành Nông lâm ngư nghiệp diễn ra nhanh hơn trong giai đoạn 2016-2020 với mức giảm -6,3%, cao hơn so với mức giảm -2,1% trong giai đoạn 2011-2015.

Trong định hướng chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp – xây dựng và thương mại – dịch vụ, lực lượng lao động trong ngành Nông, lâm nghiệp, thủy sản cũng đã có sự chuyển dịch phù hợp với định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh. Mặc dù số lượng và cơ cấu lao động ngành nông lâm thủy sản giảm theo định hướng chung tuy nhiên ngành nông nghiệp vẫn là ngành có số lượng lao động lớn nhất, góp phần giải quyết tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm có xu hướng tăng nhanh trong những năm gần đây do ảnh hưởng của dịch bệnh covid-19 và các biến động phức tạp của kinh tế chính trị thế giới thời gian qua.

b. Ngành Công nghiệp – Xây dựng



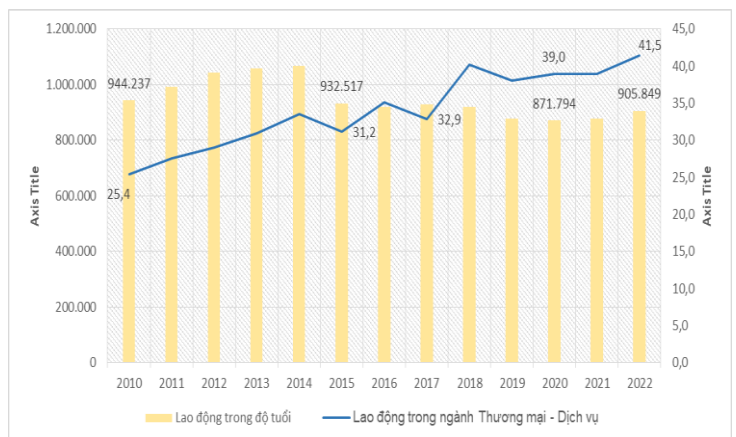
Hình 14. Lao động đang làm việc trong ngành Công nghiệp – Xây dựng

ngành Công nghiệp – Xây dựng có sự chuyển biến mạnh mẽ cùng với sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế của tỉnh, so với năm 2010, tỷ trọng lao động của ngành đã tăng 5,6%.

Ngành Công nghiệp – Xây dựng có tốc độ tăng trưởng bình quân lao động hàng năm trong giai đoạn 2011-2015 chỉ đạt -0,5% tuy nhiên đã tốc độ tăng trưởng đã tăng nhanh, đạt tới 6,4% trong giai đoạn 2016-2020. Tốc độ tăng trưởng lao động cao trong những năm gần đây và xu hướng chuyển dịch phù hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ là động lực quan trọng giúp ngành Công nghiệp – Xây dựng tiếp tục phát triển trong thời gian tới.

c. Ngành Thương mại – Dịch vụ

Ngành Thương mại – Dịch vụ hiện đóng góp tới 36,1% trong cơ cấu GRDP của tỉnh. Đây là ngành có số lượng lao động lớn nhất với 375.620 người, chiếm 41,5% tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế. Cơ cấu lao động của ngành tiếp tục dịch chuyển theo xu hướng tăng, từ mức 25,4% ở năm 2010 lên 31,2% (+5,8%) ở năm 2015 và đạt 41,5% (+10,3%) ở năm 2022. Tuy nhiên,



Hình 15. Lao động đang làm việc trong ngành Thương mại – Dịch vụ

tốc độ tăng trưởng lao động của ngành hiện đang có xu hướng chậm lại với mức tăng bình quân đạt 3,2% trong giai đoạn 2016-2020, giảm 0,7% so với mức 3,9% trong giai đoạn 2011-2020 do những ảnh hưởng tiêu cực của dịch bệnh covid-19 và tình hình phức tạp của tình hình kinh tế chính trị thế giới đến kinh tế nước ta nói chung và tỉnh Kiên

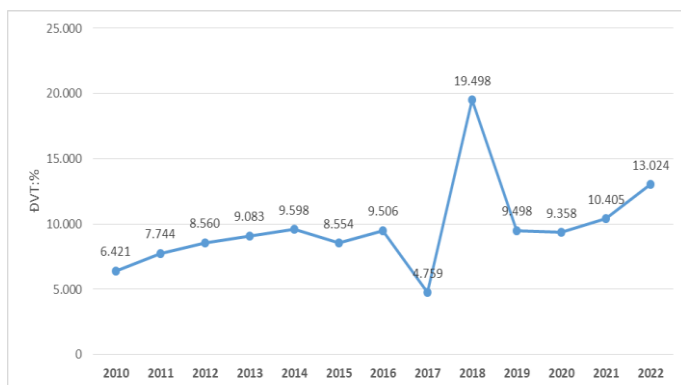
Ngành Công nghiệp – Xây dựng của tỉnh đang là động lực chính trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh với sự phát triển mạnh mẽ của ngành công nghiệp chế biến chế tạo (8,4%) và xây dựng (10,5%).

Số lượng lao động của ngành hiện có 155.098 người, chiếm 17,1% trong tổng số lao động đang làm việc trên địa bàn tỉnh. Cơ cấu lao động của

Giang nói riêng, làm suy giảm các hoạt động thương mại, nhất là du lịch từ đó làm giảm tốc độ tăng trưởng lao động của ngành.

Với những chuyển biến tích cực của nền kinh tế Việt Nam trong thời gian gần đây, các hoạt động kinh tế đặc biệt hoạt động thương mại, du lịch có nhiều khởi sắc, ngành thương mại – dịch vụ của tỉnh trong thời gian tới sẽ tiếp tục phát triển mạnh mẽ với động lực chính là du lịch và các ngành phụ trợ như dịch vụ lưu trú và ăn uống; hoạt động tài chính ngân hàng và bảo hiểm; hoạt động kinh doanh bất động sản. Bên cạnh đó, xu hướng dịch chuyển cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng ngành Nông lâm thủy sản và tăng tỷ trọng các ngành Công nghiệp – Xây dựng và Thương mại – Dịch vụ sẽ góp phần gia tăng số lượng lao động trong ngành, phục vụ tích cực cho các hoạt động phát triển kinh tế của ngành.

d. Lao động trong ngành Y tế, chăm sóc sức khỏe



Hình 16. Lao động đang làm việc trong ngành Y tế, chăm sóc sức khỏe

Nguồn nhân lực trong ngành y tế luôn được tỉnh quan tâm, chú trọng đào tạo và phát triển để đảm bảo nhu cầu khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe của nhân dân trên địa bàn tỉnh. Hiện nay, số lượng lao động trong toàn ngành y tế là 7.358 người, tăng gấp đôi so với năm 2010. Lao động trong ngành Y tế đã có sự biến động khá mạnh trong giai

đoạn 2016-2019 cùng với sự biến động mạnh của tỷ lệ gia tăng dân số tự nhiên của tỉnh. Đến năm 2019, số lượng lao động của ngành đã ổn định trở lại và tăng đều qua các năm. Chất lượng lao động của ngành cũng dần phát triển theo chiều sâu, trình độ nhân lực ngày càng tăng cao. Với tính chất là ngành đặc thù, đòi hỏi cao về trình độ quản lý, trình độ chuyên môn, thời gian đào tạo lao động thường kéo dài, chỉ tiêu đào tạo hạn chế, tính cạnh tranh cao nên việc đảm bảo số lượng cho công tác và các hoạt động đào tạo chuyên sâu gặp nhiều khó khăn.

Theo thống kê, đến nay toàn ngành Y tế có 10 tiến sĩ, 62 thạc sĩ, 473 BSCKI, 92 BSKII, 1.085 bác sĩ, 540 dược sĩ đại học trở lên. Bình quân hiện nay tỉnh đã đạt được 55,7 cán bộ y tế/vạn dân, 8,95 bác sĩ/vạn dân, 3,1 dược sĩ/vạn dân. Bên cạnh đó, tỉnh cũng có tỷ lệ trạm y tế xã/phường/thị trấn có bác sĩ đạt tới 98,6%, 100% số trạm y tế xã có y sĩ sản nhi hoặc nữ hộ sinh; 100% ấp có nhân viên y tế hoạt động; 100%

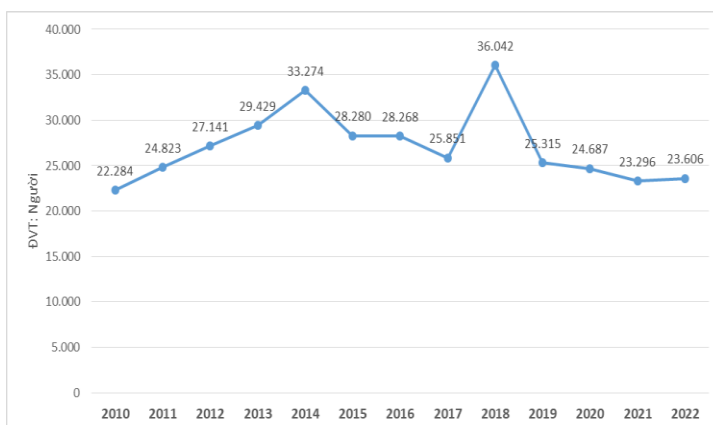
xã/phường/thị trấn có cán bộ dân số và ấp có cộng tác viên dân số, đảm bảo nhân lực có trình độ để phục vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân.

Công tác đào tạo, phát triển nhân lực ngành y tế luôn được chú trọng, cơ bản đáp ứng yêu cầu khám, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân. Các hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế trung cấp, xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ có trình độ đại học, công tác ổn định lâu dài và 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 cũng rất được tỉnh quan tâm. Trong giai đoạn 2016-2020, ngành Y tế đã cử 1.492 công chức, viên chức tham gia đào tạo chuyên môn từ bậc đại học trở lên.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của công chức, viên chức tuy được quan tâm, chú trọng thực hiện từng bước được nâng lên nhưng do ngành y tế là ngành đặc thù, thời gian đào tạo kéo dài, chỉ tiêu đào tạo hạn chế, tính cạnh tranh cao nên số lượng trúng tuyển so với số lượng cử đi ôn và dự thi chưa đạt được như kế hoạch đề ra. Đào tạo chuyên ngành hiếm (Lao, Phong, Phấp y, Tâm thần, Giải phẫu bệnh) còn quá ít so với nhu cầu (từ năm 2015 đến nay, Sở Y tế đã thực hiện quy trình cử 81 học sinh đào tạo theo diện địa chỉ sử dụng tham gia đào tạo các chuyên ngành hiếm). Bên cạnh đó, việc khó khăn trong kinh phí đào tạo, số lượng người làm việc được giao ít (giao chưa đủ theo số giường bệnh được giao) là trở ngại trong việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn đối với công chức, viên chức (đặc biệt là liên thông đại học), trong giai đoạn 2016-2020 tỷ lệ viên chức đào tạo đại học và sau đại học phải tự túc kinh phí đào tạo chiếm 76,1%.

e. Lao động trong ngành Giáo dục và đào tạo

Ngành Giáo dục được tỉnh hết sức quan tâm nhằm mục tiêu nâng cao trình độ dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài nhờ đó, chất lượng giáo dục có sự chuyển biến khá toàn diện, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ngày càng được củng cố, chất lượng dạy và học từng bước được nâng lên, đạt mức khá trong vùng và trên mức bình quân chung của cả nước.



Hình 17. Lao động đang làm việc trong ngành Giáo dục và đào tạo

Nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài, trong những năm qua, tỉnh luôn quan tâm đặc biệt đến 03 mục tiêu

quan trọng của ngành giáo dục; nhờ đó, chất lượng giáo dục có sự chuyển biến khá toàn diện, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ngày càng được củng cố, chất lượng dạy và học từng bước được nâng lên, đạt mức khá trong vùng và trên mức bình quân chung của cả nước.

+ *Giáo dục phổ thông:*

Giáo dục phổ thông có vai trò quan trọng, là nền tảng để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho tỉnh nói riêng và cả nước nói chung do đó đầu tư phát triển giáo dục phổ thông trong đó có đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các cấp học phổ thông là một trong những ưu tiên hàng đầu.

Hiện nay, cơ sở vật chất giáo dục trên địa bàn tỉnh đã được chú trọng đầu tư theo hướng chuẩn hóa, tỷ lệ trường học được kiên cố hóa được nâng cao, tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia cũng tăng lên. Mạng lưới trường, lớp học mầm non, phổ thông phát triển phù hợp với phân bố dân cư và địa hình của tỉnh; cơ sở vật chất trường, lớp được chú trọng đầu tư theo hướng kiên cố hóa, chuẩn hóa; trường chuẩn quốc gia đạt 46,85%.

Tỷ lệ học sinh đi học trong độ tuổi khá cao và ổn định ở tất cả các cấp học²; tỷ lệ huy động học sinh từ 6-14 tuổi đi học so với độ tuổi đạt 96,06%; phổ cập giáo dục được củng cố, duy trì (*144/144 xã, phường, thị trấn đạt chuẩn quốc gia phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập trung học cơ sở và xóa mù chữ; hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi*). Nhìn chung, tỷ lệ học sinh đi học trong độ tuổi của tỉnh khá cao và ổn định ở các cấp học đã giúp tiếp tục duy trì và phát triển lực lượng lao động trong ngành giáo dục của tỉnh.

Thời gian quan, Tỉnh đã thực hiện nghiêm túc việc đổi mới hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục, đào tạo, chất lượng giáo dục, đào tạo được nâng lên; tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông duy trì ở mức cao, năm học 2019-2020 đạt 99,4%, cao hơn so với năm học 2015-2016 (90,8%).

Công tác phân luồng trong giáo dục phổ thông từng bước đã tiếp cận với tỷ lệ theo quy định, nhiều phụ huynh và học sinh đã được tư vấn và mạnh dạn đăng ký học nghề theo nguyện vọng; đặc biệt trong năm 2019, tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp ở trình độ cao đẳng sẽ áp dụng tuyển học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở theo hình thức 9 +, đây là cơ hội rất lớn để học sinh tiết kiệm thời gian và chi phí, sớm tham gia thị trường lao động từ 4 - 5 năm nếu học tiếp trung học phổ thông và học cao đẳng, đại học.

² Trong đó: tỷ lệ huy động trẻ em trong độ tuổi đi học mẫu giáo đạt 67,8%; bậc tiểu học đạt 97,56%; bậc trung học cơ sở đạt 97,08%; bậc trung học phổ thông đạt 50,79%.

Thực hiện chương trình giáo dục phổ thông năm 2018; tăng cường tỷ lệ huy động trẻ trong các độ tuổi nhà trẻ ra lớp; dạy học 02 buổi/ngày; thực hiện phổ cập giáo dục, xoá mù chữ,... vừa thực hiện tinh giản biên chế theo lộ trình, nâng chuẩn đào tạo theo Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14-6-2019 nên ngành giáo dục, đào tạo gặp không ít khó khăn về biên chế và thiếu chuẩn về trình độ đào tạo. Trong năm học 2021-2022, tỉnh còn thiếu 1.217 biên chế (mầm non là 571, tiểu học là 74, trung học cơ sở là 353 và trung học phổ thông là 197 biên chế); đặc biệt là giáo viên thực hiện việc giảng dạy các môn Tin học, Ngoại ngữ, Mỹ thuật, Tiếng dân tộc,... ở cấp Tiểu học theo Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018; tạm ngừng chỉ tiêu đào tạo giáo viên TH, THCS do thừa thiếu giáo viên cục bộ, tỷ lệ giáo viên THPT có trình độ thạc sĩ còn thấp, chỉ đạt 16,28%; giai đoạn 2016-2020, chỉ đào tạo 01/10 tiến sĩ, đạt 10%; đào tạo lại giáo viên đạt 27,57%; đào tạo nâng chuẩn đạt 40,2%; bồi dưỡng lý luận chính trị đạt 60,09%; bồi dưỡng ngoại ngữ đạt 69,54%,.... Bên cạnh đó, nguồn kinh phí cho việc thực hiện nhiệm vụ chưa đảm bảo, chủ yếu thực hiện lồng ghép từ nguồn kinh phí cấp cho hoạt động thường xuyên. Cơ sở vật chất tuy được quan tâm đầu tư nhưng chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Chất lượng giáo dục còn chênh lệch giữa các vùng thuận lợi và khó khăn, nhất là vùng biên giới, hải đảo; một số địa phương thực hiện công tác phổ cập giáo dục chưa có tính bền vững cao do khó khăn về biên chế, cơ sở vật chất. Năng lực, kinh nghiệm giảng dạy của giáo viên chưa thực sự đồng đều, một số giáo viên còn ngại khó, chưa quyết tâm đổi mới phương pháp, kỹ năng nhằm đáp ứng yêu cầu mới.

Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên:

Năm học 2020-2021, tỉnh có 21.905 cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên trong đó số cán bộ quản lý có 1.502 người, giáo viên có 18.403 người và nhân viên có 2000. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ quản lý, viên chức, nhân viên hiện tại đã đáp ứng được nhu cầu thực tế, với trình độ chuẩn được đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục 2019 chiếm tỷ lệ 92,9%, còn 1.312 giáo viên chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo, tỷ lệ 7,1%.

Bảng. Số liệu giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục theo từng hạng chức danh nghề nghiệp

Bảng 3: Số liệu giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục theo từng hạng chức danh nghề nghiệp

STT	Chỉ tiêu	Hạng chức danh nghề nghiệp				
		Hạng 1	Hạng 2	Hạng 3	Hạng 4	Khác
I	Mầm non					
	Cán bộ quản lý		189	145	12	7
	Giáo viên		272	1.044	85	49

STT	Chỉ tiêu	Hạng chức danh nghề nghiệp				
		Hạng 1	Hạng 2	Hạng 3	Hạng 4	Khác
					8	
II	Tiểu học					
	Cán bộ quản lý		432	142		13
	Giáo viên		3.104	4.242	61 6	180
III	THCS					
	Cán bộ quản lý	9	263	27		15
	Giáo viên	8	3.157	1.683		215
IV	THPT					
	Cán bộ quản lý	1	5	145		14
	Giáo viên	6	10	1.946		118

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang

Tuy nhiên, so với yêu cầu nhiệm vụ, toàn ngành còn thiếu 1.084 biên chế, nhưng tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ giữa từng môn học, cấp học; giữa giáo viên và nhân viên hỗ trợ, phục vụ trong cùng một đơn vị; thừa, thiếu giáo viên giữa các đơn vị đóng cùng địa bàn... chưa được khắc phục.

Bảng 4: Trình độ đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý năm học 2020 – 2021

Đơn vị tính: Người

Nhân sự	Số lượng
1. Cán bộ quản lý	1.502
+ Trình độ đạt trên chuẩn	1.367
+ Trình độ đạt chuẩn	125
+ Chưa chuẩn	10
2. Giáo viên trực tiếp đứng lớp	18.403
2.1 Mầm non	2.777
- Nhà trẻ	236
+ Trình độ đạt trên chuẩn	117
+ Trình độ đạt chuẩn	83
+ Chưa chuẩn	36
- Mẫu giáo	2.541
+ Trình độ đạt trên chuẩn	1.940
+ Trình độ đạt chuẩn	475
+ Chưa chuẩn	126
2.2 Tiểu học	8.468
+ Trình độ đạt trên chuẩn	7.807
+ Trình độ đạt chuẩn	656
+ Chưa chuẩn	5
2.3 THCS	5.086
+ Trình độ đạt trên chuẩn	4.230

Nhân sự	Số lượng
+ Trình độ đạt chuẩn	836
+ Chưa chuẩn	20
2.4 THPT	2.072
+ Trình độ đạt trên chuẩn	242
+ Trình độ đạt chuẩn	1.828
+ Chưa chuẩn	2

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang

Trong năm học 2021-2022, tỉnh còn thiếu 1.217 biên chế (mầm non là 571, tiểu học là 74, trung học cơ sở là 353 và trung học phổ thông là 197 biên chế); đặc biệt là giáo viên thực hiện việc giảng dạy các môn Tin học, Ngoại ngữ, Mỹ thuật, Tiếng dân tộc,... ở cấp Tiểu học theo Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018; tạm ngừng chỉ tiêu đào tạo giáo viên TH, THCS do thừa thiếu giáo viên cục bộ, tỷ lệ giáo viên THPT có trình độ thạc sĩ còn thấp, chỉ đạt 16,28%; giai đoạn 2016-2020, chỉ đào tạo 01/10 tiến sĩ, đạt 10%; đào tạo lại giáo viên đạt 27,57%; đào tạo nâng chuẩn đạt 40,2%; bồi dưỡng lý luận chính trị đạt 60,09%; bồi dưỡng ngoại ngữ đạt 69,54%,....

Đa số cán bộ quản lý, giáo viên có đạo đức nghề nghiệp, tâm huyết, trách nhiệm, sáng tạo, nỗ lực, cố gắng nghiên cứu khoa học, tìm kiếm giải pháp tháo gỡ khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý được phát triển, nâng cao theo hướng tinh giản biên chế gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức trong ngành giáo dục và đào tạo bảo đảm tinh gọn, hiệu quả; rà soát, sắp xếp và bố trí đủ số lượng giáo viên bảo đảm quy định về khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục, quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên đối với các cấp học.

Bên cạnh những thuận lợi, sự phát triển của ngành Giáo dục cũng còn gặp nhiều khó khăn như:

- Nguồn kinh phí cho việc thực hiện nhiệm vụ chưa đảm bảo, chủ yếu thực hiện lồng ghép từ nguồn kinh phí cấp cho hoạt động thường xuyên.

- Cơ sở vật chất tuy được quan tâm đầu tư nhưng chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

- Chất lượng giáo dục còn chênh lệch giữa các vùng thuận lợi và khó khăn, nhất là vùng biên giới, hải đảo; một số địa phương thực hiện công tác phổ cập giáo dục chưa có tính bền vững cao do khó khăn về biên chế, cơ sở vật chất.

- Năng lực, kinh nghiệm giảng dạy của giáo viên chưa thực sự đồng đều, một số giáo viên còn ngại khó, chưa quyết tâm đổi mới phương pháp, kỹ năng nhằm đáp ứng yêu cầu mới.

- Với đặc điểm của tỉnh có thành phần dân tộc đa dạng, trong đó người Khmer và người Hoa chiếm tỷ lệ khá cao sau người Kinh, các hoạt động đầu tư cơ sở vật chất giáo dục và đội ngũ giáo viên cũng cần có sự quan tâm, phân bổ hợp lý để giúp giảm thiểu chênh lệch trình độ giữa các thành phần dân tộc từ đó góp phần giải quyết các vấn đề xã hội khác.

+ Giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp

Thời gian qua, tỉnh đã tổ chức thực hiện các chương trình, dự án dạy nghề, giải quyết việc làm được lồng ghép với chương trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của địa phương; các chính sách hỗ trợ học nghề, giải quyết việc làm được thực hiện tốt, như: đào tạo nghề cho lao động thuộc 4 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao, lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa; hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp;... Nhờ đó, công tác đào tạo và quản lý giáo dục nghề nghiệp từng bước ổn định, đi vào chiều sâu.

Đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đạt chuẩn về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ từng bước được nâng lên. Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ và nhà giáo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là 696 người³, trong đó, trình độ từ đại học trở lên 650 người, tăng 540 người so với năm 2015⁴; giai đoạn 2016-2020, đã đào tạo, bồi dưỡng 1.207 lượt giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề, tăng 73% so với năm 2011-2015. Số lượng và chất lượng tuyển sinh dạy nghề ngày càng tăng, cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo nhu cầu sản xuất, trong đó hướng đến một số nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế.

Hệ thống mạng lưới cơ sở dạy nghề được quan tâm đầu tư, đảm bảo tổ chức đào tạo nghề ở 3 cấp trình độ (cao đẳng, trung cấp và sơ cấp); tính đến nay, toàn tỉnh có 29 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 03 trường Cao đẳng, 06 trường Trung cấp và 15 trung tâm giáo dục nghề nghiệp và các cơ sở đào tạo khác. Đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp từ ngân sách nhà nước tăng, cơ sở vật chất và trang thiết bị tại một số trường cao đẳng, trung cấp được đầu tư theo hướng hiện đại và phù hợp với công nghệ của doanh nghiệp. Nhiều trường đã đẩy mạnh nâng cao chất lượng đào tạo, cập nhật, bổ sung kịp

³ cán bộ quản lý 152 người, giáo viên 544 người.

⁴ Trong đó, tiến sĩ 09 người, tăng 04 người; thạc sĩ 289 người, tăng 92 người; đại học 352 người, tăng 14 người so với năm 2015.

thời các nội dung, phương pháp, chương trình, giáo trình giảng dạy mới theo nhu cầu của thị trường lao động và định hướng cho hội nhập.

Giai đoạn 2016-2020, đã tổ chức tuyển sinh và đào tạo 129.137 người⁵; trong đó, hàng năm tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghề cho trên 400 học sinh là người dân tộc thiểu số; số học sinh, sinh viên tốt nghiệp tăng lên 86.710 người⁶, góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 52% năm 2015 lên 67% năm 2020, trong đó, tỷ lệ lao động có bằng cấp chứng chỉ tăng từ 43% năm 2015 lên 50% năm 2020; đào tạo nghề từng bước chuyển từ hướng “cung” sang “cầu”, gắn với nhu cầu thực tế của địa phương, doanh nghiệp và thị trường lao động đã đem lại hiệu quả thiết thực; nhiều doanh nghiệp đã quan tâm đến công tác đào tạo cho lao động đang làm việc và tuyển chọn lao động qua đào tạo vào làm việc; công tác giải quyết việc làm sau đào tạo đã từng bước khởi sắc do có nhiều doanh nghiệp đã mở rộng sản xuất và đầu tư thành lập mới; tỷ lệ lao động sau đào tạo có việc làm đạt 84%.

Công tác liên kết, phối hợp giữa các cơ sở Giáo dục nghề nghiệp và các bên liên quan được tăng cường, thể hiện qua các văn bản quy phạm pháp luật được ban hành. Theo đó, hoạt động đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp được đẩy mạnh. Nhờ vậy, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cơ bản chủ động về tài chính, chuẩn hóa về kỹ năng nghề nghiệp, chất lượng đào tạo được tăng cường. Ngoài ra, bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay giúp cho các cơ sở đào tạo từng bước tiếp cận trình độ thế giới, do đó dự báo các chính sách thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp sẽ nhận được nhiều sự quan tâm trong giai đoạn tới.

Việc gắn kết đào tạo với tuyển dụng, đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế vùng miền, địa phương góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo, nhiều lao động có cơ hội tìm được việc làm mới, việc làm thêm nên thu nhập ổn định, gia tăng, nhiều gia đình thoát nghèo và trở thành hộ khá, nhiều làng nghề, tổ hợp tác sản xuất được hình thành và phát triển, đời sống người dân ngày một nâng cao.

Tuy nhiên, cơ sở vật chất, trang thiết bị và đội ngũ giáo viên tại một số cơ sở đào tạo còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, một số cơ sở đào tạo không có giáo viên cơ hữu hoặc có giáo viên nhưng không phù hợp với ngành nghề đào tạo đã đăng ký hoạt động.

Một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa năng động, sáng tạo trong tuyển sinh; còn hạn chế trong công tác thông tin thị trường lao động nên hiện có sự mất cân đối

⁵ Trong đó: trình độ cao đẳng 12.214 người, trung cấp 8.721 người, sơ cấp là 108.202 người.

⁶ Trong đó: trình độ cao đẳng 3.800 người, trung cấp 6.593 người, sơ cấp là 76.327 người.

trong việc chọn ngành nghề của người học; người học thường ưu tiên lựa chọn ngành học theo xu thế chung của xã hội như các ngành kinh tế, công nghệ thông tin,...; còn các nhóm ngành nông nghiệp và môi trường có ít người học, trong khi đó nhu cầu nhân lực ở những lĩnh vực này khá cao; điều này làm gia tăng nghịch lý cung cầu và khoảng cách thừa, thiếu nguồn nhân lực ở một số lĩnh vực nghề nghiệp.

Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa cao, chưa gần và đáp ứng được nhu cầu nhân lực của các ngành, địa phương và đơn vị sử dụng lao động; vẫn còn tình trạng người lao động sau khi đào tạo không tìm được việc làm phù hợp. Như vậy, để đáp ứng nhu cầu trong thời đại kỷ nguyên số, các cơ sở đào tạo cần phải xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp theo xu hướng hiện nay, nhất là đào tạo liên ngành, xuyên ngành nhằm giúp người học được trang bị kiến thức của nhiều ngành nghề khác nhau để có thể tham gia vào thị trường lao động một cách nhanh chóng và tốt nhất.

g. Lao động trong ngành văn hóa – thể thao – du lịch

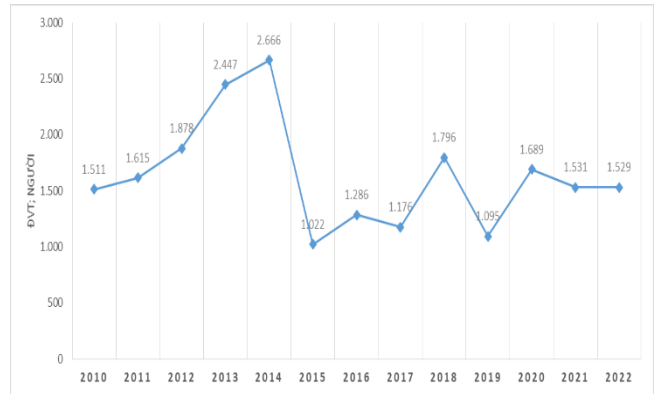
Số đơn vị sự nghiệp công lập ngành văn hóa thể thao là 9 đơn vị thuộc cấp tỉnh và 15 trung tâm văn hóa thể thao cấp huyện, thành phố. Những năm qua, tỉnh đã tăng cường đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ văn hoá, thể thao, gồm cán bộ làm công tác văn hoá, thể thao, giáo viên, giảng viên và huấn luyện viên các chuyên ngành văn hoá thể thao bằng nhiều hình thức để đáp ứng yêu cầu công việc. Hiện tại, tổng số công chức, viên chức ngành văn hóa thể thao là 430 người; trong đó: tiến sĩ 02 người, thạc sĩ 23 người, tăng 52,63%; đại học 116 người, tăng 3,45% so với năm 2015. Giai đoạn 2016-2020, đã đào tạo 15 người, giảm 6,77% so với giai đoạn 2011-2015, trong đó, thạc sĩ 10 người, tăng 80%; đại học 05 người, giảm 35,71% so với giai đoạn 2011-2015.

Phong trào luyện tập thân thể, thể dục thể thao tiếp tục phát triển; số người tập luyện thể dục, thể thao được nâng lên; công tác giáo dục thể chất trong trường học được chú trọng, đặc biệt hàng năm tuyển chọn các em học sinh trong các trường để đào tạo vận động viên năng khiếu.

Tuy nhiên, do tính chất đặc thù của ngành nên việc phát hiện, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao còn nhiều khó khăn; công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút chưa được quan tâm đúng mức; cùng với hiện tượng già hoá nguồn nhân lực nghệ thuật, vận động viên thành tích cao,... dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

h. Lao động trong ngành Hoạt động chuyên môn, Khoa học công nghệ

Lực lượng lao động trong ngành khoa học và công nghệ cũng được tỉnh quan tâm, đầu tư phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng. Một số lĩnh vực khoa học và công nghệ được ưu tiên đào tạo, phát triển như: công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ chế biến,... nhằm phục vụ cho sự phát triển của các ngành tỉnh có thể mạnh như nông nghiệp, du lịch.



Hình 18. Lao động đang làm việc trong ngành Hoạt động chuyên môn, Khoa học

Theo số liệu thống kê của tỉnh, đến nay toàn tỉnh có 1.529 người làm việc trong lĩnh vực chuyên môn khoa học và công nghệ, chiếm 0,17% trong tổng số lao động đang làm việc. Số lượng lao động của ngành đang có xu hướng tăng trưởng trở lại với tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm đạt 10,6%, trong khi giảm đến -7,5% trong giai đoạn 2011-2015 cho thấy các lĩnh vực khoa học và công nghệ của tỉnh cũng đang dần khởi sắc, nhất là trong các ngành công nghệ sinh học, nông nghiệp công nghệ cao,...

Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ của tỉnh được quan tâm tăng cường về số lượng và không ngừng nâng cao về chất lượng. Các lĩnh vực được tỉnh ưu tiên đào tạo như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ chế biến,... để phục vụ phát triển thế mạnh nông nghiệp, du lịch của tỉnh. Theo báo cáo, đến năm 2020, có khoảng 1.305 người trên tất cả các lĩnh vực (Khu vực I: 135 người, khu vực II: 127 người, khu vực III: 1.043 người), đạt tỷ lệ 6,9 người/vạn dân.

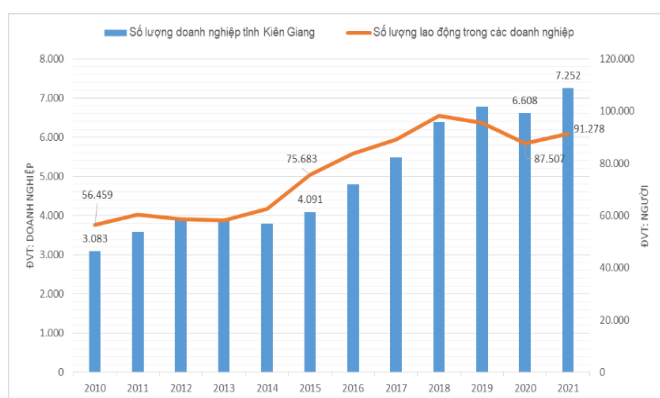
Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tuy được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ nhưng vẫn còn thiếu và yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn tại địa phương. Cơ chế đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, thu hút các nhà khoa học còn bất cập, chưa thực sự tạo động lực thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao cho địa phương. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phục vụ cho yêu cầu hội nhập quốc tế về KH&CN chưa được thực hiện tốt và chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh, nguy cơ dịch chuyển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh ra bên ngoài là rất lớn. Mặc dù tỉnh đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách đãi ngộ vật chất, tinh thần để thu hút nhân tài, nhưng những quy định về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ chưa đủ mạnh hoặc chưa phù hợp với đội ngũ nhân lực KH&CN. Do đó, khó thu hút các chuyên gia phục vụ cho tỉnh, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành.

Các tổ chức hoạt động khoa học và công nghệ cũng như nhân lực phục vụ trong các tổ chức hoạt động khoa học và công nghệ còn hạn chế về số lượng, chưa thực sự

đóng góp nhiều cho hoạt động nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao các tiến bộ khoa học và công nghệ trọng đời sống.

Nguồn vốn đầu tư cho khoa học và công nghệ tuy đã được tăng cường, cơ bản đảm bảo kinh phí cho hoạt động và thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ tuy nhiên nguồn kinh phí chưa đảm bảo đầu tư cho khoa học và công nghệ, việc huy động các nguồn lực khác đầu tư cho hoạt động nghiên cứu, ứng dụng, triển khai các nhiệm vụ khoa học và công nghệ còn thấp. Nguồn lực đầu tư cho khoa học công nghệ cũng gặp nhiều hạn chế, một phần đến từ vốn đầu tư ngân sách chưa được cao, một phần đến từ việc nguồn nhân lực chưa đáp ứng đủ điều kiện để giải ngân các khoản đầu tư cho khoa học và công nghệ.

i. Lao động trong các doanh nghiệp



Hình 19. Lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp

Theo số liệu thống kê năm 2022, toàn tỉnh hiện có 7.252 doanh nghiệp đang hoạt động trong đó có 12 doanh nghiệp Nhà nước, 7.227 doanh nghiệp ngoài Nhà nước và 13 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Các doanh nghiệp của tỉnh chủ yếu có quy mô nhỏ, sử dụng ít lao động. Các doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động hiện chiếm tới 82,5% tổng số doanh nghiệp của tỉnh với 5.981 doanh nghiệp; sử dụng từ 10-49 lao động có 1.073 doanh nghiệp; từ 50-199 có 153 doanh nghiệp và từ 200 lao động trở lên có 45 doanh nghiệp.

Tổng số lao động được các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện có 91.278 người, chủ yếu làm việc tại các doanh nghiệp ngoài Nhà nước với số lượng 78.702 người, chiếm 86,2%; số lượng lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước là 3.302 người, chiếm 3,6%; lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 9.274 người, chiếm 10,2%.

Trong thời gian qua, tỉnh đặc biệt quan tâm chỉ đạo các cấp, các ngành và địa phương trong việc phát triển nhân lực doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa; nhiều hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp đã được triển khai trên địa bàn tỉnh như: phối hợp với các Viện, Trường, Cục Xúc tiến Thương mại - Bộ Công thương, Tổng cục Du lịch - Bộ văn hoá, Thể thao và Du lịch,... tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn cho các doanh nghiệp, nhất là đội ngũ cán bộ quản lý nhằm tạo cho doanh nghiệp sự năng động,

thích nghi với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, tận dụng có hiệu quả mọi tiềm năng, thế mạnh của tỉnh; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về khởi sự doanh nghiệp cho các đối tượng khởi nghiệp, hộ kinh doanh chuyển lên doanh nghiệp theo Kế hoạch số 94/KH-UBND ngày 10/5/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh; đồng thời, hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho chức danh lãnh đạo cấp giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng các nhà máy, xí nghiệp, doanh nghiệp, khách sạn, nhà hàng; nâng cao nghiệp vụ về quản lý kinh tế.

Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã quan tâm, chú trọng hơn đến việc nâng cao kỹ năng quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành doanh nghiệp; tích cực cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo kiến thức, quản trị doanh nghiệp. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh 02 doanh nghiệp có 100% vốn nhà nước đang hoạt động, trong đó 100% nhân lực chủ chốt của doanh nghiệp được qua đào tạo. Công tác bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao trình độ, năng lực quản trị của lực lượng hợp tác xã đáp ứng tốt theo yêu cầu, nhiệm vụ mới; trên địa bàn tỉnh có 493 Hợp tác xã đang hoạt động với hơn 53.527 thành viên, trong đó khoảng 67% nhân lực chủ chốt của Hợp tác xã được qua đào tạo, bồi dưỡng.

Tuy nhiên, trình độ quản lý, điều hành của các doanh nghiệp vẫn còn hạn chế, ít kinh nghiệm; thiếu lao động lành nghề, tay nghề cao để điều hành; doanh nghiệp ít quan tâm đến công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp dẫn đến tuy đạt yêu cầu về chất lượng nhưng số lượng tham gia tập huấn của doanh nghiệp chưa đạt yêu cầu. Doanh nghiệp gặp khó khăn khi mở rộng sản xuất, kinh doanh vì đòi hỏi phải có lao động có trình độ khoa học kỹ thuật, tay nghề cao để vận hành. Do vậy trong thời gian tới, cần có sự vào cuộc mạnh mẽ của các cấp, các ngành và địa phương để tuyên truyền, vận động, hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới tư duy, hành động để phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

k. Phát triển nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trong xã hội

Quy mô nguồn nhân lực, cơ cấu lao động theo ngành nghề, lĩnh vực có sự chuyển biến tích cực theo hướng xác định, từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp xây dựng và dịch vụ, cụ thể như sau:

- Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực nông nghiệp - nông thôn:

Trong tổng số 21 ngành kinh tế, “nông – lâm – thủy sản” vẫn là ngành có tỷ trọng lao động nhiều nhất với 412.324 người trực tiếp tham gia hoạt động, chiếm 44,6%. Thời gian qua, công tác đào tạo nghề lao động nông thôn đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Nhận thức của các cấp chính quyền và người dân với công tác đào tạo nghề cho

lao động nông thôn có nhiều thay đổi theo hướng tích cực hơn; đã huy động được sự tham gia của cả hệ thống chính trị, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và các nguồn lực xã hội đầu tư cho công tác đào tạo nghề và hỗ trợ, tạo điều kiện giúp người sau học nghề tổ chức sản xuất, kinh doanh. Nhiều địa phương đã chủ động điều tra thông tin về nhu cầu tuyển dụng và đào tạo lao động của doanh nghiệp và nhu cầu học nghề, việc làm của lao động trên địa bàn, từ đó lựa chọn ngành nghề đào tạo và phát triển ngành nghề phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; từng bước gắn kết giữa đào tạo với sử dụng lao động tại các doanh nghiệp, góp phần giải quyết việc làm cho lao động hàng năm. Về phía người học, thông qua công tác tuyên truyền bằng nhiều hình thức gần với người thật, việc thật đã khơi dậy phong trào học nghề - lập nghiệp trong người dân nông thôn; người học cũng nhận thức hơn về nghề nghiệp, từ chỗ học theo phong trào, học chỉ để biết, học để nhận tiền hỗ trợ,... chuyển sang học nghề để tìm việc làm, chuyển đổi nghề nghiệp. Trong 5 năm qua, tỉnh đã thực hiện đào tạo nghề cho 46.137 lượt lao động nông thôn theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và Kế hoạch UBND tỉnh, trong đó, đào tạo nghề cho lao động phi nông nghiệp chiếm 57,8%; thực hiện đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp là 5.078 lượt người. Đa số lao động nông thôn sau khi được đào tạo đã từng bước tiếp cận với tác phong làm việc theo hướng công nghiệp; ứng dụng được khoa học kỹ thuật để tăng năng suất, chất lượng hàng hóa và dịch vụ, góp phần tăng năng suất lao động. Một số lao động đã tự tạo việc làm tại gia đình, thành lập tổ hợp tác, hợp tác xã hoặc tìm kiếm việc làm tại các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh, qua đó, đã góp phần nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống cho lao động nông thôn; tỷ lệ lao động có việc làm mới và làm công việc cũ nhưng thu nhập cao hơn đạt 80%.

Tuy nhiên, cơ cấu lao động nông thôn chuyển dịch chậm, trình độ lao động nông thôn còn thấp, người học chủ yếu lựa chọn các lớp đào tạo nghề ngắn hạn, chỉ khoảng 3 tháng nên chỉ nắm được sơ bộ các kiến thức cơ bản; tư duy, kỹ năng thực hành, ứng dụng khoa học công nghệ đối với một số ngành nghề đòi hỏi kỹ thuật cao chưa đủ thành thạo, dẫn đến thiếu lao động có tay nghề cao theo nhu cầu các ngành nghề công nghiệp. Bên cạnh đó, trang thiết bị của các cơ sở đào tạo còn thiếu, người học không có điều kiện thực hành nên tay nghề yếu đã khiến lao động nông thôn không tìm được việc làm sau đào tạo. Trong thực tế hiện nay, nhiều lao động nông thôn đã ra thành phố, đến các khu đô thị, khu, cụm công nghiệp để tìm kiếm việc làm; tuy nhiên, đại đa số việc làm không ổn định, thu thập bấp bênh do trình độ học vấn, tay nghề thấp nên họ chỉ làm được những công việc đơn giản với mức lương thấp, đời sống khó khăn.

Chuyển biến trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn tuy có nâng lên, nhưng sức lan tỏa và hiệu quả chưa rõ nét; việc thành lập và nhân rộng các mô hình chưa có cơ

chế, chính sách để hỗ trợ. Nhiều nơi chưa xây dựng kế hoạch để đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực tại chỗ; môi trường làm việc một số lĩnh vực chưa đảm bảo, thời gian làm việc kéo dài (như nuôi trồng thủy sản); công tác phối hợp trong tuyển sinh chưa được quan tâm đúng mức, dẫn đến nguồn nhân lực một số ngành bị thiếu hụt chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Một số nghề đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng lao động, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nhận lao động làm việc phải đào tạo lại mới đáp ứng được yêu cầu. Chưa lồng ghép một cách đồng bộ, có hiệu quả giữa Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn với các đề án, dự án khác có liên quan như: Đề án đào tạo nghề cho bộ đội xuất ngũ, Đề án xây dựng xã nông thôn mới, Đề án vay vốn giải quyết việc làm... Sau đào tạo vẫn còn một bộ phận lao động nông thôn không tìm được việc làm hoặc có việc làm nhưng không đúng với ngành nghề đã học.

Với xu thế phát triển nông nghiệp, nông thôn tiên tiến, hiện đại như ngày nay, để ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất, nâng cao hiệu quả, tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng nông sản, đáp ứng nhu cầu của thị trường trong và ngoài nước thì chất lượng nguồn nhân lực ngành nông nghiệp đang là một thách thức rất lớn; đòi hỏi trong giai đoạn tới, lực lượng lao động này cần được đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả để đáp ứng nhu cầu của xã hội cũng như của ngành nông nghiệp trong xu hướng hội nhập.

- Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực công nghiệp - xây dựng:

Đến năm 2020, tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực công nghiệp, xây dựng chiếm 16,9% tổng số lao động đang làm việc trong nền kinh tế quốc dân của tỉnh. Các cơ sở đào tạo tập trung đào tạo lao động công nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật cho các ngành thế mạnh và tiềm năng của tỉnh gồm: Công nghiệp vật liệu xây dựng; công nghiệp chế biến lương thực, thực phẩm; chế biến thủy sản; công nghiệp sau thu hoạch, cơ khí sửa chữa, điện công nghiệp, hóa chất, công nghiệp may mặc, da giày ... góp phần cung ứng lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh và giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động có tay nghề tại khu công nghiệp Thanh Lộc (huyện Châu Thành), Thuận Yên (thành phố Hà Tiên), nuôi trồng và chế biến thủy sản,...

Tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng, nâng cao trình độ và kỹ năng quản lý trong thời kỳ hội nhập kinh tế cho các cán bộ công chức, viên chức trong các đơn vị liên quan, người lao động tại các doanh nghiệp. Trong 5 năm đã thu hút trên 1.000 người tham gia các lớp tập huấn. Qua các lớp tập huấn bồi dưỡng, các cán bộ tại các đơn vị liên quan, đội ngũ cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp được cung cấp thêm nhiều kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, từ đó có những định

hướng và chiến lược trong sản xuất sản phẩm, đáp ứng nhu cầu thị trường trong và ngoài nước trong quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

Tuy nhiên, một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành, địa phương. Công tác dự báo chưa theo kịp tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, tư vấn tuyển sinh định hướng nghề nghiệp cho người lao động chưa tốt nên xảy ra tình trạng đào tạo thì nhiều nhưng không phù hợp với ngành nghề mà xã hội, doanh nghiệp đang cần. Cơ sở đào tạo còn gặp nhiều khó khăn về cơ sở vật chất, trang thiết bị nên chưa theo kịp sự phát triển của ngành và nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Mối liên kết của cơ sở đào tạo với doanh nghiệp còn hạn chế; lao động sau đào tạo sau khi làm việc tại các doanh nghiệp vẫn phải thực hiện đào tạo lại gây khó khăn cho doanh nghiệp.

- Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực dịch vụ - du lịch:

Đến năm 2020, tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực dịch vụ-du lịch chiếm 38,5%, đứng thứ 2 sau lĩnh vực nông – lâm – thủy sản, trong đó, tập trung chủ yếu các ngành thương nghiệp, khách sạn và nhà hàng, vận tải kho bãi và thông tin liên lạc,....

Trong thời gian qua nhận được sự quan tâm lớn của các cấp quản lý và các doanh nghiệp du lịch trong tỉnh, công tác đào tạo lao động ngành du lịch có bước phát triển đáng kể. Hiện tỉnh có 9 cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch với 06 trường Trung cấp, 02 trường Cao đẳng và trường Đại học Kiên Giang; phần lớn các cơ sở đào tạo đều được trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy đạt tiêu chuẩn và hiện đại; chương trình giảng dạy đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Giai đoạn 2016-2020, các trường đã tuyển sinh và đào tạo 2.789 học viên, tăng 26,9% so với giai đoạn 2011-2015; hằng năm, các trường đào tạo ra trường khoảng 800 học sinh, sinh viên ngành du lịch, góp phần đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cung cấp cho thị trường lao động của tỉnh. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã chủ động phối hợp với các doanh nghiệp xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo phù hợp với điều kiện kinh doanh, làm việc của người lao động, đảm bảo thời lượng ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; nhờ đó, các tập đoàn lớn, doanh nghiệp FDI đã từng bước đặt hàng đào tạo với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh; nhất là việc thành lập trường Trung cấp Việt – Hàn Phú Quốc đã góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp đang thiếu hụt lao động có trình độ và kỹ năng hiện nay tại Phú Quốc.

Thực hiện đa dạng hoá các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngành du lịch theo nhu cầu công việc và vị trí việc làm. Hàng năm đã đưa nhiều cán bộ đào tạo chuyên môn về du lịch từ các khóa tập ngắn hạn đến dài hạn sau đại học trong và ngoài nước để phục vụ nhu cầu và xu thế phát triển của ngành du lịch. Giai đoạn 2016-2020, đã tổ chức

28 lớp cho 1.190 học viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức phát triển du lịch cộng đồng, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong hoạt động du lịch,; các lớp được tổ chức chủ yếu theo hình thức xã hội hóa, từ nguồn tài trợ của các dự án, ngân sách địa phương.

Ngành Du lịch phát triển đã góp phần thu hút 15.575 lao động du lịch, tăng gấp 1,3 lần so với năm 2015, trong đó, lao động chủ yếu làm việc tại các khu resort, nhà hàng, khách sạn tại thành phố Rạch Giá, Phú Quốc, Hà Tiên, ... Tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên ngành về du lịch đạt khoảng 63,4%; trong đó, có 81,9% trình độ trung cấp, sơ cấp nghề và chứng chỉ bồi dưỡng ngắn hạn.

Tuy nhiên, chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ quản lý và lực lượng lao động trong ngành du lịch của tỉnh còn thấp so với yêu cầu phát triển hiện nay; hạn chế về chuyên môn, kỹ năng và ngoại ngữ, tính chuyên nghiệp trong hoạt động kinh doanh du lịch chưa cao. Việc quan tâm, đào tạo, thu hút giảng viên dạy các tiếng Trung Quốc, tiếng Nga, tiếng Hàn Quốc hay tiếng Nhật để phục vụ cho các doanh nghiệp kinh doanh du lịch tại Phú Quốc còn hạn chế.

1.4. Đánh giá hiện trạng lao động là cán bộ, công chức, viên chức.

Hiện trạng lao động là cán bộ công chức, viên chức đến năm 2022 trên địa bàn Tỉnh như sau:

- Toàn tỉnh có 33.967 cán bộ, công chức, viên chức, trong đó số có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học chiếm 84,85%. Có 38,87 % cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi; 40,6% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Có 52,36% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện, cấp xã dưới 40 tuổi; có 99,8% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên và cơ bản được chuẩn hóa về lý luận chính trị, kỹ năng công tác.

- Đối với công chức viên chức từ cấp huyện trở lên là 2.493 người, so với biên chế được giao 2.494 biên chế, số cán bộ công chức địa bàn tỉnh hiện nay đang thiếu 1 chỉ tiêu. Số cán bộ nữ chiếm 36,14%; Số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên là 69,47% (cao cấp 28,15%);

- Đối với công chức cấp xã: tổng số công chức cấp xã 2.989 người, trong đó nữ là 937 người (chiếm 31,35%), số công chức có trình độ đại học trở lên là 2.583 người (chiếm 86,41%), đặc biệt, có 126 người có trình độ thạc sỹ (chiếm 4,21%).

- Đối với viên chức ngành Y tế: Tổng số viên chức ngành Y tế là 5.862 người. Trong đó, nữ là 3.443 người (chiếm 58,73%), số người có trình độ đại học trở lên đạt

3.204 người (chiếm 54,66%, Bác sỹ chuyên khoa I là 535 người, bác sỹ chuyên khoa II là 85 người, thạc sỹ là 165 người và tiến sỹ là 9 người).

- Đối với ngành Giáo dục và Đào tạo: Tổng số Cán bộ quản lý và giáo viên (cấp I, II và III, chưa thống kê đội ngũ nhân viên khác trong ngành) đạt 19.879 người. Trong đó, trình độ đại học trở lên là 16.133 người, chiếm 81,2%, thạc sỹ là 364 người và chưa có người đạt trình độ tiến sỹ.

- Về trình độ ngoại ngữ: Số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ngoại ngữ đạt trình độ B1 và tương đương là 2.342 người, tăng 0,77% so với năm 2015; đảm bảo đáp ứng yêu cầu đầu vào của đề án đào tạo sau đại học ở nước ngoài. Riêng trong khối cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội, tổng số cán bộ công chức là 1.352 người, trong đó, cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ cấp ủy và tổ chức đảng các cấp đạt từ 19,8%; tỉ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đồng bào dân tộc thiểu số, có cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư.

- Tình trạng tinh giản biên chế: Tổng số cán bộ, công chức thuộc nhóm đối tượng tinh giản biên chế trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua không lớn, quy mô tinh giản dự kiến 16 cán bộ, công chức, viên chức;

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ từng bước được cơ cấu lại theo ngạch, chức danh, vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ. Quá trình tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ được thực hiện công khai, dân chủ, tạo được sự đồng thuận của các ngành, các cấp trong hệ thống chính trị. Thực hiện đổi mới các cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển,..... số lượng, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ có sự chuyển biến tích cực.

Các quy trình công tác cán bộ được thực hiện chặt chẽ đúng quy định. Công tác nhận xét, đánh giá cán bộ thực hiện theo đúng nguyên tắc, gắn với tự phê bình và phê bình, tạo chuyển biến trong nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được thường xuyên quan tâm, đảm bảo gắn với quy hoạch, nhu cầu sử dụng và vị trí bổ nhiệm; phần lớn cán bộ sau khi đào tạo, bồi dưỡng đều phát huy được năng lực, sở trường công tác, có khả năng vận dụng kiến thức vào hoạt động thực tiễn, từ đó hiệu quả công tác được nâng lên rõ rệt. Giai đoạn 2016-2020, tỉnh đã thực hiện đào tạo, bồi dưỡng 91.174 lượt cán bộ⁷, tăng 2,92% so với giai đoạn 2011-2015; trong

⁷ Trong đó: Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ 2.851 lượt (sau đại học 833 lượt, đại học và cao đẳng 1.721 lượt, trung cấp 297 lượt), giảm 43%; bồi dưỡng lý luận chính trị 6.555 cán bộ (cao cấp lý luận chính trị 1.076; trung cấp lý luận chính trị 5.479), tăng 20,4%; bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học và các bồi dưỡng khác,... 81.768 lượt cán bộ, tăng 4,64% so với giai đoạn 2011-2015.

đó, lãnh đạo từ trưởng phòng và tương đương trở lên thuộc khối đảng, chính quyền, đoàn thể và cán bộ chủ chốt cấp xã qua đào tạo đạt chuẩn là 3.080 người, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và chuẩn bị được nguồn cán bộ kế thừa cho các giai đoạn tiếp theo. Hằng năm, tỉnh còn tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức pháp luật, đạo đức công vụ, phương pháp thực thi công vụ cho hàng nghìn lượt cán bộ⁸. **Đặc biệt, công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị vùng đồng bào Khmer được quan tâm chỉ đạo thực hiện. Toàn tỉnh có 4.412 đảng viên người dân tộc, trong đó người Khmer chiếm đa số, có 2.541 cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc tham gia công tác tại các cơ quan, đơn vị.** Các nội dung, hình thức, phương pháp đào tạo có nhiều đổi mới; cơ sở vật chất, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cơ bản được đảm bảo; các chế độ chính sách đối với cán bộ đi học thực hiện đúng theo quy định.

Bảng 5: Tổng hợp hiện trạng cán bộ Công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh năm 2020

Phân theo trình độ	Tổng số	Công chức cấp tỉnh	Công chức cấp xã	Viên chức Y tế⁹	Viên chức các ngành khác
Tổng số chung	33.967	2.493	2.989	5.862	22.623
- Trong đó nữ	18.337	901	937	3.443	13.056
Sơ cấp	166	-	7	106	53
Trung cấp	3.181	50	327	1.851	953
Cao đẳng	1.350	10	49	442	849
Đại học và sau đại học	28.821	2.266	2.583	3.204	20.768
Trong đó:					
- Thạc sỹ	2.130	576	126	250	1.178
- Tiến sỹ	39	10	-	9	20
Xét theo độ tuổi					
Dưới 40 tuổi	16.363	969	1.565	3.688	10.141
Trên 50 tuổi	4.293	375	401	832	2.685

Nguồn: Tổng hợp từ sở Nội vụ năm 2023

⁸ Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức pháp luật, đạo đức công vụ, phương pháp thực thi công vụ cho 70% cán bộ, công chức. 65% viên chức giữ chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi được bổ nhiệm; 50% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; 100% đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016-2021 được bồi dưỡng kiến thức pháp luật; kiến thức, kỹ năng và phương pháp hoạt động.

⁹ Trình độ đại học bao gồm Bác sỹ Chuyên khoa I, trình độ thạc sỹ bao gồm Chuyên khoa II

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ các cấp trong tỉnh có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có phẩm chất, đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực công tác, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, có khả năng tiếp cận, ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ và thích ứng với xu thế hội nhập.

Bên cạnh những mặt đạt được, đội ngũ cán bộ của tỉnh hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế; mặc dù đã quyết liệt trong thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, nhưng nếu nhìn tổng thể cán bộ của tỉnh tuy đông nhưng chưa mạnh; năng lực, trình độ của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, nhất là về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp, trình độ ngoại ngữ (tỷ lệ cán bộ có trình độ ngoại ngữ chỉ đạt 14,12%, gần bằng 50% kế hoạch đề ra) chưa đủ khả năng trực tiếp tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài hoặc tham gia các khóa học có người nước ngoài trực tiếp giảng dạy; số cán bộ có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế ở nhiều cơ quan, đơn vị còn rất hạn chế. Một số cán bộ chưa có tư duy đột phá, cải tiến để thay đổi lề lối, phương thức làm việc nhằm nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước trong tình hình mới. Công tác đánh giá cán bộ chưa thật sự khoa học, chất lượng đánh giá chưa phản ánh đúng thực chất năng lực cán bộ. Quy hoạch cán bộ còn thiếu tính liên thông giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương; chất lượng quy hoạch chưa cao, quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa thật căn cơ. Việc rà soát đối tượng của các cơ quan, đơn vị chưa chặt chẽ nên tuyển chọn cử cán bộ đi học một số trường hợp không đúng đối tượng theo quy định, chưa gắn với yêu cầu công vụ, gây ra tình trạng tốn kém và lãng phí nguồn nhân lực. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn với ngành nghề, thế mạnh của địa phương; sự thống nhất và đồng bộ giữa đào tạo lý luận chính trị với chuyên môn nghiệp vụ chưa được chú trọng. Công tác luân chuyển cán bộ còn gặp khó khăn, nhất là việc bố trí cán bộ sau luân chuyển; một số cán bộ luân chuyển chậm tiếp cận với nhiệm vụ mới, đóng góp vào nhiệm vụ chung của địa phương chưa nhiều. Thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ còn nhiều bất cập; việc bố trí sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường còn nhiều khó khăn, vướng mắc; chưa có cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút các chuyên gia giỏi về phục vụ tại địa phương cũng như cơ hội phát triển, thu nhập, môi trường công tác tại tỉnh chưa thực sự tạo được tính cạnh tranh so với khu vực tư nhân và các địa phương khác.

1.5. Đánh giá hiện trạng phân bố dân số theo không gian lãnh thổ, theo các vùng động lực, vùng khó khăn, khu chức năng của tỉnh

Về mặt không gian, tỉnh có 04 tiểu vùng với các hoạt động kinh tế - xã hội khác nhau: Vùng Tứ giác Long Xuyên, Vùng Tây sông Hậu, Vùng U Minh Thượng và Vùng đồi núi hải đảo, mỗi vùng có các hoạt động kinh tế - xã hội có đặc trưng riêng gắn với điều kiện và tiềm năng về tự nhiên, kinh tế, xã hội của mỗi Vùng. Cụ thể:

- **Vùng Tứ giác Long Xuyên:** bao gồm các huyện/ thành phố: Hòn Đất, Hà Tiên, Rạch Giá, Kiên Lương và một phần các huyện Tân Hiệp, Châu Thành. Là vùng tập trung phát triển đô thị, kinh tế cửa khẩu và các hoạt động thương mại, dịch vụ giá trị gia tăng, chất lượng cao của tỉnh; tập trung các ngành công nghiệp khai thác khoáng sản, sản xuất vật liệu xây dựng, cơ khí phục vụ ngành nông và ngư nghiệp, công nghiệp năng lượng; đầu mối giao thương, giao thông đối ngoại của tỉnh; vùng sản xuất nông nghiệp, vùng nuôi biển và bảo vệ môi trường sinh thái biển. Đây là vùng có sự đa dạng trong tổ chức, liên kết các hoạt động KT-XH nội tỉnh, liên tỉnh và giữ vị trí quan trọng về quốc phòng, an ninh.

Vùng có quy mô dân số khoảng 521.258 người, tập trung chủ yếu ở TP. Rạch Giá và huyện Hòn Đất. Theo điều tra lao động việc làm, dân số của Vùng có trình độ khá cao, trong đó tỷ lệ dân số có trình độ đại học là 77%, cao thứ 3 so với các vùng khác, tuy nhiên, vùng có tỷ lệ cao nhất về dân số có trình độ thạc sĩ với 8,2%.

- **Vùng Tây sông Hậu:** gồm các huyện Giồng Riềng, 2 phần của huyện Gò Quao và 1 phần các huyện Tân Hiệp, Châu Thành: Là vùng tập trung phát triển đa dạng các ngành công nghiệp chế biến nông - thủy sản, các ngành công nghiệp chế tác sử dụng nhiều lao động; là vùng phát triển mạnh về nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, chuyên canh sản xuất lúa chất lượng cao, cây ăn trái, nuôi trồng thủy sản.

Vùng có quy mô dân số 651.241 người, đây là vùng có tỷ lệ dân số có trình độ đại học thấp nhất trong 4 vùng của tỉnh với 76%, tuy nhiên đây cũng là vùng có trình độ thạc sĩ cao với 4,0%, sau Vùng Tứ giác Long Xuyên.

- **Vùng U Minh Thượng:** gồm các huyện An Biên, An Minh, Vĩnh Thuận và U Minh Thượng: Là vùng tập trung phát triển các mô hình nông lâm thủy sản kết hợp, cung cấp nguyên liệu cho phát triển các ngành công nghiệp chế biến nông - lâm - thủy sản, hậu cần nghề cá, kết hợp phát triển du lịch nông nghiệp, sinh thái, du lịch văn hóa đặc trưng; vùng bảo tồn cảnh quan, đa dạng sinh học Vườn quốc gia U Minh Thượng.

Vùng hiện có quy mô dân số khoảng 382.664 người trong có tỷ lệ khá cao dân số được khảo sát đạt được trình độ đại học với 81,3%, cao đẳng là 25%, trung cấp là 31,3% và sơ cấp là 6,3% tuy nhiên không có dân số được khảo sát có trình độ thạc sĩ.

- **Vùng đồi núi hải đảo:** gồm huyện đảo Kiên Hải và thành phố Phú Quốc với nhiều đảo và quần đảo xung quanh: Là vùng tập trung phát triển mạnh về kinh tế biển, với nhiều hoạt động thương mại, dịch vụ, du lịch biển đảo, với nhiều giá trị khác biệt, chất lượng cao, đẳng cấp quốc tế; phát triển vùng hải đảo theo hướng sinh thái kết hợp bảo vệ vườn Quốc gia và hệ sinh thái biển; có vị trí đặc biệt về quốc phòng - an ninh.

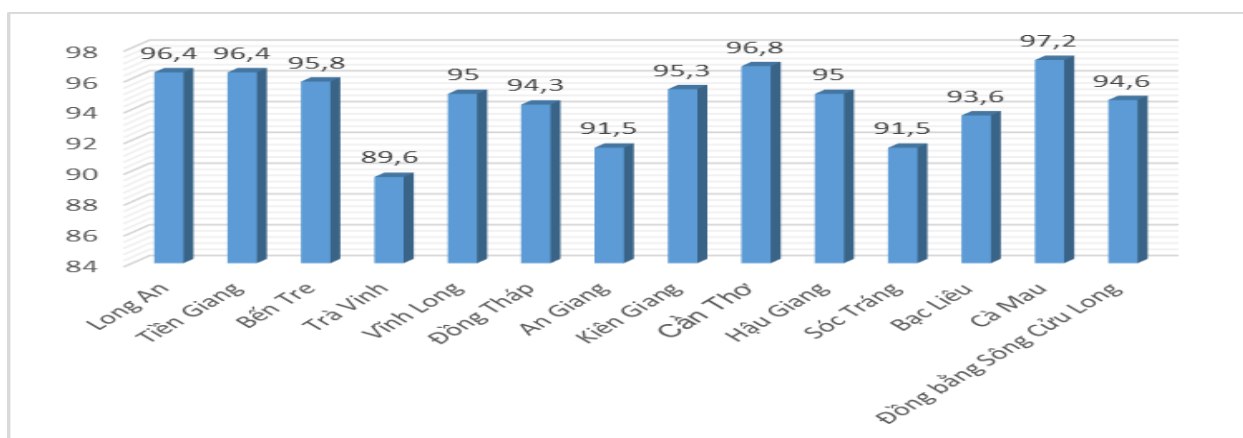
Vùng có quy mô dân số khoảng 166.630 người là vùng có tỷ lệ dân số được khảo sát có trình độ đại học cao nhất trong các vùng với 86,7% tuy nhiên dân số ở các trình độ khác khá hạn chế.

Như vậy, về mặt không gian có thể thấy mỗi vùng động lực của tỉnh có sự phân bố dân số khác nhau theo đặc trưng phát triển của vùng và trình độ chung của lực lượng lao động cũng gắn liền với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của mỗi vùng.

2. Hiện trạng chất lượng nguồn nhân lực

2.1. Trình độ học vấn dân số và lao động

Đến năm 2022, dân số toàn tỉnh Kiên Giang là 1.751.758 người, đứng thứ 3 trong Vùng Đồng bằng sông Cửu Long tuy nhiên chất lượng dân số nhất là về tiêu chí trình độ học vấn so với các tỉnh trong Vùng của tỉnh còn khá khiêm tốn.



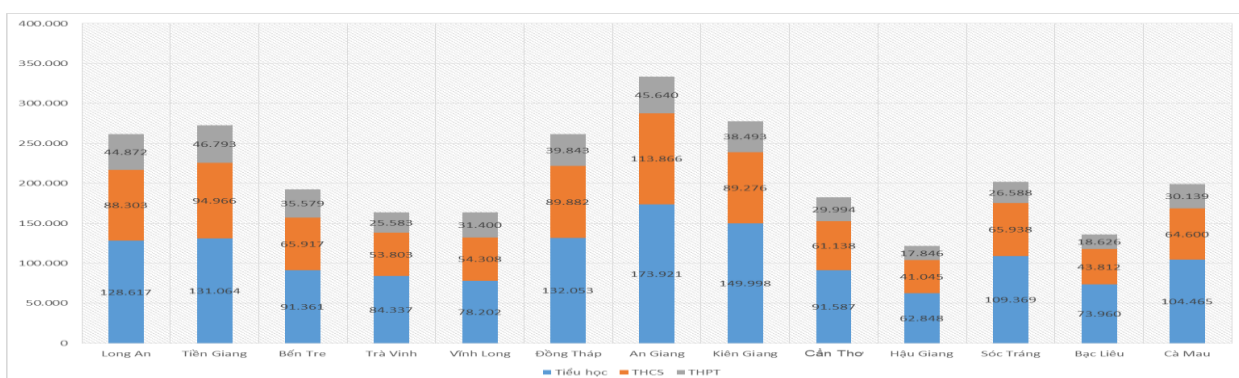
Hình 20. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ của tỉnh Kiên Giang và các tỉnh trong Vùng ĐBSCL

Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ của tỉnh là 95,3%, đứng thứ 6 và cao hơn so với mức bình quân của Vùng là 94,6%. Về mặt trình độ, có thể thấy tỉ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ của tỉnh còn khiêm tốn so với các tỉnh khác. Đây cũng là rào cản,

áp lực để thực hiện các chương trình phổ cập giáo dục, đào tạo nâng cao trình độ đặc biệt là người lao động trong độ tuổi

Tỉnh Kiên Giang là tỉnh có quy mô dân số lớn, quy mô học sinh ở các cấp học cũng lớn so với các tỉnh trong Vùng. Ở cấp học tiểu học, tỉnh Kiên Giang có số lượng học sinh học tiểu học lên tới 149.998 học sinh, cao thứ 2 trong Vùng chỉ sau tỉnh An Giang (173.921 học sinh). Ở cấp học Trung học cơ sở, số lượng học sinh của tỉnh là 89.279 học sinh, cao thứ 4 sau các tỉnh An Giang (113.866 học sinh), Tiền Giang (94.966 học sinh), Đồng Tháp (89.882 học sinh). Ở cấp học Trung học phổ thông, tỉnh cũng có quy mô học sinh đứng thứ 4 trong Vùng với số lượng 38.493 học sinh.

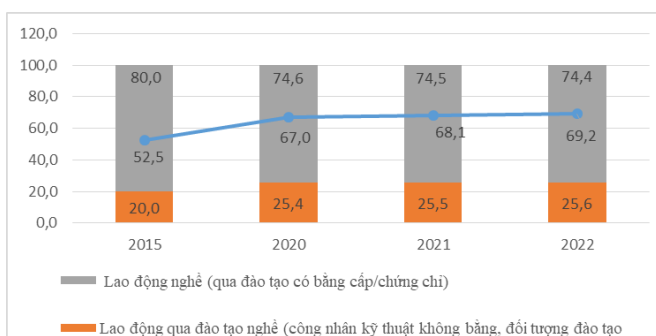
Tỷ lệ học sinh đi học trong độ tuổi ở tỉnh khá cao và ổn định ở tất cả các cấp học. Tỷ lệ huy động học sinh từ 6-14 tuổi đi học so với độ tuổi đạt 96,06%, các hoạt động phổ cập giáo dục được củng cố, duy trì với 144/144 xã, phường, thị trấn đạt chuẩn quốc gia phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập trung học cơ sở và xóa mù chữ và đã hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi. Tỷ lệ huy động trẻ em trong độ tuổi đi học mẫu giáo đạt 67,8%; bậc tiểu học đạt 97,56%; bậc trung học cơ sở đạt 97,08%; bậc trung học phổ thông đạt 50,79%.



Hình 21. Số lượng học sinh các cấp học của tỉnh Kiên Giang và các tỉnh trong Vùng ĐBSCL

2.2. Hiện trạng trình độ chuyên môn – kỹ thuật của lao động

Đến năm 2022, tổng số lao động đã qua đào tạo của tỉnh là 650.960 người, chiếm 69,2% dân số trong độ tuổi lao động. So với năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh đã có sự chuyển biến rõ nét, tăng tới 16,7%. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (công nhân kỹ thuật không bằng, đối tượng đào tạo



Hình 22. Trình độ chuyên môn – kỹ thuật của lao động

đôi tượng đào tạo dưới 3 tháng) hiện chiếm 25,6% và lao động nghề (qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ) là 74,4%. So với năm 2015, tỷ lệ lao động nghề (qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ) có chiều hướng giảm dần do sự gia tăng của lực lượng lao động trong độ tuổi, qua đó cũng cho thấy hoạt động đào tạo lao động hiện nay chưa theo kịp sự phát triển của lực lượng lao động. Tuy nhiên, một điều đáng mừng là trong số lao động nghề (qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ), tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp của tỉnh đang tăng trưởng nhanh, trung bình 6,0%/năm so với con số 2,0%/năm của lao động nghề (qua đào tạo có chứng chỉ) trong giai đoạn 2016-2020, qua đó nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp của tỉnh lên 16,4%. Cũng trong số này, số lượng lao động có trình độ đại học trở lên hiện chiếm tới 58,0%, trong khi đó tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp lần lượt chiếm 18,6% và 23,4% trong tổng số lao động qua đào tạo có bằng cấp. Lực lượng lao động có bằng cấp của tỉnh ngày càng tăng sẽ góp phần cải thiện được chất lượng lao động trong độ tuổi, tăng năng lực cạnh tranh, sức thu hút của tỉnh đối với các doanh nghiệp, các nhà đầu tư.

Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên theo trình độ giáo dục cao nhất đạt được có sự khác biệt rõ nét ở các nhóm tuổi khác nhau. Trong đó, tỷ lệ dân số có trình độ đại học cao nhất (7,9%) ở nhóm tuổi từ 25-29 tuổi và thấp dần ở nhóm tuổi càng cao. Trình độ thạc sĩ đạt cao nhất ở nhóm tuổi 35-39 tuổi với 0,5% và cũng thấp nhất ở các nhóm tuổi cao từ 55-64 tuổi. Ở trình độ Tiến sĩ chủ yếu đạt được ở dân số trong nhóm tuổi 40-44 và 55-59 tuổi với tỷ lệ 0,1%. Các trình độ khác phân bố chủ yếu ở nhóm tuổi trẻ từ 20-29 tuổi.

Bảng 6. Trình độ giáo dục của dân số từ 15 tuổi trở lên bàn tỉnh Kiên Giang

Tỷ lệ dân số 15 tuổi trở lên theo trình độ giáo dục cao nhất đạt được	Tổng số	Dưới tiểu học	Tiểu học	THCS	THPT	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
15-19	100	4,3	29,1	53	12,1	0,5	0,4	0,5			
20-24	100	6,2	25,3	31,3	23,8	1,2	2,8	4,6	4,8	0	
25-29	100	8,2	27,1	32,1	15,7	0,8	3,5	4,5	7,9	0,2	
30-34	100	11,7	32,9	28,6	12,9	0,8	3	2,1	7,6	0,3	0
35-39	100	16,9	38,3	24	8,8	0,9	2,1	1,3	7,3	0,5	0
40-44	100	21	42,4	21,7	5,9	0,8	1,2	0,8	5,7	0,4	0,1
45-49	100	22	41,6	23	6,4	0,8	1,2	0,6	4,2	0,2	0
50-54	100	27,1	42,5	18,6	5,6	0,6	1,3	0,6	3,5	0,2	0
55-59	100	31,1	42,9	16,1	5,2	0,5	1,2	0,5	2,4	0,1	0,1
60-64	100	36,1	41,3	13	5,7	0,4	1,1	0,4	1,9	0,1	0
65-69	100	42,3	41,2	10,1	4,2	0,3	0,6	0,2	1,1	0	0
70-74	100	45,8	40,9	8,9	3,1	0,2	0,4	0,2	0,6	0	0

75-79	100	51,3	38,2	6,6	2,7	0,2	0,3	0,1	0,6		
80 +	100	58,6	35,5	4	1,2	0,1	0,2	0,1	0,3	0	

Nguồn: Điều tra lao động, việc làm tỉnh Kiên Giang, 2021

So với tháp lao động tiêu chuẩn phân theo trình độ [Cao đẳng- đại học trở lên] – [Trung cấp nghề] – [Lao động nghề, sơ cấp nghề] = 1-4-10 hoặc 1-4-20. Trong bối cảnh Việt Nam, có thể sử dụng theo tiêu chuẩn 1-4-10. Theo tiêu chuẩn tháp lao động này, số lượng lao động trung cấp nghề và lao động nghề điều thấp khoảng 10 lần so với tiêu chuẩn (theo phương án 1) trong suốt giai đoạn 2015 - 2020.

Nếu xét trong điều kiện thực tế, một số trường cao đẳng được đào tạo trên địa bàn theo hình thức Cao đẳng nghề, nghĩa là chuyển số lượng lao động có trình độ cao đẳng sang bậc đào tạo nghề cấp trung (theo phương án 2), kết quả bảng sau cho thấy, số lượng lao động nghề cấp trung chỉ đạt 17,9% so với số lượng tiêu chuẩn vào năm 2015, và đạt 23,9% vào năm 2020.

Bảng 7 : So sánh tình trạng trình độ chuyên môn lao động theo tháp lao động theo trình độ chuyên môn

Lao động phân theo trình độ	Tỷ lệ chuẩn		2015			2020		
	Tỷ lệ	Phần trăm	Chuẩn	TT.PA1	TT. PA2	Chuẩn	TT.PA1	TT. PA2
LĐ Nghề, sơ cấp nghề	10	66,67	591.994	387.927	387.927	791.339	475.092	475.092
LĐ Trung cấp, [CĐ]	4	26,67	236.798	23.457	42.445	316.536	31.355	56.737
LĐ ĐH trở lên	1	6,67	59.199	78.187	59.199	79.134	104.516	79.134
Tổng				489.571	489.571			610.963

Nguồn: Tổng hợp của tư vấn từ số liệu thống kê 2015-2020

2.3. Hiện trạng về tính chuyên nghiệp và khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội

Trong những năm qua, việc cải thiện tầm vóc, thể lực của người dân luôn được quan tâm, thực hiện tốt. Nhờ đó, sức khỏe của người dân, nhất là sức khỏe bà mẹ, trẻ em đã được cải thiện rõ rệt: tỷ lệ trẻ dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng (cân nặng theo tuổi) giảm liên tục từ 13,6% năm 2015 xuống còn 12,4% năm 2020; tỷ lệ trẻ dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng (chiều cao theo tuổi) giảm từ 21,6% năm 2015 xuống còn 20,4% năm 2020; 95% trẻ em dưới 1 tuổi được tiêm chủng đầy đủ; tỷ suất tử vong trẻ sơ sinh (dưới 1 tuổi) giảm còn 3,77‰; giảm tỷ suất tử vong mẹ 3,5/100.000 trẻ đẻ sống; các hoạt động tiêm chủng, tư vấn, sàng lọc trước sinh không ngừng tăng qua các năm. Tỷ lệ dân số tham

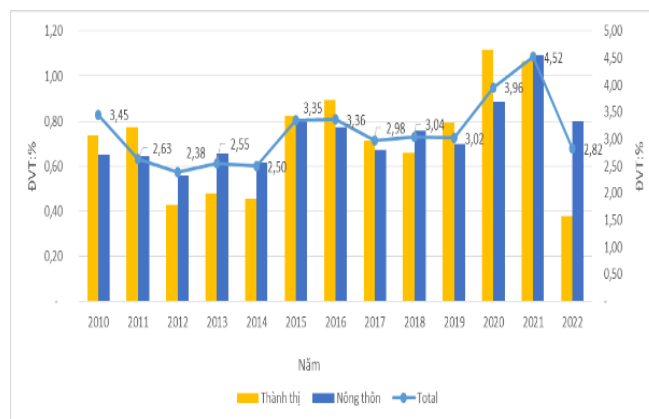
gia bảo hiểm y tế tăng từ 70% năm 2015 lên 90,02% năm 2020. Chất lượng dân số ngày càng được cải thiện, tuổi thọ trung bình tăng từ 73 tuổi (giai đoạn 2011-2015) tăng lên 74,8 tuổi (giai đoạn 2016-2020).

Các hoạt động thể dục, thể thao phát triển cả về quy mô và chất lượng. Số người tham gia rèn luyện sức khỏe thường xuyên chiếm 27,5% dân số, tăng so với năm 2015 (25%). Bên cạnh đó, công tác giáo dục thể chất trong trường học có nhiều đổi mới, tất cả các trường phổ thông trong tỉnh đều thành lập Câu lạc bộ thể thao với hơn 500 câu lạc bộ hoạt động hiệu quả, nhất là câu lạc bộ võ thuật, cầu lông, bóng đá, bóng chuyền. Tất cả các trường đều duy trì tốt nề nếp tập thể dục buổi sáng, giữa giờ, góp phần tích cực vào rèn luyện, nâng cao sức khỏe cho học sinh.

2.4. Hiện trạng hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực

2.4.1. Tỷ lệ thất nghiệp

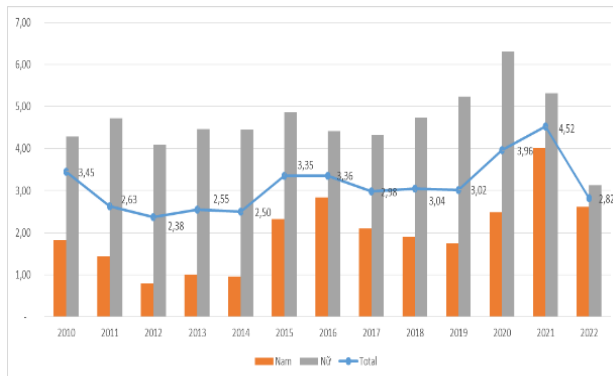
Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi so với tổng lao động của tỉnh dao động từ 2,50%-3,45% qua thời kỳ 2011-2019. Đến năm 2022, tỷ lệ thất nghiệp giảm còn 2,82%, giảm 1,7% so với năm trước đó. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi đã có xu hướng tăng nhanh từ năm 2020. Do ảnh hưởng của dịch covid-19, làn sóng doanh nghiệp đóng cửa, lao động thiếu việc, mất việc làm, thất nghiệp tăng mạnh trong nhiều địa phương cả nước trong đó có tỉnh Kiên Giang.



Hình 23. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi phân theo thành thị/nông thôn

Lao động thất nghiệp tại Kiên Giang vẫn còn ở mức cao. Nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng thất nghiệp trong nông thôn và lực lượng của thanh niên là do người lao động ở độ tuổi này thiếu năng động, sáng tạo, tác phong lao động công nghiệp chưa cao, ngại việc khó nên không đáp ứng nhu cầu tìm kiếm nhân sự từ các doanh nghiệp, nhiều nhà quản lý. Dù nguồn nhân lực có nâng lên nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của ngành công nghiệp tỉnh Kiên Giang trong tình hình mới, đặc biệt là trong bối cảnh dịch bệnh COVID-19 còn diễn biến phức tạp. Bên cạnh đó, ý thức lao động trong ngành công nghiệp còn yếu, nặng tác phong nông nghiệp. Đồng thời, mối liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo còn hạn chế, lao động khi làm việc tại các doanh nghiệp vẫn phải thực hiện đào tạo lại gây khó khăn cho doanh nghiệp.

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi thất nghiệp khu vực thành thị mặc dù tăng cao hơn mức tăng chung của tỉnh ở năm 2020 nhưng sau đó giảm nhanh và thấp hơn tỷ lệ thất nghiệp của lao động ở khu vực nông thôn ở những năm tiếp theo. Điều này cho thấy vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động đã được các doanh nghiệp, chính quyền tỉnh làm tốt, góp phần đưa tỷ lệ thất nghiệp giảm nhanh từ mức cao nhất tới 4,53% ở năm 2021 về mức như hiện nay.



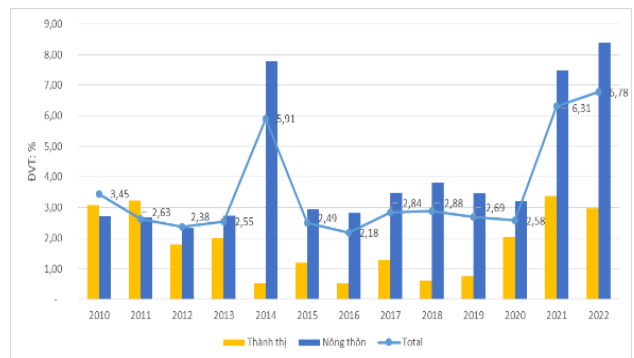
Hình 24. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi phân theo giới tính

Xét theo giới tính, lao động nữ trong độ tuổi lao động có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn so với lao động nam và cao hơn so với tỷ lệ thất nghiệp chung của tỉnh. Năm 2020 cũng là năm có tỷ lệ lao động nữ thất nghiệp cao nhất, lên tới 6,31%. Tỷ lệ thất nghiệp cao ở nữ giới cho thấy xu hướng ưa chuộng lao động nam trong các doanh nghiệp và các tổ chức có sử dụng người lao động, điều này gây ra một số

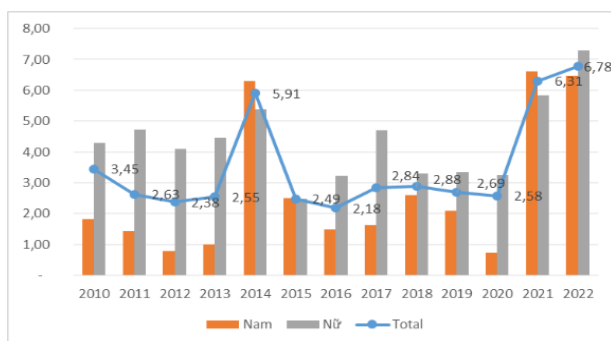
khó khăn trong vấn đề giải quyết việc làm, bình đẳng giới và cũng tạo ra áp lực không nhỏ trong giải quyết các vấn đề xã hội khác có liên quan.

2.4.2. Tỷ lệ thiếu việc

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi thiếu việc của tỉnh cũng tăng mạnh từ năm 2021 (6,31%) do những khó khăn trong sản xuất diễn ra ở nhiều doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch covid-19 và đạt mức 6,78% ở năm 2022, cho thấy tình trạng thiếu việc sẽ tiếp tục diễn biến phức tạp trong thời gian tới nếu như các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, các gói hỗ trợ tài chính, tín dụng,...không phát huy được hiệu quả và đặc biệt là tình hình kinh tế chính trị thế giới diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến hoạt động xuất nhập khẩu, thu hút đầu tư và đặc biệt là ảnh hưởng đến ngành có thế mạnh của tỉnh là du lịch.



Hình 25. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi phân theo thành thị/nông thôn

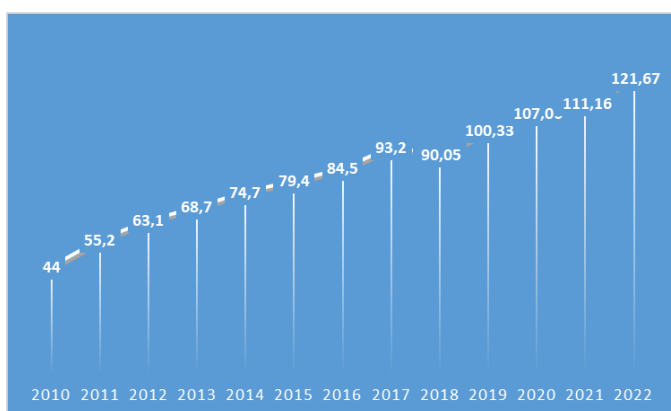


Hình 26. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi phân theo giới tính

Tình trạng thiếu việc diễn ra chủ yếu ở lao động khu vực nông thôn, tỷ lệ lao động thiếu việc trong khu vực nông thôn tăng cao và vượt tỷ lệ thiếu làm chung của tỉnh, năm 2022 tỷ lệ thiếu việc khu vực nông thôn lên tới 8,39%, cao hơn nhiều so với mức 2,96% ở khu vực thành thị.

Tỷ lệ lao động thiếu việc ở nữ giới đến năm 2022 lên tới 7,29%, cao hơn so với tỷ lệ 6,46% ở nam giới. Trong các năm trước đó, tỷ lệ lao động thiếu việc hầu hết cao hơn nhiều so với nam giới. Cũng như tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm tăng cao sẽ gây ra những bất ổn về mặt xã hội, tạo áp lực lên chính quyền địa phương trong vấn đề đào tạo nâng cao trình độ người lao động, tăng cơ hội giải quyết việc làm, tăng thu nhập, an sinh xã hội và các vấn khác tại địa phương.

2.4.3. Năng suất lao động xã hội



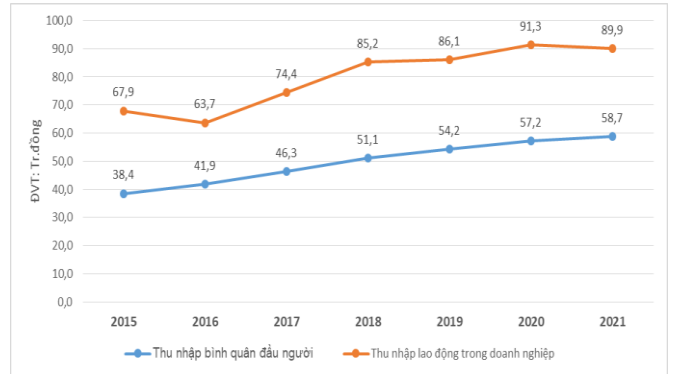
Hình 27. Năng suất lao động xã hội của tỉnh

Năng suất lao động xã hội của tỉnh có xu hướng tăng liên tục trong suốt giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm trong cả giai đoạn là 9,3% góp phần đưa năng suất lao động xã hội của tỉnh đến năm 2022 đạt 121,67 triệu đồng/lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc.

Xét theo ngành kinh tế, năng suất lao động xã hội của tỉnh đạt mức cao nhất ở ngành khai khoáng với 987,4 triệu đồng/lao động, tiếp đó là các ngành thông tin và truyền thông đạt 705,8 triệu đồng/lao động và thấp nhất ở các ngành Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác và ngành hoạt động dịch vụ khác với năng suất đạt lần lượt 45,2 triệu đồng/lao động và 41,4 triệu đồng/lao động.

2.4.4. Thu nhập của dân số và lao động

Thu nhập bình quân đầu người của tỉnh Kiên Giang đã tăng liên tục trong những năm qua nhờ vào quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế mạnh mẽ. Thu nhập của người dân trên địa bàn tỉnh hiện nay đã tăng gấp 2,5 lần so với năm 2010, đạt 66,2 triệu đồng tuy nhiên vẫn thấp hơn so với mức trung bình của cả nước.



Hình 28. Thu nhập bình quân đầu người và thu nhập của lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Kiên Giang

Đối với các lao động trong độ tuổi đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, mức thu nhập bình quân hàng năm hiện đạt khoảng 89,9 triệu đồng/người, cao hơn 34,7% so với mức thu nhập bình quân đầu người. Mức thu nhập trong doanh nghiệp cao hơn so với bình quân của tỉnh và ngày càng tăng phần lớn do người lao động làm việc trong các doanh nghiệp phần lớn là những người có tay nghề, được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ hoặc các kỹ năng sản xuất nhất định, năng suất lao động cao hơn.

3. Phân tích chính sách đào tạo và thu hút nguồn nhân lực

3.1.1. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực đối với lao động trên địa bàn tỉnh

Đào tạo, nâng cao tay nghề cho lao động nông thôn là một trong những chính sách quan trọng của Đảng và Nhà nước nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng cho người lao động ở nông thôn, tạo việc làm, phát triển thị trường lao động, hướng đến ổn định và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân nông thôn, góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Từ năm 2009, tỉnh đã triển khai thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ và đạt được nhiều kết quả tích cực: người lao động nông thôn được đào tạo nghề, học tập kiến thức mới, các tiến bộ khoa học kỹ thuật được áp dụng vào sản xuất và đạt được hiệu quả cao, số lượng lao động sau khi học nghề được tuyển dụng làm việc tại các doanh nghiệp tăng lên cả về số lượng và thu nhập; đội ngũ cán bộ, quản lý được nâng cao trình năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn có các chính sách cụ thể cho từng nhóm đối tượng liên quan như:

- Đối với người học: người lao động tham gia học nghề được miễn 100% học phí, riêng các đối tượng chính sách, hộ nghèo, cận nghèo, dân tộc thiểu số, khuyết tật,... còn

được hỗ trợ thêm một số kinh phí như: tiền ăn (30.000 đồng/người/ngày), tiền đi lại (200.000-300.000 đồng/người/khóa học) tùy khoảng cách và thuộc đối tượng ưu tiên.

- Đối với giáo viên, giảng viên: Chế độ, chính sách đối với giáo viên, giảng viên được thực hiện đảm bảo theo đúng quy định hiện hành, giáo viên khi tham gia đào tạo nghề, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp thường xuyên phải xuống xã đặc biệt khó khăn và biên giới được phụ cấp trong tháng thêm 0,2 lần so với lương cơ sở. Bên cạnh đó, còn có các hỗ trợ khác cho giáo viên, giảng viên từ đất liền tham gia tại các xã đảo và ngược lại được hỗ trợ tiền ăn (100.000 đồng/ngày), tiền nghỉ (100.000 đồng/ngày) và chi phí tàu, xe đi về theo giá hiện hành tại thời điểm thanh toán.

- Chính sách đối với cơ sở đào tạo nghề cho lao động nông thôn: các chính sách đối với cơ sở đào tạo nghề đã từng bước được nâng lên. Trong đó, ưu tiên thực hiện đặt hàng đào tạo nghề (thông qua hợp đồng đào tạo) đối với các đơn vị dạy nghề (công lập và ngoài công lập) có đủ khả năng đào tạo nghề phù hợp và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn theo nhu cầu tại địa phương, doanh nghiệp và xã hội.

Các chính sách đối với người học và giáo viên đã tạo thêm động lực cho người học có ý chí phấn đấu học tập, tạo điều kiện cho giáo viên, giảng viên thuận lợi trong giảng dạy. Tuy nhiên, cũng có một số trở ngại vào việc đào tạo để nhận kinh phí hỗ trợ chứ chưa nhìn thấy được lợi ích về lâu dài của học nghề, nguyên nhân chủ yếu do lao động trẻ chưa nhận thức được việc đào tạo nghề là cần thiết để cải thiện cuộc sống.

Trong giai đoạn 2011-2015, chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn đã tổ chức tuyển sinh, đào tạo cho 71.054 người, trong đó lĩnh vực nông nghiệp có 41.936 người, chiếm 51% và phi nông nghiệp là 29.118 người chiếm 49%.

Trong giai đoạn 2016-2020, chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg đã lồng ghép với đào tạo nghề theo Kế hoạch số 106/KH-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh giai đoạn 2016-2019 với tổng số 37.137 người, trong đó, lĩnh vực nông nghiệp có 15.268 người, chiếm 41,1% tổng số, lĩnh vực phi nông nghiệp có 21.869 người, chiếm 58,9%.

Đa số lao động nông thôn, sau khi được đào tạo đã áp dụng kiến thức vào lao động, sản xuất, tiết kiệm được thời gian lao động, giảm chi phí trong sản xuất, tăng sản lượng, chất lượng, giúp người lao động tăng thu nhập, cải thiện cuộc sống.

3.1.2. Các chính sách phát triển và thu hút nguồn nhân lực của tỉnh

Tỉnh đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn; chính sách thu hút lao động chất lượng cao có trình độ đại học, sau đại học, chuyên môn sâu ở các lĩnh vực quan trọng, mũi nhọn của tỉnh như: Kế hoạch số 66/KH-UBND ngày

30/3/2018 về đào tạo sau đại học ở nước ngoài tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2016-2020 và những năm tiếp theo; Kế hoạch số 71/KH-UBND ngày 04/4/2018 về đào tạo nghề cho lao động thuộc 04 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao trên địa bàn tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2018-2020; Kế hoạch số 165/KH-UBND ngày 13/11/2018 về thực hiện Chương trình việc làm tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2018-2020; Kế hoạch số 167/KH-UBND ngày 22/11/2018 về thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Kiên Giang; Kế hoạch số 94/KH-UBND ngày 30/5/2019 về thực hiện hỗ trợ đào tạo nghề đối với lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Kiên Giang,... Tuy nhiên, hiện nay một số nội dung, chính sách còn bất cập, việc thu hút người có trình độ chuyên môn cao về tỉnh làm việc chưa thật sự hiệu quả:

- **Chính sách cử đào tạo sau đại học ở nước ngoài :** Tỉnh có 14 ứng viên được cử đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài, tuy nhiên theo Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/01/2019 không còn quy định việc tuyển dụng trong trường hợp đặc biệt đối với đối tượng là “ người tốt nghiệp thủ khoa tại các cơ sở đào tạo trình độ đại học trong nước; người tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, xuất sắc ở nước ngoài”. Chính vì vướng quy định nêu trên nên từ đó tỉnh có 05 trường hợp chưa bố trí công tác được.

- **Chính sách thu hút 100 bác sĩ chính quy về công tác tại tỉnh:** Thực hiện chính sách này gặp khó khăn và chưa phù hợp quy định của pháp luật liên quan đến Luật bảo hiểm xã hội và quy định liên quan đến công chức, viên chức, cụ thể: Sau khi thực hiện quy định thu hút bác sĩ về công tác tại tỉnh thì phải hợp đồng chờ tuyển dụng, tuy nhiên pháp luật quy định không cho hợp đồng làm chuyên môn nghiệp vụ trong cơ quan, đơn vị sự nghiệp. Nghị quyết số 102/NQ-CP ngày 03/7/2020 của Chính phủ về giải pháp đối với biên chế sự nghiệp giáo dục và y tế thì cho phép hợp đồng nhưng phải trong chỉ tiêu biên chế giao và thời gian hợp đồng không quá 12 tháng. Ngoài ra, nếu hợp đồng làm chuyên môn nghiệp vụ thì không có đóng bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội.

- **Chính sách thu hút các chuyên gia giỏi ở lĩnh vực tiềm năng thế mạnh của tỉnh:** Do mức thu hút còn thấp so với tình hình thực tế, theo kế hoạch Ủy ban nhân dân tỉnh giao các sở ngành, doanh nghiệp xây dựng kế hoạch đào tạo thu hút, sử dụng nhân lực của sở, ban, ngành nhưng kế hoạch chưa xác định về lĩnh vực, chính sách thu hút, môi trường công tác, chế độ bồi dưỡng,...do đó rất khó để tổ chức triển khai thực hiện.

Ngoài ra, ngày 05/12/2017 Chính phủ ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, theo quy định tiêu chuẩn rất cao, nên khó thu hút.

- Chính sách đào tạo nghề cho lao động 04 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao (huyện Giang Thành, An biên, An Minh và U Minh Thượng): cũng chưa thực hiện được do điều kiện người lao động phải tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp khóa học nghề tại các doanh nghiệp trong tỉnh, việc hỗ trợ dựa trên cơ sở hợp đồng đào tạo hoặc giấy xác nhận của doanh nghiệp từ 03 tháng trở lên. Mặc khác, 04 huyện trên không có nhiều doanh nghiệp, chỉ có một số doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể là chủ yếu, vì vậy không đáp ứng được tiêu chí hỗ trợ.

3.1.3 Kinh nghiệm tại thành phố Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực

Thành phố Hồ Chí Minh - một thành phố có những lợi thế lớn về nhân lực, cơ sở hạ tầng và có sự đóng góp lớn vào phát triển chung của cả nước, luôn đặt việc phát triển nguồn nhân lực lên hàng đầu. Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố lần thứ X, nhiệm kỳ 2015-2020 đã đề ra nhiệm vụ “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo gắn với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tạo chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả giáo dục - đào tạo; Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế; Nghiên cứu, bổ sung chính sách thu hút, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, lực lượng trí thức trẻ tuổi có trình độ thạc sĩ trở lên”, và Đại hội lần thứ XI “Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng linh hoạt, chuẩn hóa, hiện đại và hội nhập quốc tế”.

Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị giai đoạn 2016-2020 (được ban hành kèm theo Quyết định số 6252/QĐ-UBND ngày 30 tháng 11 năm 2016 của Ủy ban nhân dân Thành phố) đã đề ra nhiều nhiệm vụ, chỉ tiêu về giáo dục cho các lĩnh vực: giáo dục đại học, cao đẳng; đào tạo nghề; giáo dục phổ thông; văn hóa – thể dục thể thao; và cho đội ngũ doanh nhân, chuyên gia, nhà khoa học. Kết quả trong giai đoạn 2016-2020 đã được nhiều thành quả đáng kể, đặc biệt lĩnh vực y tế đã đào tạo nhân viên cả về số lượng lẫn chất lượng (Cụ thể, số lượng bác sĩ có trình độ chuyên môn sau đại học tăng từ 3.565 người lên 7.164 người trong năm 2019, trong đó có 4,25% tiến sĩ, 16,15% bác sĩ CKII, và 30,20% thạc sĩ, 49,40% CKI), góp phần cải thiện chất lượng hệ thống y tế. Tuy nhiên, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho các doanh nhân thu hút được rất ít sự tham gia từ phía doanh nghiệp (tỉ lệ người tham gia chỉ đạt chưa tới 10% so với kế hoạch đề ra). Nguyên nhân các lớp học còn ít

học viên tham gia là do đối tượng tham gia chủ yếu là nhân sự quản lý trong doanh nghiệp vì vậy số lượng tham gia phụ thuộc khá nhiều vào sự hợp tác của các đối tượng này. Ngoài ra, kết quả đào tạo của học viên hiện nay chưa có công cụ hiệu quả để đo lường, vì vậy khó xác định được nhu cầu của học viên (về kỹ năng và kiến thức chuyên môn) cũng như đánh giá khách quan hiệu quả của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

a. Về chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Thành phố HCM

Năm 2022, Ủy ban nhân dân Thành phố cũng đã ban hành Quyết định số 1606/QĐ-UBND về ban hành Chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025. Cụ thể, Thành phố đề ra mục tiêu phát triển nguồn lao động cho các lĩnh vực như: công nghệ thông tin; cơ khí, ô tô; tự động hóa; điện, điện tử; logistics; du lịch; xây dựng và công nghệ môi trường. Trong đó, Thành phố sẽ thúc đẩy hợp tác với các quốc gia để phát triển chương trình đào tạo cho các cơ sở giáo dục; tổ chức các lớp cập nhật, nâng cao kiến thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là giáo viên; và tổ chức kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp, chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế và khu vực ASEAN. Bên cạnh đó, hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa đổi mới sáng tạo cũng được quan tâm thông qua 02 nội dung chính: “Hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao năng suất chất lượng và đổi mới sáng tạo” và “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp và thúc đẩy hoạt động sáng tạo” (ban hành kèm theo Quyết định số 4181/QĐ-UBND ngày 15 tháng 8 năm 2016). Đặc biệt, đối với các ngành công nghiệp trọng yếu: lương thực – thực phẩm, cao su – nhựa, cơ khí – tự động hóa, Thành phố cũng đã ban hành hàng loạt chính sách nhằm hỗ trợ doanh nghiệp về nguồn vốn, công nghệ, mặt bằng sản xuất và đào tạo, bồi dưỡng nguồn lao động như:

- Quyết định 752/QĐ-UBND ngày 08 tháng 3 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp và sản phẩm ngành chế biến lương thực - thực phẩm TPHCM giai đoạn 2020 – 2030;
- Quyết định 751/QĐ-UBND ngày 08 tháng 3 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp và sản phẩm cơ khí - tự động hóa TPHCM giai đoạn 2020 – 2030;
- Quyết định 750/QĐ-UBND ngày 08 tháng 3 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp và sản phẩm cao su – nhựa TPHCM giai đoạn 2020 – 2030;

- Kế hoạch 640/KH-UBND ngày 08 tháng 3 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh triển khai thực hiện Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp và sản phẩm cơ khí - tự động hóa TPHCM năm 2021;
- Kế hoạch 3288/KH-UBND ngày 16 tháng 9 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh triển khai thực hiện Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp và sản phẩm cao su – nhựa TPHCM giai đoạn 2022-2025.

Trong đó, những chính sách nổi bật có thể kể đến như: Thành phố đã triển khai chương trình kích cầu đầu tư – hỗ trợ lãi suất cho các doanh nghiệp khi vay vốn, từ đó góp phần hỗ trợ doanh nghiệp cải thiện công nghệ, nâng cao chất lượng nguồn lao động. Công tác xây dựng các Đề án phát triển trung tâm đào tạo nhân lực, định hướng phát triển các khu chế xuất và khu công nghiệp; triển khai các chương trình đào tạo, tập huấn luôn được chú trọng hàng năm. Ngoài ra, các hoạt động xúc tiến thương mại được tổ chức thường xuyên nhằm kết nối các doanh nghiệp trong và ngoài nước, quảng bá sản phẩm đến thế giới.

Ngoài các chính sách nêu trên, trong thời gian qua chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành rất nhiều chính sách khác nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của địa phương, bao gồm đào tạo, bồi dưỡng cho nhiều đối tượng trong nhiều ngành, nghề khác nhau và có sự tập trung vào những lĩnh vực quan trọng như giáo dục, y tế, 04 ngành công nghiệp trọng yếu (chế biến lương thực, thực phẩm; hóa chất-cao su-nhựa; cơ khí; điện tử) và những ngành có tiềm năng lớn như công nghệ thông tin, logistics, tự động hóa, công nghệ môi trường. Ngoài ra, giáo dục nghề nghiệp cũng được chú trọng, gắn với quá trình hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa. Đặc biệt, Thành phố cũng đã áp dụng các chế độ đãi ngộ, thu hút các chuyên gia, nhà khoa học và nhân tài theo quy chế riêng.

Từ thực tiễn thu hút và phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh nêu trên, một số bài học kinh nghiệm trong thu hút, đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Kiên Giang, bao gồm:

- Đối với lĩnh vực nông – lâm – thủy sản:

Tỉnh có thể tham khảo chính sách hỗ trợ nguồn nhân lực hợp tác xã nông nghiệp trên địa bàn thành phố giai đoạn 2019 – 2025 (ban hành kèm theo Quyết định số 1589/QĐ-UBND ngày 27 tháng 4 năm 2019). Cụ thể, chính sách thu hút cán bộ trẻ về làm việc cho hợp tác xã nông nghiệp: xác định rõ tiêu chí cán bộ trẻ cử về làm việc cho hợp tác xã về độ tuổi, trình độ chuyên môn, điều kiện cam kết khi được cử về làm việc. Đồng thời, quy định rõ điều kiện cam kết của hợp tác xã khi được hỗ trợ theo chính sách

này (đảm bảo điều kiện làm việc, chế độ thưởng khi cán bộ trẻ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao,...). Ngoài ra, Quyết định số 339/QĐ-TTg ngày 11 tháng 3 năm 2021 của Thủ tướng về phê duyệt Chiến lược phát triển thủy sản Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 có đề ra một số giải pháp quan trọng như: đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật, đặc biệt đối với cán bộ chuyên sâu trong các lĩnh vực về thủy sản; đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại, phát triển nguồn nhân lực có chuyên môn sâu, kỹ năng cao gồm: nhân lực cho lĩnh vực bảo vệ và phát triển nguồn lợi thủy sản, khai thác, nuôi trồng và chế biến thủy sản; Đào tạo cán bộ quản lý thủy sản đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, có khả năng ứng dụng công nghệ cao trong quản lý, điều hành; liên kết, kết nối giữa các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

- Đối với lĩnh vực công nghiệp:

Định hướng phát triển các ngành công nghiệp giữa tỉnh Kiên Giang và Thành phố Hồ Chí Minh có sự khác biệt, tuy nhiên tỉnh có thể nghiên cứu, áp dụng một số chính sách của Thành phố trong thời gian qua cũng nhưng định hướng sắp tới về phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp. Cụ thể, chính sách kích cầu đầu tư cho các ngành công nghiệp trọng yếu (hỗ trợ lãi vay cho các doanh nghiệp) đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ, nâng cao chất lượng lao động, mở rộng sản xuất kinh doanh... Bên cạnh đó, tỉnh cần xây dựng các Đề án phát triển trung tâm đào tạo nhân lực để cung ứng nguồn lao động chất lượng cao cho các doanh nghiệp, khu chế xuất và khu công nghiệp. Chính quyền các cấp cần đẩy mạnh thực hiện các nội dung về phát triển nhân lực có kỹ năng nghề theo Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ như:

- + Tăng cường chuyển đổi số và đào tạo trực tuyến, chú trọng đào tạo lại và đào tạo thường xuyên lực lượng lao động để tạo chuyển biến mạnh mẽ về quy mô, chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp; bảo đảm người học có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số, kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp và ngoại ngữ... thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động;

- + Làm tốt công tác dự báo nhu cầu xây dựng và cập nhật dữ liệu mở về lao động có kỹ năng nghề theo từng lĩnh vực, ngành nghề, trình độ đào tạo, nhất là những ngành nghề, kỹ năng mới và cập nhật dữ liệu theo định kỳ; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong việc kết nối cung - cầu để nâng cao hiệu quả đào tạo và sử dụng lao động, bao gồm cả lao động đã đi làm việc ở nước ngoài trở về nước để phát huy các thế mạnh của họ trong lao động, sản xuất và nâng cao thu nhập gắn với việc làm bền vững;

+ Tăng cường gắn kết chặt chẽ 3 “Nhà”: Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp trong các hoạt động giáo dục nghề nghiệp; khuyến khích các doanh nghiệp công nhận, tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công cho người lao động dựa trên kỹ năng và năng lực hành nghề; tuyển dụng, sử dụng người lao động đã qua đào tạo hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định của pháp luật.

- Đối với lĩnh vực thương mại – dịch vụ:

Du lịch là một ngành thế mạnh, có nhiều đóng góp quan trọng cho tỉnh Kiên Giang trong thời gian qua. Quan điểm về Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030 (ban hành kèm theo Quyết định số 147/QĐ-TTg ngày 22 tháng 01 năm 2020) là phát triển du lịch theo hướng chuyên nghiệp, chất lượng, hiệu quả; đẩy mạnh ứng dụng những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Vì vậy, trong thời gian tới tỉnh cần tập trung thực hiện một số nhiệm vụ về phát triển nguồn nhân lực, bao gồm:

+ Phát triển nguồn nhân lực du lịch theo cơ cấu hợp lý, bảo đảm số lượng, 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 khuyến khích thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động toàn diện, nâng cao chất lượng nhân lực du lịch cả về quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp và kỹ năng nghề du lịch, chú trọng đào tạo nhân lực quản lý cấp cao và lao động lành nghề;

+ Đa dạng các hình thức đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nhân lực du lịch; chú trọng đào tạo kỹ năng nghề và kỹ năng mềm cho lực lượng lao động trực tiếp phục vụ du lịch, đặc biệt là đội ngũ hướng dẫn viên, thuyết minh viên du lịch tại điểm; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch và góp phần quảng bá điểm đến, hình ảnh du lịch của địa phương;

+ Tăng cường năng lực các cơ sở đào tạo, trường đào tạo nghề du lịch chất lượng cao tại các khu vực động lực phát triển du lịch;

+ Khuyến khích hình thành đội ngũ tình nguyện viên hướng dẫn, hỗ trợ khách du lịch.

b. Về chương trình thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của Tp.HCM

Thành phố cũng đã ban hành nhiều chính sách nhằm thu hút các chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt cho một số lĩnh vực quan trọng thông qua việc ban hành hàng loạt các văn bản như: Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ban hành quy chế thực hiện thí điểm một số chính sách thu hút chuyên gia khoa học và công nghệ vào

làm việc tại 4 đơn vị: Khu Công nghệ cao, Khu Nông nghiệp công nghệ cao, Viện Khoa học - Công nghệ tính toán và Trung tâm Công nghệ sinh học. Thành phố không thu hút được nhiều chuyên gia trong quá trình triển khai thực hiện chính sách (trong giai đoạn từ năm 2014-2019, chỉ thu hút được 19 chuyên gia về công tác tại các đơn vị của Thành phố, và tính đến năm 2019 chỉ còn 10 chuyên gia đang công tác và chủ yếu là các chuyên gia lớn tuổi). Mức thu nhập 150 triệu đồng/tháng chưa thật sự hấp dẫn nếu so với khu vực tư nhân. Dù thiếu các khuôn khổ đánh giá, nhưng về cơ bản chính sách thu hút chuyên gia, nhân tài trong thời gian qua chưa phát huy được tính hiệu quả. Với Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018-2022, mức trợ cấp (lương, trợ cấp ban đầu, hỗ trợ sinh hoạt...) còn thấp (không thay đổi nhiều so với quy định trước đây) vì vậy khó có thể thu hút được các chuyên gia, đặc biệt là những người có độ tuổi trẻ đang làm việc tại nước ngoài về nước để cống hiến. Thành phố mới đây đã ban hành Nghị quyết số 18/2023/NQ-HĐND về triển khai Nghị quyết 98/2023/QH15 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh. Theo đó, Hội đồng nhân dân Thành phố có thẩm quyền quyết định mức thu nhập cho các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt.

Bài học kinh nghiệm từ chính sách thu hút nhân tài của TP.HCM

Để thực hiện chính sách thu hút nguồn tài và người có tài năng đặc biệt, TP.HCM đã xác định cụ thể các lĩnh vực ưu tiên thu hút nhân tài và người có tài năng đặc biệt như: Công nghệ thông tin, xây dựng đô thị thông minh; Phát triển công nghiệp hỗ trợ; Dịch vụ vận tải, kho bãi, dịch vụ cảng - hậu cần hàng hải và xuất nhập khẩu (logistics); Nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học, tế bào gốc; Xây dựng trung tâm tài chính; Xây dựng và quản lý hạ tầng hiện đại, gồm: xây dựng và vận hành hệ thống vận tải công cộng sức tải lớn, không gian ngầm, công trình phòng chống thiên tai, xử lý sự cố môi trường, quy hoạch và phát triển đô thị, ứng phó biến đổi khí hậu; Vật liệu mới, công nghệ nano, năng lượng tái tạo, sản xuất linh kiện điện tử cao cấp, công nghiệp vi mạch, công nghệ số; Các ngành nghiên cứu khoa học cơ bản: kinh tế số, khoa học tính toán và dữ liệu lớn, internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo...; Lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao, khoa học xã hội; Xây dựng, hoạch định chính sách công và quản lý nhà nước trên các lĩnh vực: kế hoạch và đầu tư; giáo dục và đào tạo; văn hóa, nghệ thuật - thể dục, thể thao; du lịch; xây dựng và quản lý đô thị...; Dịch vụ công chất lượng cao: giáo dục đại học, sau đại học và y tế kỹ thuật cao và các lĩnh vực khác có nhu cầu thu hút, Ủy ban nhân dân thành phố báo cáo Hội đồng nhân dân thành phố quyết định.

Các đối tượng thu hút: là người thỏa mãn các tiêu chí của 1 chuyên gia hoặc là người có tài năng đặc biệt thỏa mãn các tiêu chí trong từng lĩnh vực cụ thể như: Chuyên gia phải là người có trình độ và chuyên ngành đào tạo phù hợp với hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định pháp luật Việt Nam, có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và thành tích nghiên cứu khoa học; có công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học chuyên ngành có uy tín trên thế giới, có công trình nghiên cứu xuất sắc đã được nghiệm thu, hoặc sáng chế được công nhận đem lại hiệu quả cao, được ứng dụng trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp và các ngành, lĩnh vực khác. Chuyên gia, nhà khoa học phải có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo, tư vấn, chuyển giao công nghệ, quản lý hoạt động khoa học, vận hành các thiết bị, dây chuyền sản xuất, thiết kế chế tạo sản phẩm liên quan đến lĩnh vực chuyên môn. Hoặc người có tài năng đặc biệt là những người có đủ năng lực, sức khỏe và tinh thần phù hợp với yêu cầu nghề nghiệp; có phẩm chất đạo đức và khát vọng cống hiến; có tri thức và năng lực đặc biệt xuất sắc trong một hoặc một số ngành, lĩnh vực; có khả năng lao động sáng tạo rất cao; đã đạt nhiều thành tích hoặc khả năng hoàn thành công việc, nhiệm vụ cụ thể với mức độ tốt vượt trội mà rất ít người có thể thực hiện được; có uy tín cao được công nhận.

Về chính sách thu hút nhân tài: thành phố Hồ Chí Minh đã tập trung nhấn mạnh và 3 chính sách thu hút gồm: Chính sách trợ cấp ban đầu, chính sách tiền lương hàng tháng, chính sách khuyến khích nghiên cứu khoa học, phát huy năng lực trí tuệ, phát triển công nghệ và chính sách nhà ở, phương tiện đi lại: Chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt, chính sách về đầu tư cơ sở vật chất và tạo môi trường làm việc tốt, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cho người có tài năng đặc biệt và xây dựng không gian kết nối, giao lưu đối thoại, tôn vinh các nhân tài, người có tài năng đặc biệt khi đến làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Đánh giá chung: Mặc dù Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương có tiềm năng lớn về kinh tế, môi trường cho sự phát triển, tuy nhiên, với những chính sách đã ban hành, giai thời gian vừa qua, số lượng nhân tài được thu hút vào làm việc tại Thành phố HCM vẫn khá khiêm tốn (19 người), đến thời điểm năm 2023 chỉ còn 10 người tiếp tục làm việc. Như vậy, các chính sách trên vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu làm việc, chưa đảm bảo được sự cạnh tranh giữa khu vực công và khu vực tư, tạo điều kiện đủ để giữ chân nhân tài tiếp tục cộng tác trong thời gian qua.

IV. Nhận định chung về hiện trạng phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang

1. Nhận định chung

Trên cơ sở đánh giá về hiện trạng trên, nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang hiện nay có những đặc điểm nổi bật sau:

Một là, nguồn nhân lực của tỉnh khá đông, tỷ lệ lao động trong độ tuổi đang làm việc chiếm 53,7% tổng dân số (NGTK, 2022) và luôn duy trì ở mức trên 52% trong giai đoạn 2011-2022. Vì vậy, tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động khá ổn định. Tuy nhiên, tình trạng tình trạng xuất cư hiện đang diễn ra khá lớn với tỷ lệ khá cao trong suốt giai đoạn 2011-2020 và tiếp tục diễn ra đến năm 2022. Tuy nhiên, sau dịch Covid 19, hiện trạng xuất cư có giảm khá mạnh và xu hướng này có khả năng duy trì do một số định hướng hạn chế nhập cư lao động có trình độ thấp từ các tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ.

Hai là: Trình độ chất lượng nguồn nhân lực còn thấp, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo ở mức khá cao (trên 30% vào năm 2020). Trong số lao động qua đào tạo, tỷ lệ lao động phần lớn là lao động đào tạo dưới 3 tháng, lao động chuyên môn kỹ thuật không bằng (chiếm trên 75% tổng số lao động qua đào tạo vào năm 2020), tỷ trọng lao động có bằng cấp khá thấp. Cơ cấu trình độ chuyên môn thiếu hợp lý ở cơ cấu lao động qua đào tạo so với mức chuẩn chung. Trong đó, lao động trình độ cao chiếm tỷ trọng lớn, lao động trung cấp nghề và lao động lành nghề chiếm tỷ trọng khá thấp. Vì vậy, xét ở cơ cấu lao động hợp lý cho nền kinh tế, nguồn nhân lực Kiên Giang vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Tính kết nối theo tháp trình độ chuyên môn, trình độ tay nghề của lao động bị khuyết nhóm ngành lao động tay nghề chuyên môn cấp trung.

Ba là: Tháp trình độ chuyên môn không tuân thủ tỷ lệ 1 – 4 – 10 (trình độ cao đẳng trở lên – Trung cấp nghề - lao động nghề). Tháp lao động bị lõm, khuyến trình độ lao động nghề cấp trung, thừa lao động cấp cao, vì vậy diễn ra tình trạng lượng lớn lao động cấp cao chuyển sang hoạt động như lao động cấp trung. Mặc khác, một bộ phận lớn lao động trình độ cao chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Thực tế này cho thấy, công tác đào tạo chưa theo kịp sự phát triển, thiếu đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và những nhà quản lý giỏi, những chuyên gia giỏi nhất là trong lĩnh vực khoa học công nghệ, kỹ thuật và ở một số lĩnh vực thuộc thế mạnh của tỉnh. Lao động qua đào tạo nghề tuy đạt tỷ lệ cao nhưng chất lượng còn hạn chế; việc đào tạo nghề chưa gắn với nhu cầu sử dụng lao động dẫn đến các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nhận lao động làm việc phải đào tạo lại mới đáp ứng được yêu cầu. Sự kết hợp, bổ sung, chuyển đổi nguồn nhân lực giữa các ngành nghề, lĩnh vực, giữa thành thị và nông thôn,... chưa tốt để phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, dẫn đến tình trạng vừa

thừa, vừa thiếu nhân lực, mất cân đối lao động giữa các ngành nghề, khu vực, dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực của xã hội. Đồng thời, một bộ phận cán bộ trình độ, năng lực, phẩm chất còn hạn chế; tính chuyên nghiệp chưa cao theo yêu cầu của nền công vụ; khả năng vận dụng tiến bộ khoa học công nghệ vào công việc còn lúng túng; khả năng làm việc trong môi trường quốc tế rất ít. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ còn thiếu tính đồng bộ giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị; dẫn đến một số cán bộ được đưa đi đào tạo không đúng yêu cầu công vụ nên chưa phát huy hết năng lực, sở trường để cống hiến, gây tốn kém và lãng phí nhân vật lực.

Bốn là: cơ cấu lao động chủ yếu phân bố ở nhóm các ngành tỉnh có tiềm năng và thế mạnh như: ngành nông lâm ngư nghiệp, ngành công nghiệp chế biến và nhóm các ngành thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ, ngành dịch vụ lưu trú, ăn uống. Đây là nhóm ngành thâm dụng lao động, không đòi hỏi tay nghề cao, giá trị gia tăng thấp và dễ dàng tham gia, dễ gia nhập ngành và dễ xuất khỏi ngành. Tính ổn định của nguồn nhân lực trong những ngành này không cao.

Năm là, các cơ sở giáo dục đào tạo nói chung, Trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên nói riêng chủ yếu đào tạo nghề ngắn hạn, chưa có giải pháp đột phá về phương pháp, nội dung, chương trình đào tạo còn chậm đổi mới theo nhu cầu thực tế, dẫn đến nguồn lao động của tỉnh chủ yếu là lao động giản đơn và lao động phổ thông; Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo chậm đổi mới đầu tư, thiếu liên kết với doanh nghiệp và các cơ sở kinh doanh để kịp thời đổi mới phương thức, nội dung, công nghệ đào tạo;

Sáu là: Công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chưa được thực hiện thường xuyên để định hướng về cơ cấu, ngành nghề cần đào tạo; công tác phân luồng cho học sinh sau tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông chưa hiệu quả, dẫn đến đại bộ phận học sinh kỳ vọng học ở trình độ cao đẳng trở lên, số lượng ít học sinh có mong muốn tham gia các khóa đào tạo nghề chuyên sâu, các khóa trung cấp nghề,... dẫn đến cơ cấu lao động phân luồng theo trình độ chưa thực sự đạt theo mức chuẩn.

Bảy là, việc triển khai các chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thực sự hiệu quả; chưa tạo dựng được môi trường thuận lợi để thu hút, giữ chân người tài; nguồn kinh phí thực hiện các nhiệm vụ để phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế. Tình trạng xuất cư đối với lao động trẻ còn diễn ra khá phổ biến.

2. Phân tích SWOT về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang

Trên cơ sở phân tích hiện trạng và phân tích bối cảnh phát triển, việc phát triển nguồn nhân lực tỉnh có thể được tổng quát hóa qua mô hình phân tích SWOT sau:

Bảng 8: Phân tích SWOT về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang

STT	Điểm mạnh	Điểm yếu
1	- Được sự quan tâm của Cả hệ thống Đảng và Chính quyền quyết tâm nhân cao Nguồn nhân lực trên địa bàn Tỉnh cả về quy mô và chất lượng; - Tỉnh đang ở tỷ lệ dân số vàng, tỷ lệ người dân trong độ tuổi lao động lớn; - Có nhiều tiềm năng phát triển để huy động lượng lớn về nhân sự trên tất cả các lĩnh vực: Kinh tế, xã hội, hạ tầng kỹ thuật,... - Trình độ dân trí của người dân đang dần được nâng cao, tạo tiền đề khá tốt trong việc tuyên truyền, vận động phân luồng giáo dục thuận lợi; - Hạ tầng cơ sở, đặc biệt là giao thông và kinh tế xã hội đã và đang được đầu tư mạnh, giảm bớt khoảng cách so sánh giữa Tỉnh với các trung tâm kinh tế như các tỉnh vùng Đông nam bộ và trong vùng như Cần Thơ và các tỉnh lân cận.	- Định hướng học tập và giáo dục nghề nghiệp của người dân còn tự phát, tạo nên cơ cấu lao động chưa cân xứng. Tỷ lệ lao động còn phần lớn chưa qua đào tạo hoặc đào tạo ở mức độ cơ bản, tính hiệu quả phát huy cho đội ngũ lao động này chưa cao; - Tỷ lệ lao động có chuyên môn từ Đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao nhưng chất lượng, hiệu quả lao động chưa cân xứng, trong khi lao động nghề có trình độ tay nghề cao, kỹ năng cao đang thiếu về số lượng và chất lượng để tạo ra tầng lớp “công nhân” trong các chuyên ngành lớn của Tỉnh; - Nhận thức của người dân vẫn chú trọng định hướng học ở trình độ đại học trở lên nhiều hơn so với học ở trình độ nghề; - Hạ tầng kỹ thuật, kinh tế - xã hội được đầu tư nhưng còn hạn chế, suất đầu tư cao và khó thu hút nhà đầu tư; - Chính sách đào tạo lao động chưa thực sự hiệu quả, chưa tác động lớn đến sự hình thành đội ngũ lao động có tay nghề phù hợp với sự phát triển của Tỉnh.
	Cơ hội	Thách thức
2	- Sự phát triển của Khoa học công nghệ ứng dụng trong nhiều lĩnh vực sản xuất và đời sống tác động mạnh mẽ và tạo cơ hội lớn đến định hướng phát triển của Tỉnh; - Sự hội nhập ngày càng rộng và sâu vào các khu vực kinh tế trên thế giới, nhiều hiệp định Mậu dịch tự do (FTA) giữa Việt Nam và các nước, các khu vực kinh tế tạo điều kiện cho thương mại hàng hóa giữa Việt Nam nói chung và Kiên Giang nói riêng; - Quy hoạch Quốc Gia và vùng ĐBSCL đã được phê duyệt, trong đó, nhiều công trình lớn cấp Quốc gia và Vùng ĐBSCL được định hướng triển khai, tạo nhiều cơ hội cho phát triển của Tỉnh, mang nhiều cơ hội cho thu hút lao động Tỉnh quay lại địa phương và nguồn lao động trong nước, quốc tế đến làm việc tại Kiên Giang; - Hệ thống tiêu chuẩn ngành nghề theo tiêu chuẩn của Bộ LĐTB&XH, bộ GD&ĐT và tiêu chuẩn ASEAN, Thế	- Biến động phức tạp về Chính trị giữa các Quốc gia và Vùng lãnh thổ trên thế giới có những ảnh hưởng lớn đến việc giá nhiên, nguyên vật liệu, đứt gãy chuỗi cung ứng, ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất, thương mại của đội ngũ DN tỉnh; - Sự giới hạn về nguồn vốn đầu tư công và các chính sách vẫn còn một số tồn tại bất cập chưa thực sự hỗ trợ cho hoạt động đầu tư, chủ động đầu tư của Tỉnh; - Chính sách cạnh tranh trong thu hút lao động giữa các địa phương trong cả nước ít có sự khác biệt, tạo nên sự cạnh tranh lớn và khó giữ chân người lao động;

	giới ngày càng được Quốc gia và Tỉnh quan tâm áp dụng, tạo cơ hội cho sự định hướng và tính đồng nhất cho lao động của Tỉnh và Vùng; - Tác động từ hệ thống thông tin trên không gian mạng qua nhiều kênh thông tin mang tính phổ biến tạo cơ hội cho công tác tuyên truyền về nhận thức người dân về ngành nghề đào tạo ngày càng hiệu quả hơn.	
--	--	--

PHẦN THỨ HAI

PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2021-2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2050

I. Những nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2050

1. Bối cảnh phát triển

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và những thành tựu mới của khoa học – công nghệ tiếp tục làm thay đổi nhanh nhiều mặt trong đời sống của mỗi quốc gia, dân tộc; các liên kết kinh tế xuất hiện và ngày càng có nhiều ảnh hưởng, thúc đẩy sự phân công lao động sâu sắc và hình thành các chuỗi giá trị toàn cầu; cạnh tranh kinh tế diễn ra quyết liệt, trong đó, nguồn lực con người, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ, năng động trong quá trình phát triển kinh tế, là nhân tố có vai trò quan trọng làm chuyển dịch lợi thế so sánh giữa các quốc gia. Trong nước, Đảng và Nhà nước ta càng đặc biệt coi trọng việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, xem đây là nền tảng phát triển bền vững và gia tăng lợi thế cạnh tranh của quốc gia trong quá trình hội nhập. Nguồn nhân lực của đất nước ngày nay được tăng cả về quy mô và chất lượng, trong đó một số ngành đạt trình độ khu vực và quốc tế, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong tỉnh, những kết quả tiến bộ đạt được của phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua tạo tiền đề quan trọng cho sự phát triển những năm tiếp theo. Là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Đồng bằng Sông Cửu Long sẽ có nhiều điều kiện thuận lợi để liên kết, phát triển. Tiềm năng lợi thế của tỉnh còn rất lớn, nguồn cung lao động dồi dào; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý từng bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt; nguồn nhân lực trên tất cả các lĩnh vực được nâng lên cả về số lượng và chất lượng cùng với sự hỗ trợ tích cực, có hiệu quả của các Bộ, ngành Trung ương, các tỉnh trong vùng và cả nước là điều kiện thuận lợi để tỉnh xây dựng đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần thúc đẩy nhanh và bền vững phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và hội nhập quốc tế.

Hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 phát triển là nền tảng để nền kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức, kinh tế số; chiến lược đổi mới công nghệ, trang thiết bị trong các dây chuyền sản xuất sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động, đặc biệt là nhu cầu

về lao động chất lượng cao; kỷ nguyên số sẽ thay đổi hoàn toàn cách sống, làm việc và sản xuất, đặc biệt trong lĩnh vực lao động, khi máy móc và trí tuệ nhân tạo dần thay thế sức người, điều đó sẽ mang đến những cơ hội đột phá về năng suất, phát triển nhân lực công nghệ cao. Trong bối cảnh nước ta đang ở giai đoạn dân số vàng, tỉnh ta nói riêng có cơ cấu dân số trong độ tuổi lao động chiếm khoảng 67% dân số, đồng thời việc thực hiện chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số là những điều kiện hết sức thuận lợi để tận dụng cơ hội bức phá phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, hiện nay tình hình thế giới diễn biến nhanh, khó dự đoán, trong đó nổi lên: cạnh tranh chiến lược, tranh chấp các nguồn tài nguyên, công nghệ, nhân lực chất lượng cao giữa các nước ngày càng quyết liệt, các vấn đề an ninh tài chính, năng lượng, biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh... diễn biến phức tạp; suy thoái kinh tế thế giới do đại dịch Covid-19. Khi đó, nguồn nhân lực của tỉnh sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức, nhất là khi lực lượng lao động rất dồi dào nhưng lại thiếu năng lực và kỹ năng để làm chủ các công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cũng như “bẫy thu nhập trung bình, già hóa dân số” luôn là nguy cơ hiện hữu đối với các nền kinh tế. Trong thời gian tới, tỉnh cần phải chuẩn bị nguồn nhân lực có đủ kiến thức, kỹ năng phù hợp, để tất cả mọi người dân đều trở thành "công dân toàn cầu" đáp ứng nhu cầu phát triển nền kinh tế số.

2. Những tác động từ định hướng phát của tỉnh đến phát triển nguồn nhân lực của tỉnh

Trong giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, để phát triển nhanh và bền vững, Kiên Giang định hướng tập trung vào 4 đột phá quan trọng sau: (1) Phát triển kinh tế đất liền hướng biển, đẩy mạnh kết nối phát triển giữa đất liền và Phú Quốc; (2) Phát triển Phú Quốc theo cơ chế đặc thù, vượt trội; (3) Chuyển đổi số; (4) Lấn biển sáng tạo. Các đột phá này phù hợp với định hướng Quy hoạch tổng thể quốc gia và định hướng Quy hoạch vùng ĐBSCL tại Quyết định số 287/QĐ-TTg năm 2022 về phê duyệt Quy hoạch vùng ĐBSCL giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 và Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02/4/2022 của Bộ Chính trị về Phương hướng phát triển KTXH và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng ĐBSCL đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Nhấn mạnh đến việc phát triển các trung tâm đầu mối về nông nghiệp, các hành lang kinh tế và các đô thị động lực, phát triển kinh tế biển, kinh tế du lịch, tăng cường liên kết nội vùng, liên vùng, trong nước và quốc tế (liên quan đột phá (1) và (2)); chú trọng phát triển KHCN và ĐMST, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo dựng môi trường sống bền vững, chất lượng sống tốt cho người dân gắn với bảo tồn các tài nguyên, hệ sinh thái (liên quan đột phá (3) và (4)).

Về phát triển kinh tế: Tốc độ tăng trưởng GRDP (theo giá so sánh năm 2010) bình quân giai đoạn 2021-2030 đạt 7,0%/năm; Đến năm 2030, tỷ trọng khu vực nông -

lâm - thủy sản chiếm 29,6%, công nghiệp - xây dựng chiếm 24,7% (trong đó, công nghiệp chiếm khoảng 15,0%), dịch vụ chiếm 41,1% và thuế sản phẩm trừ trợ cấp chiếm 4,6% trong cơ cấu kinh tế tỉnh.

Về xã hội: Cơ cấu lao động đến năm 2030: Nông - lâm - ngư nghiệp khoảng 31%, công nghiệp - xây dựng khoảng 28%, dịch vụ khoảng 41%. Đến năm 2030, tỷ lệ tỷ lệ trường học đạt chuẩn quốc gia đạt 68%. Duy trì tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông từ 98,5% trở lên, phấn đấu huy động học sinh từ 6-14 tuổi đến trường đạt tỷ lệ 97,8%. Tỷ lệ 11,9 bác sĩ và 36,4 giường bệnh trên 1 vạn dân; tuổi thọ trung bình của người dân là 75,5 tuổi.

3. Dự báo dân số, cung - cầu lao động giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050

3.1. Dự báo dân số và lực lượng lao động giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050

Theo dự báo từ Quy hoạch Tỉnh đang trình chính phủ phê duyệt, kết quả dự báo về dân số và lao động trên địa bàn Tỉnh đến năm 2030 như sau:

- Tổng dân số toàn tỉnh: Dân số toàn tỉnh đến năm 2030 đạt 1.758.000 người, tốc độ tăng trưởng dân số tự nhiên giai đoạn 2021-2030 đạt 0,17%.
- Tổng số lực lượng lao động: dân số trong độ tuổi lao động (15 tuổi trở lên) đến năm 2023 tăng từ 911.885 (vào năm 2020) lên 966.900 người vào năm 2030;
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo: tăng từ 67,0 % vào năm 2020 lên 77,5% vào năm 2030.

Bảng: Dự báo dân số vào lao động tỉnh Kiên Giang đến năm 2030

Bảng 9: Dự báo dân số vào lao động tỉnh Kiên Giang đến năm 2030

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030	2021-2030
I	Các chỉ tiêu chung				
1	Tổng dân số	Người	1.728.869	1.758.000	0,17%
2	Dân số trong độ tuổi lao động	Người	911.885	966.900	0,59%
	Tỷ lệ lao động trong độ tuổi	%	52,7	55	0,42%
3	Dân số trong độ tuổi lao động có việc làm	Người	873.403	933.059	0,66%
4	Lao động qua đào tạo	Người	610.962	749.348	2,06%
	- Lao động qua đào tạo nghề (công nhân kỹ thuật không bằng, đối tượng đào tạo dưới 3 tháng)	Người	155.020	217.553	3,45%
	- Lao động nghề (qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ)	Người	455.943	531.795	1,55%

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030	2021-2030
	+ Lao động nghề (qua đào tạo có chứng chỉ)	Người	320.072	338.415	0,56%
	+ Lao động qua đào tạo có bằng cấp	Người	135.871	193.380	3,59%

Nguồn: Tổng hợp của cơ quan Tư vấn

3.2. Dự báo cầu lao động giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050

Căn cứ định hướng phát triển tỉnh Kiên Giang đến năm 2030 và tầm nhìn phát triển đến năm 2050, Kiên Giang tập trung phát triển hài hòa giữa vùng đất liền và vùng biển đảo. Định hướng, phát triển Kiên Giang trở thành nơi có chất lượng cuộc sống trong nhóm đầu các tỉnh thuộc vùng ĐBSCL. Trong đó, nhấn mạnh phát triển các ngành công nghiệp, thương mại dịch vụ du lịch, phát triển kinh tế biển, nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao,...thực hiện chuyển đổi số như là những nhiệm vụ trọng tâm của Tỉnh. Theo định hướng trên, tỉnh cũng đã định hướng phát triển hệ thống hạ tầng giao thông đối ngoại, đối nội, hạ tầng đô thị, hạ tầng kỹ thuật kỹ thuật,....

Theo các định hướng trên, nhu cầu lao động qua đào tạo, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, lao động nghề, lao động sơ cấp cần được quan tâm đào tạo nhằm đảm bảo về số lượng và trình độ nhằm đảm bảo nhu cầu phát triển của Tỉnh nói chung và các ngành nghề nói riêng.

Tiếp tục ổn định đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo hướng nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, ngoại ngữ, tin học. Đào tạo mới và thu hút lao động chất lượng cao làm việc trong khối ngành nhà nước dự kiến 5.500-6.000 người (thay thế cho số lượng cán bộ, công chức, viên chức đến tuổi nghỉ hưu và một phần tình giản biên chế).

Tăng cường đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, đào tạo nghề và lao động sơ cấp nghề. Đào tạo mới bổ sung cho tỉnh khoảng 90.600 lao động trong giai đoạn 2021-2025 và đào tạo mới bổ sung khoảng 84.450 lao động trong giai đoạn 2026-2030. Đồng thời, triển khai chương trình đào tạo lại, đào tạo bổ sung nhằm nâng cấp trình độ chuyên môn mang tính cập nhật khả năng, kỹ năng lao động cho người lao động trong điều kiện mới.

Thu hút nhân tài: tổng số nhân tài, người có năng khiếu đặc biệt được thu hút vào công tác tại các cơ quan, ban, ngành và các ngành kinh tế trên địa bàn dự kiến đạt tối thiểu 11% tổng số nhân sự được tuyển dụng mới, riêng khối ngành giáo dục và đào tạo bình quân tuyển dụng đạt 12,5%, ngành y tế đạt 15%, ngành thông tin – truyền thông đạt 20%, ngành nghệ thuật, vui chơi, giải trí, thể dục thể thao thu hút tối thiểu 10%.

Bảng 10: Nhu cầu lao động theo trình độ chuyên môn

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030	2021-2030
I	Lao động phân theo trình độ chuyên môn		911.885	933.059	0,23%
1	Lao động giản đơn (chưa qua đào tạo)		300.923	217.553	-3,19%
2	Lao động qua đào tạo	Người	610.962	749.348	2,06%
2.1	- Lao động qua đào tạo nghề (công nhân kỹ thuật không bằng, đào tạo dưới 3 tháng)	Người	155.020	217.553	3,45%
2.2	- Lao động nghề (qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ)	Người	455.943	531.795	1,55%
	+ Lao động nghề (qua đào tạo có chứng chỉ - sơ cấp)	Người	320.072	338.415	0,56%
	+ Lao động qua đào tạo có bằng cấp	Người	135.871	193.380	3,59%
	Trung cấp chuyên nghiệp	Người	31.355	50.836	4,95%
	Cao đẳng	Người	25.382	43.103	5,44%
	Đại học trở lên	Người	79.134	99.441	2,31%
	Trong đó:	Người			
	- Thạc sỹ	Người	2.817	4.385	4,52%
	- Tiến sỹ	Người	232	365	4,64%
II	Lao động theo trình độ chuyên môn lao động qua đào tạo				
	Tổng số	Người	610.962	749.348	
	LĐ Nghề	Người	475.092	555.968	
	LĐ Trung cấp, CĐ	Người	56.737	93.939	
	LĐ ĐH trở lên	Người	79.134	99.441	
III	Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn				
	Tổng số	%	100	100	
	LĐ Nghề	%	77,8	74,2	
	LĐ Trung cấp, CĐ	%	9,3	12,5	
	LĐ ĐH trở lên	%	13,0	13,3	

Bảng 11: Dự báo số lượng nhân tài, người có khả năng đặc biệt được thu hút trong các ngành giai đoạn 2021-2030

ST T	Lao động phân theo ngành kinh tế	ĐVT	2.020	2.030	Biến động (+/-) '21-30	Thu hút	Tỷ lệ (%)
1	J. Thông tin truyền thông	Người	3.212	3.814	602	121	20,1
2	M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	Người	1.689	2.146	457	91	20,0
3	N. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	Người	4.412	7.152	2.740	274	10,0
4	P. Giáo dục và đào tạo	Người	24.687	26.223	1.536	192	12,5
5	Q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	Người	7.358	9.536	2.178	327	15,0
6	R. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	Người	6.257	11.920	5.663	566	10,0
	Tổng	Người	47.615	60.791	13.176	1.571	11,9

II. Tầm nhìn, quan điểm và mục tiêu

1. Tầm nhìn

1.1 Tầm nhìn phát triển của Tỉnh Kiên Giang đến năm 2050

Đến năm 2050, Kiên Giang trở thành trung tâm kinh tế biển mạnh của Quốc gia; là cửa ngõ, đầu mối giao thông, giao thương, giao lưu quốc tế quan trọng của Vùng qua đảo Phú Quốc, cửa khẩu Hà Tiên và hành lang kinh tế biển Tây; là điểm đến hấp dẫn cho doanh nghiệp và lao động trong lĩnh vực du lịch, dịch vụ và công nghệ; trong đó, Phú Quốc là trung tâm du lịch, dịch vụ du lịch sinh thái biển - đảo đặc sắc, với nhiều giá trị khác biệt, đẳng cấp quốc tế. Bản sắc văn hóa dân tộc và giá trị di sản, lịch sử của tỉnh được bảo tồn và thể hiện rõ nét. Người dân sống tại Kiên Giang dễ dàng tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục chất lượng cao, môi trường sống xanh, sạch, đẹp và an toàn. Các ngành nghề kinh tế tại tỉnh phát triển hài hòa, bền vững, năng suất và giá trị cao; chuỗi đô thị hướng biển hiện đại, thông minh; hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, kết nối với các trung tâm kinh tế trong Vùng.

1.2 Tầm nhìn phát triển Nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2050

Đến năm 2050, Nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Kiên Giang đảm bảo đáp ứng lao động cho sự phát triển của Tỉnh về số lượng và chất lượng, nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang gắn với hình ảnh lao động chuyên nghiệp, năng suất và trình độ cao trong các

ngành kinh tế trọng điểm của Tỉnh. Đồng thời, Kiên Giang trở thành điểm đến cho nguồn lao động chất lượng cao trong nước và quốc tế.

2. Quan điểm

- Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm và thường xuyên của các cấp ủy Đảng, hệ thống chính trị và toàn xã hội; là một trong những giải pháp lớn có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; là một bước thực hiện một trong ba khâu đột phá theo tinh thần tại Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025.

- Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Quy hoạch tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050; kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội tỉnh; quy hoạch, kế hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực và địa phương trên địa bàn tỉnh.

- Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải cân đối, hài hòa về cơ cấu giữa các ngành nghề; đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị và sử dụng lao động của toàn xã hội. Ưu tiên đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực tại chỗ; thu hút lao động, đặc biệt là thu hút trọng dụng nhân tài, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, ứng dụng mạnh mẽ khoa học và công nghệ, nhất là những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tạo động lực mạnh mẽ cho phát triển nhanh và bền vững.

- Chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm các trường hợp sai phạm.

- Phát triển nguồn nhân lực gắn chặt với 3 khâu: đào tạo, sử dụng và đãi ngộ. Đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực. Tạo môi trường lao động thuận lợi để thu hút, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Làm tốt công tác dự báo, định hướng nghề nghiệp, tư vấn và giải quyết việc làm cho người lao động sau đào tạo. Tăng cường mở rộng liên kết vùng để phát triển nguồn nhân lực.

3. Mục tiêu

3.1. Mục tiêu chung:

Xây dựng nguồn nhân lực đảm bảo về số lượng, chất lượng, nâng cao trình độ chuyên môn, năng suất lao động, kỹ năng và văn hóa làm việc chuyên nghiệp theo hướng đảm bảo nguồn nhân lực thực hiện 4 hướng đột phá của Tỉnh ; tập trung các ngành quan trọng trong các lĩnh vực: kinh tế biển, du lịch, phát triển công nghiệp, kinh tế nông – ngư nghiệp và chuyển đổi số. Xây dựng nguồn nhân lực làm việc trong hệ thống cơ quan Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập, đảm bảo nhân sự vận hành hệ sinh thái Chính quyền Nhà nước năng động, quyết đoán, đáp ứng được mục tiêu phát triển của Tỉnh đề ra. Xây dựng hệ thống cơ sở đào tạo lao động phù hợp với cơ cấu lao động theo sự phát triển kinh tế - xã hội. Ưu tiên xây dựng cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với cơ chế đặc thù vượt trội làm việc tại Tp. Phú Quốc và các cực phát triển trọng tâm của Tỉnh

3.2. Mục tiêu cụ thể:

3.2.1 Mục tiêu về dân số và lao động

Tổng dân số tăng từ 1.728.869 người vào năm 2020 tăng lên 1.758.000 người vào năm 2030;

Tổng dân số trong độ tuổi lao động tăng từ 911.885 người vào năm 2020 tăng lên 966.900 người vào năm 2030;

Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 67% vào năm 2020 tăng lên 77,5% vào năm 2030, trong đó, lao động qua đào tạo có bằng cấp và chứng chỉ đạt 55%.

Cơ cấu lao động làm việc trong 3 khu vực kinh tế theo thứ tự: Khu vực I – Khu vực II – Khu vực III tương ứng là: 35,5% - 24,5% - 40% vào năm 2025 và 31% - 28% - 41% vào năm 2030;

Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật theo thứ tự là: Lao động sơ cấp, nghề - Lao động trung cấp, nghề - lao động trình độ đại học trở lên lần lượt là: 74,2% - 12,5%-13,3% vào năm 2030.

Tổng lao động được đào tạo đại học và sau đại học tăng từ 79.134 người vào năm 2020 tăng lên 99.441 người vào năm 2030. Trong đó, số thạc sỹ đào tạo tăng thêm 1.568 người, số tiến sỹ được đào tạo tăng thêm hoặc thu hút tăng lên 133 người.

Đến năm 2030: tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành trọng điểm như: kinh tế nông ngư nghiệp, kinh tế biển – kinh tế công nghiệp và chuyển đổi số chiếm tỷ trọng 31%-14,8% và trên 0,39%.

Tỷ lệ thất nghiệp giảm từ 4,22% vào năm 2020 còn 3,5% vào năm 2030;

Tỷ lệ lao động thiếu việc làm giảm từ 2,58% vào năm 2020 còn 2,5% vào năm 2030.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025:

- **Nhóm mục tiêu về đội ngũ cán bộ:** Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là lãnh đạo quản lý các cấp trong tỉnh có đủ phẩm chất, năng lực; đủ về số lượng, chất lượng. Rà soát về năng lực đội ngũ cán bộ hiện có, xem xét đào tạo, đào tạo lại, chuẩn hoá đội ngũ cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn chức vụ, chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; tuy nhiên, việc đào tạo và đào tạo lại phải phù hợp với độ tuổi theo quy định, nếu không đảm bảo thì có kế hoạch thực hiện tinh giản biên chế; phấn đấu 100% cán bộ được bố trí theo đúng vị trí việc làm, năng lực, sở trường của cán bộ. Thu hút nhân tài tham gia bộ máy Chính quyền tối thiểu đạt 10% số lượng tuyển dụng hàng năm.

- Nhóm mục tiêu về giáo dục – đào tạo:

Đẩy mạnh công tác phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS và THPT; phấn đấu tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp đạt 20%. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ cao đẳng đạt 25%.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn về trình độ đào tạo; phấn đấu tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn: mầm non 90%; tiểu học 98,5%; trung học cơ sở 100%; trung học phổ thông 100%.

Thu hút đội ngũ cán bộ, giảng viên có học hàm, học vị từ tiến sỹ trở lên chiếm tỷ lệ tối thiểu 10% đội ngũ tuyển dụng mới trong các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề, trường đào tạo nghề trên địa bàn Tỉnh;

Khuyến khích phát triển các trường ngoài công lập các cấp có sử dụng lao động chất lượng cao đến làm việc trên địa bàn Tỉnh.

- Nhóm mục tiêu về y tế:

Phấn đấu số lao động ngành Y được trình độ đại học và thạc sỹ trở lên đạt 3.041 người; đảm bảo chỉ tiêu đào tạo cho công chức, viên chức ngành Y tế gồm: 12 tiến sỹ, 25 thạc sỹ, 50 bác sỹ chuyên khoa cấp II, 80 bác sỹ chuyên khoa cấp I. Các chức danh điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, dược trong toàn ngành phải đạt trình độ cao đẳng trở lên và có ít nhất 1% điều dưỡng trong toàn ngành đạt trình độ sau đại học chuyên ngành điều dưỡng.

Đảm bảo đạt 11 bác sĩ/10.000 dân. Thu hút tối thiểu 100 bác sĩ chính quy và 50 nhân lực chất lượng cao trong ngành y, dược, đảm bảo 50 bác sĩ đào tạo theo địa chỉ sử dụng về công tác ở các chuyên ngành hiếm: Phong, Lao, Tâm thần, Pháp y, Giải phẫu bệnh.

- Nhóm mục tiêu về lao động – việc làm:

Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực có trình chuyên môn, kỹ thuật cao để đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản (khu vực I); tăng tỷ trọng lao động trong khu vực công nghiệp - xây dựng (khu vực II) và thương mại - dịch vụ - du lịch (khu vực III); tỷ trọng lao động trong khu vực I chiếm 40% tổng số lao động tỉnh. Phấn đấu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 52,5%. Tỷ lệ lao động học nghề ra trường có việc làm đúng nghề đã học đạt 80%.

- Nhóm mục tiêu về nâng cao thể lực và tầm vóc nguồn nhân lực: tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng (cân nặng theo tuổi) giảm còn 12%. Phát triển mạnh mẽ phong trào thể dục, thể thao quần chúng, phấn đấu đến năm 2025, có 38% dân số tập luyện thể dục, thể thao thường xuyên.

- Xây dựng và ban hành khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực: lãnh đạo, quản lý; kinh tế; khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; y tế; văn hóa, nghệ thuật; khoa học xã hội; thể dục, thể thao; quân sự, quốc phòng và an ninh quốc gia; thông tin và truyền thông..., góp phần thực hiện các khâu đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; tạo lập môi trường văn hóa xã hội lành mạnh, bảo đảm việc bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa dân tộc, đạo đức xã hội.

- Thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước khoảng 10% so với tổng số tuyển dụng mới;

- Tỷ lệ nhân tài được đào tạo, bồi dưỡng trong lĩnh vực khoa học - công nghệ đạt 30% vào năm 2025.

- Liên kết các đơn vị ngoài tỉnh cử các chuyên gia, nhân tài tham gia thực hiện các nhiệm vụ khoa học công nghệ trên địa bàn tỉnh chiếm tỷ lệ tối thiểu 30% các nhiệm vụ hàng năm.

3.2.3 Mục tiêu cụ thể đến năm 2030:

- Nhóm mục tiêu về đội ngũ cán bộ:

Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng. Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ngang tầm nhiệm vụ, cụ thể:

+ Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh: có từ 25-30% dưới 40 tuổi; từ 25-30% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương ở sở, ban, ngành tỉnh: có từ 30-35% dưới 40 tuổi; từ 35% trở lên đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện, cấp xã: có từ 25-30% cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện dưới 40 tuổi. Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: có 100% có trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên.

+ Đối với đội ngũ cán bộ khoa học: Hình thành đội ngũ các nhà khoa học ở những lĩnh vực trọng điểm, có thế mạnh của tỉnh, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh; tỷ lệ cán bộ khoa học bằng với cả nước (ít nhất trên 8 người/vạn dân).

+ Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước: Nâng cao tính Đảng và ý thức tuân thủ pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả; từ 50% trở lên có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Phân đầu tỷ lệ nữ ban lãnh đạo các cấp đạt từ 30-35%; tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đông đồng bào dân tộc thiểu số, phải có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư.

+ Phân đầu thu hút nhân tài làm việc trong các cơ quan, ban, ngành trên địa bàn Tỉnh đạt tối thiểu 20% số nhân sự tuyển mới, trong đó, 100% nhân tài được tuyển dụng trong giai đoạn 2021-2025 ở lại làm việc đạt 100%, số nhân tài tiếp tục ở lại làm việc tại Tỉnh sau 5 năm đạt 100%.

- Nhóm mục tiêu về lĩnh vực giáo dục – đào tạo:

Củng cố vững chắc kết quả xóa mù chữ và không mù chữ trở lại, phân đầu tỉnh đạt chuẩn xóa mù chữ mức độ 2. Tiếp tục giữ vững phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ mẫu giáo; duy trì và nâng cao chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở ở 100% huyện, thành phố.

Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp 25%. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ cao đẳng 35%.

Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn: mầm non 95%; tiểu học 100%; trung học cơ sở 100%; trung học phổ thông 100%;

Thu hút nhân tài đạt tỷ lệ tối thiểu 12,5% tổng số nhân sự tuyển dụng mới trong cùng giai đoạn, đảm bảo 100% nhân tài được tuyển dụng trong giai đoạn 2021-2025 tiếp tục ở lại làm việc sau 5 năm. Trong đó, số tiến sỹ thu hút mới đạt tối thiểu 5 người, đào tạo mới 10 người đến năm 2030.

Đầu tư trang thiết bị giáo dục và đào tạo hướng nghiệp cho học sinh tại các trường THCS, THPT; Đầu tư trang thiết bị thí nghiệm, thực hành cho các trường Đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo nghề;

Liên kết doanh nghiệp đào tạo theo địa chỉ, liên kết phối hợp sử dụng tài sản công và khuyến khích doanh nghiệp đầu tư trang thiết bị thí nghiệm, thực hành tại các cơ sở đào tạo trên địa bàn Tỉnh; liên kết sử dụng trang thiết bị tại doanh nghiệp phục vụ quá trình đào tạo.

- Nhóm mục tiêu về y tế:

Số lao động ngành Y được trình độ đại học và thạc sỹ trở lên đạt 3.600 người; đảm bảo chỉ tiêu đào tạo cho công chức, viên chức ngành Y tế gồm: 15 tiến sỹ, 50 thạc sỹ, 110 bác sỹ chuyên khoa cấp II, 170 bác sỹ chuyên khoa cấp I. Các chức danh điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, được trong toàn ngành phải đạt trình độ cao đẳng trở lên và có ít nhất 2% điều dưỡng trong toàn ngành đạt trình độ sau đại học chuyên ngành điều dưỡng.

Đảm bảo đạt 11,9 bác sỹ/10.000 dân; Thu hút 200 bác sỹ chính quy, đảm bảo 100 bác sỹ đào tạo theo địa chỉ sử dụng về công tác ở các chuyên ngành hiếm: Phong, Lao, Tâm thần, Pháp y, Giải phẫu bệnh;

Thu hút nhân tài: thu hút khoảng 200-225 bác sỹ chính quy và chuyên gia trong lĩnh vực y, dược, trong đó, tối thiểu 50 bác sỹ được thu hút công tác trong các chuyên ngành như phong, lao, tâm thần, pháp y,...

- Nhóm mục tiêu về lao động – việc làm: Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 77,5%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 53,75%. Tỷ lệ lao động học nghề ra trường có việc làm đúng nghề đã học đạt 85%.

- Nhóm mục tiêu về nâng cao thể lực, tầm vóc nhân lực: tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng (cân nặng theo tuổi) giảm dưới 10%. Phát triển mạnh mẽ phong trào thể dục, thể thao quần chúng, phấn đấu đến năm 2030, 42% dân số tập luyện thể dục, thể thao thường xuyên.

- Duy trì tỷ lệ nhân tài thu hút vào làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước không dưới 20% so với tổng số các trường hợp tuyển dụng mới hàng năm;

- Phần đầu đạt 100% nhân tài (được công nhận) tiếp tục ở lại làm việc sau 05 năm được thu hút và trọng dụng làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước;

- Tỷ lệ nhân tài được đào tạo, bồi dưỡng trong lĩnh vực khoa học - công nghệ đạt 60% vào năm 2030.

Định hướng sau năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050:

- Tạo đột phá trong thúc đẩy liên kết các mạng lưới đổi mới sáng tạo, kết nối nhân tài. Thiết lập mạng lưới Nhân tài Việt Nam toàn cầu, mạng lưới chuyên gia, nhà khoa học Việt Nam toàn cầu, trong đó có các nhà khoa học đầu ngành tầm cỡ quốc tế về những ngành kinh tế chủ lực của tỉnh như: công nghiệp chế biến chế tạo, ngành may mặc, thời trang, ngành công nghiệp hỗ trợ và các ngành công nghệ cao như điện, điện tử, công nghệ thông tin (chuyển đổi số, giải pháp phần mềm, công nghệ thông tin,...), xây dựng (giao thông, đô thị, lấn biển);

- Tiếp tục thu hút nhân tài vào làm việc tại các cơ quan, ban ngành Tỉnh, làm việc tại các đơn vị sự nghiệp cấp tỉnh và các ngành kinh tế ngoài Nhà nước trên địa bàn tỉnh.

- Nâng cao chỉ số cạnh tranh nhân tài toàn cầu (GTCI) từ năm 2031 trở đi luôn được cải thiện, phần đầu tăng dần so với năm trước; các chỉ số về “thu hút nhân tài”, “giữ chân nhân tài” xếp hạng cao trong số các Tỉnh có thu nhập trung bình cao. Trong đó, định hướng tập trung vào các chỉ số *Học tập cả đời* (Lifelong learning thuộc yếu tố Grow); *Phát triển bền vững* (Sustainability thuộc yếu tố Retain) và *Ứng dụng công nghệ* (Technology Adoption thuộc yếu tố Enable) cho người dân, người lao động trên quy mô toàn Tỉnh.

4 Các hướng phát triển trọng tâm của phát triển nguồn nhân lực

Hướng 1: Tập trung xây dựng nguồn nhân lực làm việc trong hệ thống cơ quan Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập, đảm bảo nhân sự vận hành hệ sinh thái Chính quyền Nhà nước năng động, quyết đoán, đáp ứng được mục tiêu phát triển của Tỉnh đề ra;

Hướng 2: Xây dựng nguồn nhân lực đảm bảo về số lượng, chất lượng, nâng cao trình độ chuyên môn, năng suất lao động, kỹ năng và văn hóa làm việc chuyên nghiệp theo hướng đảm bảo nguồn nhân lực thực hiện 4 hướng đột phá của Tỉnh như (Phát triển kinh tế hướng biển, phát triển Phú Quốc theo cơ chế đặc thù, chuyển đổi số và lấn biển sáng tạo). Trong đó, nhấn mạnh các ngành quan trọng trong các lĩnh vực: kinh tế biển, du lịch, phát triển công nghiệp và kinh tế nông – ngư nghiệp và chuyển đổi số.

Hướng 3: Định hướng xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với trình độ kinh tế, xã hội của Tỉnh, tiệm cận tiêu chuẩn chung về cơ cấu trình độ nguồn nhân lực quốc tế;

Hướng 4: Định hướng chính sách thu hút nhân lực lao động và nhân lực chất lượng cao làm việc trong khối cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và các ngành kinh tế trọng điểm. Trong đó, ưu tiên đề xuất cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với cơ chế đặc thù vượt trội làm việc tại Tp. Phú Quốc và các cực phát triển trọng tâm của Tỉnh;

Hướng 5: Xây dựng hệ thống cơ sở đào tạo lao động phù hợp với cơ cấu lao động theo sự phát triển kinh tế xã hội. Giai đoạn 2021-2030, tiếp tục duy trì, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo Trung cấp nghề, cao đẳng và trình độ đại học trở lên, Ưu tiên đầu tư các trường đào tạo nghề, đào tạo sơ cấp nghề, đào tạo ngắn hạn cho lao động cho phù hợp với sự phát triển kinh tế và trình độ dân trí của người dân địa phương.

5 Định hướng chuyển dịch nguồn nhân lực qua đào tạo:

Xét theo ngành nghề: Theo định hướng phát triển Tỉnh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đặc biệt là định hướng chuyển dịch cơ cấu và trình độ phát triển kinh tế, xã hội của Tỉnh. Xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động dịch chuyển theo các xu hướng sau:

Thứ nhất: xu hướng giảm số lượng lao động làm trong lĩnh vực nông lâm thủy sản và tăng số lượng lao động qua đào tạo của ngành này. Trong đó, ưu tiên đào tạo số lượng lao động ngắn hạn nhằm hỗ trợ người dân, lao động tiếp cận các kỹ thuật mới gắn với sản xuất nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp công nghệ cao. Đồng thời, ưu tiên

Thứ hai: Xu hướng tăng số lượng lao động lớn và tăng số lượng lao động qua đào tạo: tập trung trong các ngành công nghiệp chế biến chế tạo, ngành xây dựng, ngành vận tải kho bãi và ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống. Đây là nhóm ngành có sự phát triển nhanh và mang tính hỗ trợ mạnh cho sự phát triển kinh tế, đặc biệt tại các vùng kinh tế động lực như: thành phố Rạch Giá, Phú Quốc, Hà Tiên và Kiên Lương. Với nhóm ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tập trung lớn tại các huyện Châu Thành, Kiên Lương, Hà Tiên và An Biên;

Thứ ba: Xu hướng biến động ở mức nhẹ về số lượng lao động và gia tăng lao động qua đào tạo trong ngành tại các ngành: Số lượng lao động và lao động trình độ cao trong ngành khoa học kỹ thuật, thông tin truyền thông, tài chính ngân hàng, bảo hiểm, kinh doanh bất động sản và hoạt động hành chính hỗ trợ.

Thứ tư: Xu hướng gia tăng nguồn nhân lực, giảm tỷ lệ xuất cư trong thời gian tới do hệ quả của dịch Covid 19 và một số thay đổi trong chính sách thu hút lao động tham gia vào nhóm ngành thâm dụng lao động của các tỉnh vùng Đông Nam Bộ đang giảm dần.

Thứ năm: Sự phát triển triển ngành của thành phố Phú Quốc nói riêng, các vùng Động lực tăng trưởng của tỉnh nói chung như: thành phố Rạch Giá, Hà Tiên, Kiên Lương,... gia tăng khả năng thu hút nguồn nhân lực bên ngoài hội tụ về Kiên Giang làm việc và sinh sống. Đặc biệt trong nhóm các ngành có xu hướng thu hút số lượng lớn lao động như: ngành dịch vụ lưu trú, ăn uống, ngành du lịch, ngành dịch vụ hỗ trợ, ngành vận tải logistics và một lượng lớn lao động trình độ cao trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, dịch vụ y tế, giáo dục, văn hóa thể dục thể thao.

Thứ sáu: Công tác đào tạo và thu hút lao động hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu trình độ chuyên môn, giảm phần lồi của tháp trình độ chuyên môn lao động nghề cấp trung và hướng về trình độ lao động đạt chuẩn kỹ thuật giai đoạn 6 hoặc 7 trong cơ cấu lao động chuẩn về trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ nghề.

Bảng 12: Cơ cấu hình tháp trình độ lao động theo trình độ qua đào tạo

Trình độ chuyên môn	Tỷ lệ chuẩn		2015	2020
	Tỷ lệ	%	Thực tế	Thực tế
Lao động sơ cấp nghề, đào tạo dưới 3 tháng và LĐ chuyên môn kỹ thuật không bằng	10	66,67	47,5	33,0
Lao động qua đào tạo trình độ trung cấp nghề	4	26,67	44,1	55,5
Lao động qua đào tạo trình độ Cao đẳng trở lên	1	6,67	8,4	11,5
Tổng số		100,00	100,0	100,0

Bảng 13: Cơ cấu các giai đoạn kỹ thuật

Loại lao động	Các giai đoạn kỹ thuật (%)								
	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Giản đơn	15	7							
CNKY chưa lành nghề	60	65	37	11	3				
CNKT lành nghề	20	20	53	45	60	55	40	21	
Kỹ thuật viên	4	6,5	8	12,5	21	30	40	50	60
Kỹ sư	1	1,5	2	4,5	7	10	17	25	34
Trên đại học				0,5	2	2	3	4	6

III. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050

1. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

1.1. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành kinh tế

1.1.1. Ngành Nông lâm ngư nghiệp

Đến năm 2030. Ngành Nông – lâm – ngư nghiệp tiếp tục được định hướng là một trong những lĩnh vực quan trọng, có vai trò đảm bảo an ninh lương thực và sinh kế cho người dân. Trong định hướng phát triển ngành trong giai đoạn tới, tỉnh đã xác định việc xây dựng nền kinh tế nông nghiệp hướng biển, phát triển kinh tế biển, chuyển đổi số trong nông nghiệp, phát triển thị trường bền vững theo chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng. Chuyển đổi cơ cấu nông nghiệp mạnh mẽ theo định hướng sản xuất lớn, giảm chi phí, áp dụng tối đa khoa học kỹ thuật, tăng giá trị kinh tế sản phẩm nhằm mang lại giá trị tối đa từng loại hình nông nghiệp. Huy động các nguồn lực, đặc biệt là doanh nghiệp giúp khai thác hiệu quả các tiềm năng, thế mạnh, đảm bảo kinh tế phát triển bền vững.

Đến năm 2030, cơ cấu ngành kinh tế nông lâm ngư nghiệp vẫn chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu kinh tế chung với 28%. Vì vậy, định hướng phát triển ngành nông lâm ngư nghiệp cho tỉnh là khá quan trọng trong chiến lược tái cơ cấu ngành nông nghiệp của Tỉnh về phát triển nền nông nghiệp thuận thiên, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, cơ khí hóa, điện khí hóa và ứng dụng nông nghiệp công nghệ cao, phát triển kinh tế biển, khai thác và nuôi biển gắn với việc phát triển đội ngũ lao động ngư nghiệp có trình độ khai thác, đánh bắt, nuôi trồng kỹ thuật cao, gia tăng chất lượng sản phẩm gắn với biển nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển du lịch, nhu cầu tiêu dùng nội địa và xuất khẩu.

Định hướng chung phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030: xét về số lượng, lao động trong ngành có xu hướng giảm dần, cơ cấu chuyển đổi dần sang lao động được đào tạo thông qua các lớp nghề sơ cấp, nghề trung cấp tăng dần nhằm đảm bảo tính phù hợp với chuyển đổi nền sản xuất và tái cơ cấu ngành nông nghiệp trên địa bàn Tỉnh.

Đến năm 2030, theo định hướng phát triển của Tỉnh trong việc chuyển đổi cơ cấu ngành nông lâm thủy sản, định hướng nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp công nghệ cao. Đặc biệt tại các vùng: Kiên Lương, Hòn Đất, Tân Hiệp, Giồng Riềng, Gò Quao, An Biên, An Minh, Vĩnh Thuận, Giang Thành, Phú Quốc,... Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp cần được đầu tư nâng cao trình độ để đảm bảo tham gia hoạt động.

Theo tháp trình độ, định hướng đảm bảo cơ cấu trình độ chuyên môn theo tháp trình độ, đến năm 2030, Kiên Giang vẫn chưa đảm bảo đào tạo kịp thời trình độ lao động theo hình thức lao động trung cấp nghề trong lĩnh vực nông nghiệp.

Thực hiện định hướng phát triển nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp công nghệ cao và kinh tế biển trong thời gian tới, Kiên Giang cần thực hiện đào tạo đội ngũ lao động nghề để hình thành đội ngũ “công nhân” trong lĩnh vực nông nghiệp, nâng cao tính chuyên nghiệp và năng suất lao động cho người lao động trong ngành.

Với yêu cầu trên, ưu tiên đào tạo lao động sơ cấp nghề là khu vực ưu tiên cao, đồng thời, định hướng lâu dài và tạo ra đội ngũ công nhân nông nghiệp lành nghề, tiếp tục tuyên truyền nâng cao nhận thức người dân, định hướng tăng cường đào tạo lao động nông nghiệp cấp trung cấp và cao. **đăng** Số lượng đào tạo trong ngành nông nghiệp cụ thể đến năm 2030 như sau

Bảng 14: Lao động làm việc trong khu vực I

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành nông lâm nghiệp thủy sản	Người	374.698	299.806
1	Sơ cấp nghề		5.995	35.000
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	2.060	5.000
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	1.686	4.000
4	Lao động trình độ đại học	Người	3.998	6.250
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	25	200
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	4	15
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	242.434	225.000
8	Khác	Người	118.025	24.341

1.1.2. Ngành Công nghiệp – Xây dựng

Định hướng chung:

Cơ cấu lại lao động theo trình độ chuyên môn, trình độ nghề phù hợp có lộ trình nhằm đáp ứng trình độ đào tạo chuyên môn, nghề phù hợp với ngành. Thực hiện bố trí, sắp xếp lại lao động trong ngành để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động có đủ kiến thức, kỹ năng làm chủ công nghệ hiện đại, có trình độ chuyên môn kỹ thuật phù hợp, tạo ra sản phẩm có hàm lượng giá trị gia tăng cao trong các ngành công nghiệp.

Tập trung đào tạo lao động công nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cho các ngành có tiềm năng, thế mạnh của tỉnh.

Xây dựng các chương trình hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo, tìm kiếm việc làm, nhà lưu trú,...để thu hút và giữ chân người lao động.

Ưu tiên đào tạo cho nhóm các ngành công nghiệp chủ lực của tỉnh như: công nghiệp chế biến chế tạo, công nghiệp may mặc, thời trang, giày dép, ba lô, túi xách,

ngành, ngành xây dựng, năng lượng, nhóm ngành thâm dụng vốn và công nghệ, ngành công nghiệp hỗ trợ,...

Định hướng cụ thể các ngành

a. Ngành Công nghiệp Khai khoáng và vật liệu xây dựng

Ngành công nghiệp khai khoáng là lĩnh vực có tiềm năng phát triển cao của Kiên Giang với trữ lượng khoáng sản dồi dào, đặc biệt là đá vôi, đất sét, đá xây dựng tại vùng Kiên Lương, Giang Thành, Hà Tiên. Với quan điểm phát triển bền vững với công nghệ tiên tiến hợp lý, đi đôi với bảo vệ môi trường và an sinh xã hội. Ưu tiên các ngành công nghiệp có ứng dụng kinh tế số và tuần hoàn. Phát triển các ngành, lĩnh vực công nghiệp mũi nhọn theo chiều sâu, tạo đột phá phát triển như: Chế biến nông - ngư sản, sản xuất xi măng và vật liệu xây dựng không nung, sản xuất - phân phối điện và nước, xử lý chất thải, đóng mới và sửa chữa tàu.

Hai yếu tố quan trọng của Kiên Giang trong phát triển ngành khai thác khoáng sản và vật liệu xây dựng đến năm 2030 tập trung vào các xu hướng trọng điểm gồm: (i) khai thác tiềm năng khoáng sản tại vùng Tứ giác Long Xuyên, đặc biệt tại Kiên Lương và (ii) phát huy tiềm năng lấn biển, mở rộng không gian biển của Kiên Giang, gắn với hướng đột phá lấn biển sáng tạo của Tỉnh. Tuy nhiên, mức độ gia tăng của ngành trong giai đoạn đến năm 2030 chưa tạo được những đột biến do tiềm năng lấn biển được định hướng phát huy mạnh trong sau năm 2030 đến 2050.

Dự báo số lượng và trình độ lao động của ngành công nghiệp khai khoáng của tỉnh đến năm 2030 như sau:

Bảng 15: Lao động trong lĩnh vực công nghiệp khai khoáng

Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
Tổng lao động làm trong ngành khai khoáng	Người	445	954
Sơ cấp nghề		445	550
Lao động trình độ trung cấp	Người	0	250
Lao động trình độ cao đẳng	Người	0	100
Lao động trình độ đại học	Người	0	50
Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	4

b. Ngành Công nghiệp chế biến chế tạo

Ngành công nghiệp chế biến chế tạo, nhất là công nghiệp chế biến nông - lâm - thủy sản và thực phẩm là ngành đóng vai trò quan trọng nhất trong các ngành công

ngành Kiên Giang, đóng góp khoảng 56% doanh thu thuần của các doanh nghiệp công nghiệp trên địa bàn Kiên Giang. Trong đó, thủy sản là một trong những sản phẩm có lợi thế nhất của ngành công nghiệp chế biến tỉnh Kiên Giang, giải quyết được lượng lớn việc làm cho lao động Kiên Giang, đồng thời cung cấp hàng hóa phục vụ thương mại nội địa, du lịch và xuất khẩu.

Quan điểm phát triển của tỉnh hiện nay đang hướng đến sự phát triển đa dạng các ngành, lĩnh vực công nghiệp với quy mô phù hợp, nhất là công nghiệp sử dụng nhiều lao động (may mặc - giày dép, cơ khí lắp ráp và sản xuất linh, phụ kiện), gắn với đẩy nhanh công nghiệp hóa nông nghiệp, nông thôn nhằm rút ngắn khoảng cách phát triển giữa nông thôn và thành thị.

Đến năm 2030, định hướng chung của Tỉnh phát triển mạnh về hạ tầng 5 KCN, 12 CCN tập trung lớn vào các vùng: Châu Thành, An Biên, Kiên Lương và Hà Tiên. Các nhóm ngành ưu tiên đến năm 2030 có sự chuyển tiếp và giai đoạn đầu có xu hướng thu hút các ngành công nghiệp thâm dụng lao động. Vì vậy, nhu cầu về mặt số lượng và lao động đảm bảo trình độ cho lao động cấp quản lý có trình độ chuyên môn cao và lao động nghề có kỹ năng tay nghề tốt, nâng cao năng suất và hiệu quả lao động. Vì vậy, dự báo số lượng lao động theo trình độ chuyên môn và tay nghề của ngành cụ thể như sau:

Dự báo số lượng và trình độ lao động trong ngành đến năm 2030 như sau:

Bảng 16: Định hướng số lượng lao động trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động ngành công nghiệp chế biến chế tạo	Người	74.033	131.117
1	Sơ cấp nghề		2.088	20.000
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	1.088	3.500
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	13.524	15.000
4	Lao động trình độ đại học	Người	15.791	17.500
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	200
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	7	15
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	30.097	37.597
8	Khác	Người	11.438	37.305

Thực hiện công việc trên, Tỉnh tiếp tục duy trì hệ thống hạ tầng đào tạo nghề, nâng cao năng lực đào tạo, đầu tư hệ thống trang thiết bị thí nghiệm, thực hành cho đào tạo;

Thực hiện chính sách liên kết đào tạo với doanh nghiệp theo hướng đào tạo theo nhu cầu, đào tạo theo địa chỉ, liên kết với các doanh nghiệp, sử dụng cơ chế đào tạo tại

cơ sở và thực hành tại doanh nghiệp, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư trang thiết bị thực hành, thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo,...

c. Ngành sản xuất và phân phối điện nước, khí đốt, nước nóng, hơi nước

Ngành công nghiệp điện - nước - môi trường tuy có mức phát triển và đóng góp thấp hơn so với các ngành công nghiệp chủ lực. Nhưng với tiềm năng phát triển của Tỉnh, hạ tầng ngành năng lượng có điều kiện phát triển đến năm 2030 nhằm phát huy các điều kiện của tỉnh và đáp ứng nhu cầu sử dụng điện lớn trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp, công nghiệp và nhu cầu tiêu dùng điện ngày càng gia tăng trong khối dân cư tại đô thị và nông thôn.

Dự báo số lượng và trình độ lao động trong ngành sản xuất phân phối điện nước, khí đốt, nước nóng, hơi nước đến năm 2030 như sau:

Bảng 17: Nhu cầu lao động phân theo trình độ đến năm 2030

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành điện nước, khí đốt	Người	3.370	3.576
1	Sơ cấp nghề		10	250
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	1.409	2000
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	177	500
4	Lao động trình độ đại học	Người	177	500
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	25
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	3
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	0	0
8	Khác	Người	1.596	298

d. Ngành Xây dựng

Sự phát triển của lĩnh vực xây dựng đã góp phần giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động, cụ thể có gần 100.000 lao động đang làm việc vào năm 2020. Ngành xây dựng tuy chiếm tỷ trọng thấp trong cơ cấu kinh tế tỉnh nhưng vẫn duy trì mức tăng trưởng ổn định qua các năm. Cụ thể, xây dựng chiếm 5,8% GRDP tỉnh vào năm 2010 và có xu hướng giảm còn 5,4% vào năm 2020. Trong khi đó, tốc độ tăng trưởng ngành trong thời kỳ 2011-2020 đạt mức 10,5%/năm. Hoạt động xây dựng trên địa bàn tỉnh Kiên Giang tập trung vào cải thiện kết cấu hạ tầng KTXH nhằm nâng cao chất lượng đời sống người dân và đáp ứng nhu cầu phát triển của tỉnh.

Định hướng của Tỉnh đến năm 2030 cho thấy, nhu cầu phát triển hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng kinh tế, hạ tầng đô thị tương đối lớn. Vì vậy, nhu cầu lao động của ngành có sự gia tăng mạnh nên cần lượng lao động lớn có trình độ chuyên môn cao về quản lý, lao động có tay nghề để triển khai và đặc thù của ngành xây dựng sử dụng nhiều lao động

phổ thông vì vậy, dự báo đến năm 2030, lao động làm việc trong ngành Xây dựng như sau:

Bảng 18: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành xây dựng

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong Xây dựng	Người	98.788	133.500
1	Sơ cấp nghề		3.359	40.000
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	825	3.500
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	1.847	5.500
4	Lao động trình độ đại học	Người	3.191	13.500
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	200
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	5
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	75.662	35.375
8	Khác	Người	13.890	35.421

e. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành Môi trường

- Ngành Cung cấp nước, quản lý xử lý rác nước thải

Ngành cung cấp nước, quản lý xử lý rác, nước thải phát triển gắn liền với sự phát triển các ngành công nghiệp cũng như sự gia tăng dân số. Phát triển ngành đảm bảo cung cấp nhu cầu nước sạch dân cư đô thị, nông thôn ngày càng tăng, xử lý rác thải nhằm bảo vệ môi trường. Số lao động hiện đang làm việc trong ngành hiện có 1.038 người, dự báo đến năm 2030 số lượng lao động được dự báo như sau:

Bảng 19: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành xây dựng

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành Xử lý rác thải	Người	930	1.430
1	Sơ cấp nghề		10	350
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	106	600
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	0	250
4	Lao động trình độ đại học	Người	0	150
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	25
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	1
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	0	0
8	Khác	Người	814	54

1.2. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành thương mại – dịch vụ

Tập trung đào tạo, tái cơ cấu lại số lượng lao động đào tạo theo trình độ chuyên môn, lao động trình độ nghề và lao động sơ cấp, lao động chuyên môn kỹ thuật không bằng nhằm giảm tình trạng mất cân đối về cơ cấu trình độ lao động qua đào tạo.

Ưu tiên triển khai các chương trình đào tạo lao động trung cấp nghề, lao động sơ cấp nghề, lao động qua đào tạo dưới ba tháng và lao động kỹ thuật không bằng có định hướng ngành nghề theo nhu cầu doanh nghiệp. Tập trung đào tạo lực lượng lao động có trình độ chuyên môn phù hợp với sự phát triển các ngành có lợi thế, tiềm năng của tỉnh.

Thực hiện đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý ở các ngành, lĩnh vực.

Khuyến khích, tạo điều kiện cho người lao động trong các ngành được tiếp cận, tham gia đào tạo, bồi dưỡng để tham gia thị trường lao động trong thời gian tới.

Tập trung đào tạo nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng cao để đáp ứng yêu cầu phát triển ở các trung tâm đô thị lớn của tỉnh trong từng thời kỳ và yêu cầu hội nhập quốc tế.

Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ở một số ngành thương mại, dịch vụ trọng tâm của tỉnh.

Định hướng cụ thể một số ngành:

a. Ngành Du lịch, dịch vụ lưu trú và ăn uống

Ngành du lịch là ngành trọng điểm trong phát triển kinh tế xã hội của Tỉnh, trong đó, Phú Quốc được định hướng phát triển thành thành phố du lịch đẳng cấp quốc tế và có tiềm năng phát triển ra huyện đảo Kiên Hải, vùng Rạch Giá và phụ cận, vùng Hà Tiên – Kiên Lương và phụ cận phát triển nhiều hình thức du lịch biển, văn hóa, lịch sử, du lịch nghỉ dưỡng, du lịch trải nghiệm,....

Du lịch tỉnh Kiên Giang đang ngày càng phát triển, lượng khách du lịch tăng nhanh những năm gần đây đã thúc đẩy ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống phát triển, giải quyết nhiều việc làm cho người lao động. Lượt khách quốc tế và nội địa tỉnh Kiên Giang tăng dần qua các năm trong thời kỳ 2010-2019, với hơn 90% là khách nội địa. Điều này cho thấy Kiên Giang đang trở thành điểm đến du lịch thu hút khách du lịch cả trong và ngoài nước.

Giai đoạn 2021-2030, Kiên Giang tiếp tục định hướng thành phố Phú Quốc, Rạch Giá, Hà Tiên là 3 vùng động lực phát triển chính của Tỉnh, chiến lược phát triển hài hòa, cân đối giữa đất liền và vùng biển đảo, tăng tính kết nối giữa đất liền và biển đảo để phát triển tỉnh và phát triển du lịch.

Trong đó, cũng dần hình thành 4 vùng du lịch trọng điểm gồm: Vùng du lịch Phú Quốc; Vùng Hà Tiên – Kiên Lương và phụ cận; vùng Rạch Giá – Kiên Hải và phụ cận và vùng U Minh Thượng và phụ cận. Với định hướng trên, ngành du lịch và hệ thống hạ tầng cơ sở có liên quan, trong đó có ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống được khuyến khích phát triển, lượng lao động gia nhập ngành sẽ gia tăng.

Mặc khác, đặc thù của ngành cho thấy, bên cạnh nhóm lao động lãnh đạo đòi hỏi có kỹ năng chuyên môn quản lý, người lao động trong ngành không cần trình độ chuyên môn cao. Vì vậy, cần lượng lớn lao động có tay nghề cấp trung, lao động sơ cấp nghề và các lao động giản đơn vẫn có thể gia nhập ngành trong lĩnh vực du lịch, dịch vụ lưu trú và ăn uống nhằm tăng tính chuyên nghiệp định hướng phục vụ. Dự báo số lượng người làm việc trong ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống cũng sẽ tăng cao trong những năm tới với số lượng và trình độ như sau:

Bảng 20: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành du lịch, dịch vụ lưu trú và ăn uống

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống	Người	85.094	91.066
1	Sơ cấp nghề		2.400	14.900
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	2.544	8.000
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	1.400	2.750
4	Lao động trình độ đại học	Người	4.255	8.000
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	76	150
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	16	25
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	24.311	28.061
8	Khác		50.092	29.180

b. Ngành Thông tin truyền thông

Những năm gần đây dịch vụ thông tin truyền thông, công nghệ thông tin, nhất là dịch vụ viễn thông đã phát triển rất nhanh. Nhiều nhà cung cấp dịch vụ tham gia thị trường, đa dạng hóa các loại hình phục vụ, chất lượng dịch vụ cũng được cải thiện. Doanh thu từ hoạt động bưu chính viễn thông ngày càng tăng, năm 2020 đạt 2.599 tỷ đồng. Đây là ngành mà Kiên Giang cần thu hút đầu tư phát triển để đạt định hướng phát triển xanh, vượt qua các trở ngại về khoảng cách địa lý, phù hợp chiến lược chuyển đổi số quốc gia.

Theo định hướng phát triển của Tỉnh, Chuyển đổi số là 1 trong những lĩnh vực trọng tâm, tạo đột phá cho sự phát triển của Tỉnh. Vì vậy, hạ tầng ngành thông tin truyền thông được đầu tư mạnh đến các vùng không gian lãnh thổ cấp huyện, cấp xã nhằm đảm bảo quá trình kết nối, hỗ trợ cho hoạt động chuyển đổi số từ khối chính quyền, doanh nghiệp và hộ gia đình.

Đặc điểm lao động của ngành đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn qua đào tạo để có thể sử dụng hệ thống công nghệ. Vì vậy, tỷ lệ lao động gia nhập ngành đòi hỏi trình độ chuyên môn cao.

Dự báo số lượng và trình độ lao động của ngành đến năm 2030 như sau:

Bảng 21: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Thông tin truyền thông

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành Thông tin truyền thông	Người	3.212	3.814
1	Sơ cấp nghề		443	793
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	665	875
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	222	347
4	Lao động trình độ đại học	Người	1.440	1.540
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	6	15
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	3
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	124	224
8	Khác	Người	319	19

c. Ngành Tài chính, ngân hàng, bảo hiểm

Ngành tài chính - tín dụng có quy mô tăng trưởng khá; năm 2010 GRDP ngành tài chính đạt 1.205 tỷ đồng (chiếm 1,71% trong tổng GRDP) đến năm 2020 đạt 3.262 tỷ đồng (chiếm 3,3% trong tổng GRDP). Hệ thống tài chính ngân hàng trên địa bàn tỉnh hiện nay có 53 tổ chức tài chính tín dụng và 200 cơ sở giao dịch. Số lượng lao động đến năm 2020 là 3.966 người.

Bên cạnh các công trình đầu tư công trên địa bàn tỉnh, định hướng trong giai đoạn 2021-2030, phần lớn các công trình đầu tư và các hoạt động sản xuất kinh doanh từ các nhà đầu tư, các doanh nghiệp, hộ gia đình cần tiếp cận nguồn vốn tín dụng quy mô lớn. Trong điều kiện Tỉnh đang mở rộng hệ thống đô thị, nâng cao tỷ lệ đô thị hóa toàn tỉnh đến năm 2030 đạt từ 50-55%, hệ thống hạ tầng đô thị phát triển mạnh tạo điều kiện cho các ngành dịch vụ phát triển kèm theo, trong đó có ngành dịch vụ tài chính, bảo hiểm và ngành bất động sản.

Với đặc thù của ngành, lao động tham gia ngành Tài chính đòi hỏi đội ngũ lao động qua đào tạo ở mức lao động cấp trung trở lên chiếm đa số, với các ngành bảo hiểm, bất động sản hướng đến quá trình hoạt động theo hướng chính thức hóa, tham gia các sàn giao dịch điện tử theo hướng chính quy, tăng cường sự quản lý Nhà nước,... đòi hỏi người lao động cần được tham gia đào tạo. Vì vậy, lượng lao động gia nhập ngành trong thời kỳ đến năm 2030, số lượng lao động qua đào tạo có trình độ lao động tay nghề cấp trung được dự báo gia tăng mạnh so với thời kỳ 2011-2020.

Để phát huy vai trò cung ứng vốn cho nền kinh tế, ngành ngân hàng Kiên Giang sẽ tiếp tục hướng dòng vốn vào các lĩnh vực ưu tiên theo định hướng phát triển KTXH của tỉnh. Dự báo số lượng và trình độ lao động của ngành đến năm 2030 như sau:

Bảng 22: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Tài chính, bảo hiểm

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành Tài chính, bảo hiểm	Người	3.966	5.721
1	Sơ cấp nghề		601	976
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	240	740
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	274	525
4	Lao động trình độ đại học	Người	2.163	2.388
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	82	150
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	12	20
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	293	418
8	Khác		300	503

d. Ngành Hoạt động kinh doanh bất động sản

Hoạt động kinh doanh bất động sản của tỉnh phát triển khá nhanh cùng với sự phát triển các khu đô thị mới và các dự án bất động sản phục vụ du lịch. Lực lượng lao động đang làm việc trong ngành kinh doanh bất động sản tăng nhanh, gần 10 lần so với năm 2015, đến năm 2020 đạt 5.466 người. Với định hướng phát triển mạnh du lịch và các dự án đầu tư phát triển đô thị trong thời gian tới, số lượng người lao động trong ngành được dự báo như sau:

Bảng 23: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Bất động sản

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành kinh doanh bất động sản	Người	5.466	6.675
1	Sơ cấp nghề		420	2.420
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	841	2.000
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	0	1.000
4	Lao động trình độ đại học	Người	0	500
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	15
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	575	675
8	Khác		3.630	65

e. Ngành Thương nghiệp sửa chữa xe có động cơ, đồ dùng cá nhân GD

Là ngành có chiếm tỷ trọng đóng góp lớn về khả năng giải quyết lao động khá lớn. Trong đó, chủ yếu là lao động giản đơn, lao động nghề không bằng hoặc lao động đào tạo dưới 3 tháng chiếm tỷ trọng lớn. Đặc điểm của ngành khá dễ gia nhập ngành và dễ xuất ngành, không đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Vì vậy, đến năm 2030,

ngành tiếp tục duy trì và thu hút lượng lớn lao động.

Theo định hướng phát triển của Tỉnh, định hướng hình thành môi trường đáng sống, văn minh, hiện đại, các mô hình kinh doanh dần dịch chuyển theo hướng hiện đại, thông minh đòi hỏi người lao động tham gia cần trải qua sự đào tạo khi kinh doanh tại các vùng động lực và các đô thị trên địa bàn Tỉnh. Với định hướng tập trung phát triển các ngành dịch vụ trung gian, dịch vụ hỗ trợ sản xuất kinh doanh có chất lượng cao để tạo động lực mới thúc đẩy tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế; phát triển các ngành dịch vụ trọng yếu, tạo ra giá trị gia tăng cao; mở rộng thị trường, đa dạng hóa sản phẩm xuất khẩu, xây dựng thương hiệu địa phương và đáp ứng chuẩn kỹ thuật xuất khẩu.

Dự báo đến năm, ngành Thương nghiệp sửa chữa xe có động cơ, đồ dùng cá nhân GD có số lượng và trình độ như sau:

Bảng 24: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ	Người	138.549	140.652
1	Sơ cấp nghề		9.075	26.575
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	2.809	7.500
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	4.572	9.000
4	Lao động trình độ đại học	Người	8.931	10.000
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	100
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	5
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	38.184	51.934
8	Khác		77.352	87.472

g. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành Giao thông Vận tải

- **Vận tải kho bãi:** là ngành dịch vụ hỗ trợ có vai trò quan trọng trong việc kết nối, lưu thông hàng hóa đầu vào, đầu ra cho Kiên Giang với các tỉnh, thành trong vùng và quốc tế. Dịch vụ vận tải đã đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh trong nhiều năm qua. Do đặc điểm địa lý, dịch vụ vận tải tại Kiên Giang rất đa dạng, gồm vận tải đường bộ, vận tải biển, vận tải hàng không và vận tải đường thủy nội địa.

Với đặc điểm trên, ngành dịch vụ vận tải phát triển rộng khắp trên địa bàn tỉnh, đặc biệt, ưu tiên phát triển tại 3 vùng động lực Rạch Giá, Phú Quốc và Hà Tiên. Đồng thời, phát huy lợi thế về vị trí địa lý đường biển, đường thủy trọng điểm, có tính liên kết với các vùng động lực. Tỉnh hình thành 2 trung tâm logistics tài Tắc Cậu (Châu Thành) và tại Hà Tiên và hệ thống hạ tầng, cơ sở dịch vụ có liên quan về dịch vụ vận tải có điều kiện phát triển mạnh trong thời gian tới.

Dự báo số lượng lao động làm việc trong ngành đến năm 2030 như sau:

Bảng 25: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành vận tải logistics

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành Vận tải kho bãi	Người	29.221	40.527
1	Sơ cấp nghề		10.257	14.757
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	2.668	4.250
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	140	1.750
4	Lao động trình độ đại học	Người	701	1.250
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	31	80
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	3	7
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	2.948	6.198
8	Khác	Người	12.473	12.235

h. Hoạt động hành chính, dịch vụ hỗ trợ và các ngành khác

Đến năm 2030, Kiên Giang được định hướng xây dựng trở thành nơi đáng sống so với các tỉnh thuộc vùng ĐBSCL. Theo bộ tiêu chí của Economist intelligence Unit, với hình tượng thành phố đáng sống, tiêu chí về chất lượng dịch vụ luôn được ưu tiên hoàn thiện và phát triển. Vì vậy, bên cạnh các chất lượng dịch vụ về giáo dục, y tế là những dịch vụ quan trọng, các dịch vụ hỗ trợ khác được khuyến khích phát triển mạnh. Theo mô hình phát triển từ các tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ, thành phố Đà Nẵng, nhóm các ngành dịch vụ hỗ trợ phát triển khá mạnh gồm dịch vụ hành chính hỗ trợ và nhóm các ngành làm thuê việc gia đình và nhóm các ngành dịch vụ hỗ trợ khác,...

Dự báo các ngành dịch vụ hành chính hỗ trợ và các ngành khác trong giai đoạn 2021-2030 cụ thể như sau:

Bảng 26: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành hành chính và dịch vụ hỗ trợ

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
I	Tổng lao động làm trong hành chính và dịch vụ hỗ trợ	Người	4.412	7.152
1	Sơ cấp nghề		653	1.903
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	327	750
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	269	400
4	Lao động trình độ đại học	Người	327	657
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	67	150
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	7	12
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	1.471	1.846
8	Khác		1.291	1.434
II	Tổng lao động làm trong Hoạt động Đảng, tổ chức CTXH	Người	24.727	23.839
1	Sơ cấp nghề		3.739	3.750

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	6.469	4.500
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	287	300
4	Lao động trình độ đại học	Người	13.083	13.183
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	1.150	1.200
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	9	20
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	0	0
8	Khác		0	887
III	Tổng lao động làm trong Nghệ thuật vui chơi và giải trí	Người	6.257	11.920
1	Sơ cấp nghề		285	2.535
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	142	1.892
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	427	2.250
4	Lao động trình độ đại học	Người	569	1.944
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	285	435
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	5
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	481	806
8	Khác		4.069	2.053
IV	Tổng lao động làm trong dịch vụ khác	Người	22.077	24.289
1	Sơ cấp nghề		934	1.559
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	466	1.466
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	155	530
4	Lao động trình độ đại học	Người	466	741
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	0	50
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	5
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	18.993	19.193
8	Khác		1.064	747
V	Tổng lao động làm trong Làm thuê, Hộ gia đình	Người	2.906	2.956

1.3. Phương hướng phát triển lao động trong khối ngành văn hóa - xã hội

1.3.1 Phương hướng phát triển lao động ngành giáo dục và đào tạo

Là ngành có vai trò quan trọng trong việc giáo dục và đào tạo, phát triển đội ngũ lao động trên địa bàn tỉnh, đồng thời, góp phần tạo nên chất lượng dịch vụ cuộc sống tại Kiên Giang đến năm 2030. Tuy nhiên, những tồn tại trong thời kỳ hiện trạng cho thấy có nhiều nguyên nhân khách quan, chủ quan đòi hỏi ngành Giáo dục và đào tạo cần thể hiện vai trò giáo dục và đào tạo trên địa bàn Tỉnh trong thời kỳ tới. Đồng thời, với tiêu chí hướng đến Tỉnh đáng sống, chỉ số phát triển, môi trường giáo dục đóng góp khoảng

10% sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp và đóng góp vào khả năng thu hút đầu tư của Tỉnh trong thời kỳ tới.

Hướng đến giải quyết những tồn tại trên và định hướng trong thời kỳ tới, đòi hỏi người lao động hoạt động trong lĩnh vực giáo dục đào tạo phải có trình độ, kỹ năng cao để đảm bảo năng lực truyền giảng kiến thức, kỹ năng đến cho người lao động, đồng thời, tăng cường liên kết giữa khối đào tạo và khối doanh nghiệp, liên kết đào tạo với các cơ sở ngoài tỉnh để đảm bảo tính hỗ trợ, tính liên kết và tính đáp ứng của lực lượng lao động trên địa bàn. Vì vậy, bên cạnh đội ngũ lao động hoạt động trong ngành là khối công chức, viên chức, trong thời kỳ đến năm 2030, công tác xã hội hóa giáo dục, khuyến khích, huy động các doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục ngoài Nhà nước, ngoài tỉnh tham gia lĩnh vực đào tạo trên địa bàn tỉnh

Phương hướng phát triển giáo dục phổ thông trên địa bàn Tỉnh Kiên Giang đến năm 2030 bị ảnh hưởng lớn bởi các yếu tố gồm: tỷ lệ xuất cư ra khỏi địa bàn giảm sau dịch Covid, tỷ lệ sinh tự nhiên có khả năng tăng cao hơn các giai đoạn trước do lượng lao động trẻ của Kiên Giang có xu hướng làm việc trên địa bàn tỉnh và lượng người lao động thuộc tỉnh Kiên Giang có xu hướng quay về làm việc trên địa bàn Tỉnh, ngoài ra, một tỷ lệ dân di cư cơ học ngoài tỉnh và người lao động quốc tế đến làm việc tại Kiên Giang, đặc biệt tại Phú Quốc.

Xét về không gian lãnh thổ: theo định hướng phát triển của Tỉnh, các địa bàn có sự tập trung dân số có tương quan thuận đối với các vùng công nghiệp, đô thị. Trong đó, tập trung lớn tại Thành phố Rạch Giá, Phú Quốc, Hà Tiên, Châu Thành, Kiên Lương, An Biên. Vì vậy, cần có sự ưu tiên phát triển nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo tại các địa bàn này.

Phương hướng triển nguồn lực lao động trong ngành Giáo dục và đào tạo như sau:

- Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các cấp học từ mầm non, giáo dục phổ thông, dạy nghề đủ về số lượng theo biên chế, đảm bảo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đạt chuẩn theo quy định, có đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm cao trong giảng dạy, có năng lực đổi mới sáng tạo, thích ứng với các chương trình giáo dục mới theo xu hướng hội nhập quốc tế. Các hoạt động chủ đạo trong việc chuẩn hóa như sau:

+ Bình quân mỗi năm, tổ chức tối thiểu 1 khóa đào tạo chuẩn hóa trình độ cho đội ngũ cán bộ quản lý, cập nhật kiến thức quản lý, quy mô tổ chức bình quân tối thiểu 20-50 người /khóa đào tạo.

+ Tổ chức định kỳ hàng năm đào tạo lại và nâng cao kiến thức giáo dục và đào tạo cho các giáo viên mầm non, phổ thông nhằm nâng chuẩn theo hướng hoàn thiện tiêu chuẩn và trên chuẩn đối với giáo viên các cấp học.

- Đội ngũ giáo viên các cấp hiện nay của tỉnh đang trong tình trạng vừa thừa vừa thiếu, có tính cục bộ. Do vậy, tiến hành phân luồng giảng viên theo độ tuổi, trình độ, đối tượng phù hợp để có thể điều động trong nội bộ từng địa phương hoặc có thể mở rộng điều động trong từng vùng liên huyện nhằm cân đối tình trạng thừa, thiếu cục bộ. Ưu tiên điều động đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ, năng động và bổ sung chính sách hỗ trợ phù hợp cho lao động được điều động (kinh phí lưu trú, ăn ở, và các chế độ phụ cấp phù hợp) khi được điều động.

- Tập trung đầu tư phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho hoạt động giáo dục ở các địa bàn khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, vùng biên giới, hải đảo đảm bảo đủ số lượng, chất lượng phù hợp đáp ứng nhu cầu giáo dục, đào tạo của người dân trên địa bàn. Ưu tiên tuyển dụng và phát triển người lao động tại chỗ, đồng thời, có chính sách điều động, chính sách thu hút phù hợp cho người lao động đến công tác tại các địa bàn khó khăn, dân tộc thiểu số, vùng biên giới, hải đảo.

- Khuyến khích, hỗ trợ phát triển các loại hình giáo dục ngoài công lập, xã hội hóa giáo dục để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo tại các vùng có mật độ dân số đông, vùng động lực phát triển của tỉnh như: Rạch Giá, Phú Quốc, Hà Tiên, Kiên Lương, Châu Thành, An Biên, đẩy mạnh tiếp cận các chương trình giáo dục tiên tiến trên thế giới.

Dự báo đến năm 2030, số lượng và trình độ lao động trong ngành giáo dục và đào tạo như sau:

Bảng 27: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Giáo dục và đào tạo

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành GD&ĐT	Người	24.687	26.223
1	Sơ cấp nghề		407	500
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	1.069	1.000
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	2.202	2.000
4	Lao động trình độ đại học	Người	17.746	19.000
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	918	1.300
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	39	100
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	617	817
8	Khác		1.688	1.506

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý, viên chức, nhân viên: tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý được

phát triển, nâng cao theo hướng tinh giản biên chế gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức trong ngành giáo dục và đào tạo bảo đảm tinh gọn, hiệu quả; rà soát, sắp xếp và bố trí đủ số lượng giáo viên bảo đảm quy định về khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục, quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên đối với các cấp học.

Triển khai chuẩn hóa nhân lực ngành giáo dục và đào tạo, tinh giản giảm dần số lượng nhân lực làm việc trong ngành có trình độ cao đẳng, trung cấp. Dự kiến, trong giai đoạn giảm 1.400-1.450 nhân sự làm có trình độ cao đẳng, trung cấp. Đồng thời, gia tăng số lượng cán bộ, giáo viên làm trong ngành có trình độ đại học trở lên. Dự báo đến năm 2030, quy mô tuyển dụng mới đối với nguồn nhân lực trình độ đại học đạt khoảng 3.600-3.650 người, trong đó, tinh rà soát, phát hiện trực tiếp đào tạo và thu hút đạt khoảng 500-550 người (tỷ lệ khoảng 15% quy mô tuyển dụng mới) nhằm bổ sung lượng nhân sự tinh giảm do nghỉ hưu và bổ sung mới theo nhu cầu.

Tuyển dụng mới hoặc đào tạo bổ sung 75-100 thạc sỹ, 16-20 tiến sỹ. Trong đó, thu hút tối thiểu 5 cán bộ, giảng viên có học hàm, học vị tiến sỹ trở lên làm việc tại các cơ sở giáo dục và đào tạo của Tỉnh, ưu tiên làm việc tại các trường Đại học, cao đẳng và trung cấp nghề công lập trên địa bàn.

Tiếp tục khuyến khích các cơ sở giáo dục, đào tạo ngoài công lập tuyển dụng lao động có học hàm, học vị cao làm việc trên địa bàn Tỉnh theo nhu cầu của doanh nghiệp, không giới hạn về số lượng tuyển dụng.

1.3.2. Phương hướng phát triển lao động ngành y tế

Là ngành quan trọng và đóng góp tỷ lệ lớn vào sự hài lòng về chất lượng cuộc sống của người dân. Theo The Economist Intelligence Units, chỉ số hài lòng của người dân trong môi trường sống đến từ dịch vụ y tế chiếm khoảng 20%. Mặc khác, lao động làm việc trong ngành đòi hỏi bên cạnh trình độ chuyên môn cấp trung trở lên (dịch vụ điều dưỡng, bác sĩ,...) còn phải được đào tạo về kỹ năng phục vụ,...

Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội góp phần tích cực vào công cuộc chăm sóc sức khỏe nhân dân. Công tác khám chữa bệnh ngày càng được nâng cao chất lượng; từng bước xây dựng, phát triển nguồn nhân lực y tế; ứng dụng triển khai các kỹ thuật mới, kỹ thuật chuyên sâu vào chẩn đoán và điều trị... Hệ thống y tế tiếp tục được củng cố từ tỉnh đến cơ sở, hoàn thành cơ bản các chỉ tiêu trên các mặt hoạt động theo đúng tiến độ của các kế hoạch đề ra; cơ sở vật chất trang thiết bị được đầu tư nâng cấp, xây mới và mua sắm nhiều trang thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu của nhân dân.

Để phát triển nguồn nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu mới, cần quan tâm một số định hướng như sau:

- Tăng cường công tác đào tạo nhằm từng bước hình thành đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, bảo đảm tính đồng bộ trên các lĩnh vực chuyên khoa.

- Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế trung cấp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ có trình độ đại học, công tác ổn định lâu dài; 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 các vùng đặc biệt khó khăn.

- Xây dựng chính sách thu hút, đãi ngộ, trọng dụng phù hợp để đảm bảo nhân lực cho các bệnh viện các tuyến ổn định, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân.

Lao động trong ngành y tế hiện có 7.358 người, tăng hơn 6% so với năm 2020. Với định hướng phát triển nguồn nhân lực y tế có ý thức, đáp ứng đủ yêu cầu về số lượng, chất lượng. Dự báo số lượng lao động trong ngành y tế đến năm 2030 được dự báo như sau:

Bảng 28: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Y tế

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành y tế	Người	7.358	9.536
1	Lao động trình độ trung cấp	Người	1.851	2.500
2	Lao động trình độ cao đẳng	Người	442	500
3	Lao động trình độ đại học	Người	2.945	3.750
4	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	250	350
5	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	9	20
6	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	1.843	2.148
7	Khác	Người	18	268

Về không gian phát triển, nhóm ngành dịch vụ y tế về cơ bản đã phát triển rộng khắp đến tuyến xã trên địa bàn. Tuy nhiên, với sự hình thành các vùng động lực, phát triển mạnh mẽ lĩnh vực du lịch, du lịch nghỉ dưỡng, du lịch chăm sóc sức khỏe, Các cơ sở y tế ngoài công lập chất lượng cao, thu hút các nhà đầu tư quốc tế được khuyến khích đầu tư và phát triển.

Đến năm 2030, tổng nhu cầu nhân lực ngành y tế tuyển dụng mới dự kiến từ 2.600-2.650 người. Trong đó:

- Số lượng tiến sỹ tăng thêm 11 người, trong đó, đào tạo trực tiếp từ cơ sở khoảng 7-8 người, tuyển dụng, thu hút nhân tài dự kiến đạt 3-4 người;

- Số lượng thạc sỹ tăng thêm đạt 120 người, trong đó, thu hút nhân tài, đối tượng có bằng cấp đào tạo từ nước ngoài dự kiến đạt 20-25 người;

- Số lượng bác sỹ trình độ đại học tăng thêm dự kiến đạt 2.000-2050 người, trong đó, lượng bác sỹ thu hút trình độ đại học dự kiến đạt 200-225 người.

Đồng thời, khuyến khích các cơ sở y tế ngoài công lập tuyển dụng, đào tạo nhân lực ngành y tế có bằng cấp đại học trở lên đến làm việc tại địa phương.

Khuyến khích phát triển mô hình liên kết, chia sẻ nguồn nhân lực y tế giữa các cơ sở y tế trong và ngoài nước, đặc biệt, liên kết các bệnh viện tại TP.HCM và các nước trong khu vực nhằm nâng cao năng lực chăm sóc và điều trị bệnh cho người dân và du khách, đặc biệt ưu tiên chính sách liên kết giữa bệnh viện đa khoa Tỉnh, các bệnh viện chuyên ngành Phong, Lao, Tâm thần, ... và các cơ sở chăm sóc y tế, du lịch y tế trên địa bàn Phú Quốc, Rạch Giá, Hà Tiên, Kiên Lương, Kiên Hải,...

1.3.3. Phương hướng phát triển lao động lĩnh vực chuyên môn, khoa học và công nghệ

Sự phát triển KHCN thời gian qua đã được tỉnh Kiên Giang quan tâm trên nhiều lĩnh vực. Đóng góp của KHCN vào tăng trưởng, phát triển KTXH liên tục được cải thiện; chỉ số tổng năng suất (TFP) tiếp tục tăng; các doanh nghiệp quan tâm đầu tư cho nghiên cứu và phát triển sản phẩm; tỷ lệ doanh nghiệp sử dụng dây chuyền công nghệ tiên tiến được nâng lên. Hoạt động KHCN đã đạt được một số tiến bộ và được ứng dụng ngày càng rộng rãi trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và đời sống.

Số lượng lao động trong ngành hiện có 1.713 người với trình độ khác nhau trong đó trình độ Tiến sĩ có tỷ lệ lớn so với các ngành khác. Với quan điểm phát triển KHCN và ĐMST là đột phá chiến lược, là động lực quan trọng để phát triển KTXH của tỉnh; là nền tảng và động lực then chốt để thực hiện tái cơ cấu và đổi mới mô hình tăng trưởng; là yếu tố quyết định nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế; là một trong những khâu đột phá để phát triển nhanh và bền vững.

Định hướng phát triển của Tỉnh trong thời kỳ đến năm 2030, xét từ những hướng đột phá, các vùng động lực, các ngành chủ lực và đặc biệt là kỳ vọng vào vị thế và cơ chế đặc thù của Phú Quốc, ... đòi hỏi lĩnh vực khoa học công nghệ cần được ưu tiên phát triển vừa rộng ra các lĩnh vực, vừa sâu, đòi hỏi những nghiên cứu có tính phù hợp, khả thi và tích hợp, chuyển giao được các mô hình, các kiến thức của thế giới phù hợp về cho Kiên Giang nói chung và Phú Quốc nói riêng nhằm tăng hiệu quả hoạt động sản xuất, quản lý và năng suất lao động của toàn diện đội ngũ nhân lực trên địa bàn Tỉnh.

Đặc thù của ngành, lao động cần có trình độ chuyên môn cao, đa dạng lĩnh vực, đa dạng ngành nghề, có kiến thức chuyên môn khoa học cao và có khả năng chuyển giao, vận hành vào thực tế. Vì vậy, bên cạnh việc đào tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ, cơ chế thu hút lao động trong và ngoài nước, đặc biệt thu hút lao động quốc

tế đến sinh sống và làm việc trên địa bàn Tỉnh cần được quan tâm ưu tiên trong việc vận hành chính sách của Tỉnh.

Một số định hướng phát triển nguồn lực lao động của ngành bao gồm:

- Tăng cường công tác đầu tư, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho ngành khoa học và công nghệ trong xu hướng phát triển công nghệ và đổi mới sáng tạo đang diễn ra mạnh mẽ, từng bước tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ có chất lượng cao.

- Hỗ trợ và tập trung đào tạo nguồn nhân lực khoa học công nghệ có trình độ cao, ưu tiên các lĩnh vực khoa học công nghệ tinh tập trung đầu tư phát triển trong thời gian tới như công nghệ sinh học, dược liệu, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, môi trường, vật liệu mới, năng lượng tái tạo,...

- Xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ trong tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có năng lực nghiên cứu và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển của các ngành, lĩnh vực.

Dự báo, nguồn nhân lực khoa học của ngành đến năm 2030 được dự báo như sau:

Bảng 29: Dự báo lao động làm việc trong ngành khoa học và công nghệ

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong ngành khoa học	Người	1.689	2.146
1	Lao động trình độ trung cấp	Người	450	350
2	Lao động trình độ cao đẳng	Người	113	100
3	Lao động trình độ đại học	Người	440	750
4	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	2	30
5	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	61	75
6	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	591	691
7	Khác	Người	82	149

Đến năm 2030: tổng nhân sự ngành khoa học và công nghệ trong toàn ngành tăng khoảng 550-575 người, chủ yếu tăng trong giai đoạn 2026-2030. Trong đó:

- Tổng lao động trình độ tiến sỹ tăng khoảng 14-15 người, trong đó, tuyển dụng theo hướng thu hút nhân tài đạt 2-3 người;

- Tổng lao động trình độ thạc sỹ tăng thêm 27-30 người, thu hút nhân tài, người có bằng được đào tạo tại nước ngoài được tuyển dụng mới đạt 40-45 người;

- Tổng lao động tuyển dụng mới có trình độ đại học là 310-325 người, trong đó, rà soát, đào tạo và thu hút theo diện thu hút nhân tài đạt 45-50 người.

1.3.4. Ngành Nghệ thuật – vui chơi và giải trí (văn hóa – thể thao)

Nghệ thuật, vui chơi và giải trí có vai trò quan trọng trong đáp ứng nhu cầu về đời sống tinh thần, nâng cao văn hóa của người dân và hỗ trợ phát triển ngành du lịch có nhiều tiềm năng phát triển trên địa bàn Tỉnh. Đến năm 2022, số lượng lao động phục vụ trong ngành là 6.954 người và tiếp tục được định hướng gia tăng nhằm xây dựng nền văn hóa tinh thần gắn với môi trường sống hài hòa giữa truyền thống và hiện đại, kế thừa nền văn hóa truyền thống và phát triển bổ sung các loại hình văn hóa, vui chơi, giải trí hiện đại, đặc biệt phát triển tại Phú Quốc, Rạch Giá, Hà Tiên và một số vùng có điều kiện như Kiên Hải và vùng sinh thái U Minh Thượng. Định hướng phát triển chung cho ngành, đó là:

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ quản lý văn hóa, thể thao các cấp nhằm từng bước xây dựng, phát triển, phát huy bản sắc văn hóa của tỉnh, nâng cao sức khỏe, tầm vóc, thể lực của người dân thông qua các chương trình, kế hoạch được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật thường xuyên.

- Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, gắn với thực tiễn phát triển văn hóa, thể thao của tỉnh.

- Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng với đổi mới cơ chế tổ chức; tăng cường công tác tuyển chọn, thu hút và đào tạo các tài năng thể thao, gắn với đào tạo các tuyến, lớp kế cận làm tiền đề để duy trì, phát triển thành tích thể thao ở các bộ môn có tiềm năng, lợi thế.

- Xây dựng chế độ, chính sách hỗ trợ, trọng dụng các vận động viên có thành tích cao trong thể thao nhằm khuyến khích phát huy tài năng.

Dự báo đến năm 2030, số lượng và trình độ của người lao động trong ngành như sau:

Bảng 30: Nhu cầu lao động phân theo trình độ ngành Văn hóa, nghệ thuật, vui chơi và giải trí

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	2020	2030
	Tổng lao động làm trong Nghệ thuật vui chơi và giải trí	Người	6.257	11.920
1	Sơ cấp nghề		285	2.535
2	Lao động trình độ trung cấp	Người	142	1.892
3	Lao động trình độ cao đẳng	Người	427	2.250
4	Lao động trình độ đại học	Người	569	1.944
5	Lao động trình độ thạc sỹ	Người	285	435
6	Lao động trình độ Tiến sỹ	Người	0	5
7	Lao động công nhân kỹ thuật (không bằng, hoặc thời gian đào tạo dưới 3 tháng)	Người	481	806
8	Khác		4.069	2.053

1.4 Phương hướng phát triển đội ngũ cán bộ công chức, viên chức:

Đến năm 2030, một số yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quá trình phát triển nhân lực trong đội ngũ cán bộ công chức, viên chức gồm:

- Ổn định đội ngũ cán bộ công chức, viên chức theo định hướng xây dựng đề án vị trí, việc làm theo nghị quyết 27/NQ-TW ngày 21/5/2018;

- Sắp xếp tinh giản nhân sự trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tăng cường hiệu quả, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và triển khai công việc. Số lượng tinh giản biên chế đến năm 2030 dự kiến khoảng 200-250 cán bộ.

- Sắp xếp lại các đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã theo Nghị quyết 35/2023/UBTVQH15 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã giai đoạn 2023-2030. Dự kiến, 3 huyện (An Biên, Vĩnh Thuận, U Minh Thượng) và 10 xã, phường thuộc diện sắp xếp lại đến năm 2030. Số lượng cán bộ công chức thuộc diện bố trí lại dự kiến 400-500 cán bộ.

- Đào tạo phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo tính kế thừa và hiệu quả trong công việc. Đa dạng hóa đội ngũ cán bộ viên chức theo độ tuổi, trình độ chuyên môn, trình độ chính trị để đảm bảo quá trình phát triển liên tục có tính kế thừa cho địa phương.

- Thực hiện đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, kỹ năng xử lý công việc phù hợp với sự phát triển chung của Tỉnh và ngành nghề phụ trách.

- Tập trung khắc phục những tồn tại trong hiện trạng hoạt động của nguồn nhân lực thuộc cán bộ công chức, viên chức về tình trạng thừa, thiếu cục bộ, tinh giản biên chế và nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc.

Định hướng phát triển cán bộ công chức: Tiếp tục định hướng đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, thực hiện chính sách tinh giản biên chế và đề án vị trí việc làm theo các xu hướng trên.

Đến năm 2030, tổng số cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn dự kiến giảm còn 28.000 người, bình quân hàng năm tinh giản 650 người. Trong đó: Cán bộ, công chức cấp tỉnh và cấp huyện toàn tỉnh là 2.269 người (tinh giản khoảng 225 người so với năm 2022); Cán bộ khối cơ quan Đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị khác là 1.150 người, (tinh giản khoảng 202 người so với tổng số 1.352 người từ năm 2022. Cán bộ công chức cấp xã được thực hiện theo quy định tại Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 là 3.116 người.

Về định hướng cơ cấu phân theo các nhóm đối tượng: số cán bộ nữ phần đầu đạt tỷ lệ tối thiểu 40%, tỷ lệ cán bộ, công chức đạt trình độ đại học trở lên đạt tối thiểu 90%, trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên đạt tối thiểu 70%, trong đó, trình độ lý luận chính trị đạt tối thiểu 30%, nâng cao tỷ lệ cán bộ có bằng cấp và chứng chỉ tin học đạt tối thiểu 92,5%, trong đó, có bằng đại học trở lên đạt tối thiểu 3,5% để định hướng tốt và có khả năng vận dụng chuyển đổi số, tỷ lệ cán bộ trẻ có độ tuổi từ 40 tuổi trở xuống đạt tối thiểu 30%. Đào tạo và tuyển dụng mới thay thế cán bộ công chức đến tuổi nghỉ hưu dự kiến 300 chỉ tiêu, ưu tiên trong các lĩnh vực Nông nghiệp và phát triển nông thôn, giao thông vận tải, giáo dục và đào tạo, ... và một số địa phương có lượng cán bộ công chức trên 50 tuổi số lượng lớn như: huyện An Minh, Giồng Riềng, Châu Thành, Gò Quao, Hòn Đất, Vĩnh Thuận,....

Định hướng phát triển cán bộ viên chức ngành y tế: là ngành trọng điểm và có vai trò định hướng, hình thành nên tỉnh có chất lượng dịch vụ, có mức sống dân cư thuộc nhóm hàng đầu khu vực ĐBSCL. Đội ngũ viên chức ngành y tế được định hướng tiếp tục được đào tạo mới tăng thêm về số lượng, nâng cao chất lượng phục vụ ngành y tế cả về chuyên môn về y tế và chuyên môn, kỹ năng về nâng cao chất lượng dịch vụ trong ngành. Tổng số viên chức ngành y tế định hướng đến năm 2030 tối thiểu đạt 6.000 người, trong đó, số lượng viên chức nữ đạt trên 60%, viên chức dân tộc thiểu số đạt trên 13%, viên chức có trình độ đại học và sau đại học đạt trên 25%, được sỹ trình độ đại học và sau đại học trên 5,5%. Về trình độ chuyên môn, số lượng viên chức ngành y đạt trình độ đại học trở lên (bằng đại học, bác sỹ chuyên khoa I, cấp thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa II và cấp tiến sỹ) đạt tối thiểu 60% tổng lượng viên chức trong ngành. Trong đó, số lượng bác sỹ đạt tối thiểu 2.200 bác sỹ, hướng đến chỉ tiêu đạt 11,9 bác sỹ/vạn dân vào năm 2030. Nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, tại các vùng có tỷ lệ đông người dân tộc, nâng cao số lượng bác sỹ có thể giao tiếp được (quy mô dự kiến đạt 100 viên chức có thể giao tiếp được tiếng dân tộc). Tiếp tục đào tạo mới, gia tăng tỷ lệ bác sỹ có độ tuổi dưới 30 gia nhập ngành dự kiến trên 1.000 viên chức, tạo cơ sở thay thế cho đội ngũ viên chức đến tuổi nghỉ hưu dự kiến 650 người. Thu hút nhân tài trong ngành y dự kiến đạt quy mô khoảng 390-400 người, có ưu tiên các bác sỹ công tác trong các chuyên ngành phong, lao, tâm thần, pháp y,...

Các đơn vị trọng tâm ưu tiên phát triển nguồn nhân lực, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp để vừa nâng cao năng lực chuyên môn phục vụ trong ngành y tế và vừa nâng cao năng lực nghiên cứu y tế: Bệnh viện đa khoa Tỉnh, Bệnh viện Tâm thần, bệnh viện lao phổi, bệnh viện Ung bướu, bệnh viện Y dược Cổ truyền, bệnh viện

Sản nhi, trường Cao Đẳng Y tế tỉnh Kiên Giang,... Phấn đấu mỗi đơn vị có từ 3-5 tiến sỹ, riêng bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang phấn đấu đạt 10 tiến sỹ.

Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Giáo dục và đào tạo¹⁰: Trong xu thế phát triển kinh tế của Tỉnh, đội ngũ lao động trẻ gia nhập các ngành kinh tế trên địa bàn gia tăng trong thời kỳ đến năm 2030. Vì vậy, áp lực gia tăng về hạ tầng giáo dục và đào tạo, gia tăng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trong ngành tiếp tục gia tăng.

Xét về đội ngũ viên chức trong ngành giáo dục: áp lực gia tăng lớn tập trung vào đội ngũ viên chức là giáo viên cần tiếp tục được quan tâm đào tạo. Theo dự báo, xét riêng trong đội ngũ viên chức ngành giáo dục đào tạo, đến năm 2030, số lượng trên 22.500 người, trong đó, cán bộ quản lý chiếm khoảng 6,5%, công nhân viên chiếm khoảng 7%, và đội ngũ giáo viên chiếm khoảng 86,5% lượng viên chức ngành giáo dục.

Về trình độ đào tạo, tăng chỉ tiêu đào tạo đội ngũ viên chức đạt từ cấp độ đại học trở lên nhằm bổ sung số lượng viên chức là các bộ quản lý tại các cơ sở giáo dục và đào tạo công lập, viên chức là giáo viên các cấp, đặc biệt, tăng cường đội ngũ giáo viên tại các cơ sở dạy nghề. Trong đó, quy mô tiến sỹ đến năm 2030, phấn đấu số lượng viên chức có học vị tiến sỹ đạt tối thiểu 60 người, quy mô viên có học vị thạc sỹ tối thiểu đạt 1.250 người.

Định hướng phát triển viên chức trong khối ngành khoa học công nghệ, khoa học xã hội, văn hóa, thể thao và du lịch và lĩnh vực khác:

- Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ tiếp tục được quan tâm tăng cường về số lượng và không ngừng nâng cao về chất lượng. Các lĩnh vực được ưu tiên đào tạo như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ chế biến,... phục vụ phát triển thế mạnh nông nghiệp, công nghiệp, kinh tế biển và du lịch ngành du lịch. Đặc thù của ngành, số lượng nhân sự có sự liên kết nghiên cứu giữa khu vực công và khu vực tư. Ưu tiên phát triển khu vực ngoài Nhà nước và ngoài tỉnh cùng liên kết triển khai các công trình nghiên cứu khoa học có khả năng ứng dụng trên địa bàn. Riêng trên địa bàn tỉnh, đội ngũ nhân lực tham gia nghiên cứu khoa học tiếp tục được đào tạo mới và bổ sung về số lượng khoảng 200 cán bộ công chức, viên chức, nâng tổng số viên chức khoa học trên địa bàn tỉnh lên 1.500 người vào năm 2030. Nâng tổng số nhân lực khoa học công nghệ trên địa bàn đạt khoảng 8,37 người/vạn dân (chỉ xét riêng khối công chức, viên chức).

¹⁰ Viên chức ngành giáo dục: chưa tính người lao động làm việc trong các cơ sở tư nhân, xã hội hóa trên địa bàn

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phụ vụ trong ngành văn hóa, nghệ thuật, vui chơi và giải trí: có vai trò đóng góp quan trọng trong việc giữ gìn văn hóa địa phương, hỗ trợ lớn vào các hoạt động phát triển văn hóa và du lịch, góp phần lớn vào định hướng xây dựng nơi đáng sống của tỉnh Kiên Giang, đặc biệt bố trí không gian làm việc tại Rạch Giá, Phú Quốc, Hà Tiên, Kiên Lương,... Lao động trong ngành cần được xây dựng kế hoạch đào tạo đa dạng hóa về trình độ và kỹ năng nghề phục vụ quản lý và cộng đồng. Tổng số cán bộ, công chức, viên chức trong ngành đến năm 2030 dự kiến đạt 500 người, trong đó, cán bộ công chức cấp tỉnh, huyện đạt 125 người, viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp có liên quan khoảng 375 người, tăng khoảng 250 người so với năm 2020.

2. Định hướng thu hút lao động và nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1 Xây dựng chương trình đào tạo, đào tạo lại, đào tạo lao động chất lượng cao, chương trình bồi dưỡng nhân tài.

2.1.1. Định hướng đào tạo nhân lực chất lượng cao

Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các ngành, lĩnh vực theo hướng phát triển tối đa năng lực, phát triển những năng khiếu chuyên biệt, năng lực nổi bật của nhân tài.

Nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài và hoàn thiện cơ chế sử dụng, quản lý vị trí việc làm, bảo đảm khoa học, chặt chẽ, thống nhất để làm cơ sở bố trí đúng người, đúng việc và trọng dụng nhân tài.

Nâng cao năng lực bồi dưỡng nhân tài của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo trọng điểm. Xây dựng chương trình, kế hoạch hợp tác, liên kết với các cơ sở giáo dục, đào tạo nước ngoài có uy tín cao trên thế giới để đào tạo, bồi dưỡng nhân tài theo nhu cầu và các chuẩn mực của khu vực, quốc tế.

Tạo điều kiện thuận lợi về các điều kiện học tập, nghiên cứu, môi trường cọ sát, thử thách, rèn luyện để các tài năng trẻ là học sinh, sinh viên, đặc biệt là sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc có cơ hội phát huy năng lực, sở trường.

Tăng cường năng lực cho các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, công nghệ, giáo dục, y tế, văn hóa, khoa học xã hội và các lĩnh vực trọng điểm khác thông qua đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tăng cường hợp tác, giao lưu, hội nhập quốc tế về nhân tài;

Định hướng danh mục các ngành, lĩnh vực trọng điểm trong ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao, phù hợp với định hướng phát triển của Tỉnh như:

- Lĩnh vực Công nghệ thông tin: Giải pháp phần mềm công nghệ thông tin; Quản trị mạng; An ninh mạng; Điện toán đám mây; Thiết kế đồ họa; Công nghệ Web, Trí tuệ nhân tạo (AI); Internet vạn vật (IoT); Dữ liệu lớn (Big Data);
- Lĩnh vực Cơ khí: Kỹ thuật gia công CNC (Tiện, Phay); Kỹ thuật khuôn mẫu; Kỹ thuật In 3D; Kỹ thuật thiết kế công nghiệp; Cơ khí công nghiệp; Kỹ thuật Hàn;
- Lĩnh vực Tự động hóa: Công nghệ kỹ thuật điều khiển tự động; Tự động hóa công nghiệp.
- Lĩnh vực Cơ điện tử: Kỹ thuật điện tử; Kỹ thuật Cơ điện tử; Điện tử công nghiệp.
- Lĩnh vực Điện – Điện tử: Kỹ thuật điện công nghiệp – dân dụng; Kỹ thuật lắp đặt điện; Điều khiển công nghiệp; Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí.
- Lĩnh vực công nghiệp chế biến nông nghiệp, chế biến thủy sản công nghệ cao
- Lĩnh vực Logistics: Quản lý kho cảng hàng không; Quản lý kho cảng biển; Quản lý kho lạnh; Khai thác vận tải đường bộ; Khai thác vận tải đường không; Khai thác vận tải đường biển; Vận hành thiết bị xếp dỡ hàng hóa hàng hải; xếp dỡ cơ giới tổng hợp; Chuỗi Logistics.
- Lĩnh vực Du lịch: Điều hành tour du lịch; Quản trị khu Resort; Du lịch sinh thái; Quản trị lễ hành; Quảng bá hình ảnh; Hướng dẫn du lịch.
- Lĩnh vực Xây dựng: Quản lý tòa nhà; Quản lý xây dựng; Công nghệ kỹ thuật xây dựng; Công nghệ kỹ thuật kiến trúc; Công nghệ và giải pháp thi công.
- Lĩnh vực Công nghệ môi trường: Bảo vệ môi trường công nghiệp; Xử lý nước thải; Năng lượng tái tạo; Bảo trì hệ thống hạ tầng đô thị.

2.1.2 Xây dựng các chương trình thực hiện đào tạo nhân lực chất lượng cao

a) Nâng cao chất lượng chương trình đào tạo

- Tổ chức các đoàn công tác đi làm việc, khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp, tập đoàn trong nước để trao đổi, thảo luận về việc xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng theo nhu cầu chuyển đổi công nghệ sản xuất của các đơn vị.

- Tổ chức các đoàn công tác đi làm việc, đàm phán tại các cơ sở giáo dục nước ngoài để chuyển giao các chương trình đào tạo tiên tiến thuộc các lĩnh vực trọng điểm của Tỉnh, cụ thể: Nhật Bản (Nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp công nghệ cao, kinh tế

biển, công nghiệp chế biến, lĩnh vực Cơ khí, Tự động hóa, Cơ điện tử); Hàn Quốc (Nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến - chế tạo, Điện - Điện tử); Singapore (lĩnh vực Công nghệ thông tin, Logistics, Du lịch, Công nghệ môi trường); Úc (lĩnh vực Logistics, Du lịch, Xây dựng). Trên cơ sở đàm phán với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nước ngoài, tổ chức thực hiện chuyển giao tối thiểu 03 chương trình đào tạo cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong nước.

b) Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo:

Tổ chức các lớp cập nhật nâng cao kiến thức cho đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước và đội ngũ viên chức, giảng viên giáo dục nghề nghiệp.

Tuyên dương nhà giáo giáo dục nghề nghiệp của Tỉnh, tuyển chọn, tôn vinh những nhà giáo, nhà khoa học đã có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển của giáo dục nghề nghiệp Tỉnh;

c) Kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp

Tổ chức đoàn công tác khảo sát tại nước ngoài về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp trong các lĩnh vực: công nghiệp chế biến chế tạo, ngành xây dựng, logistics, công nghệ thông tin, công nghệ môi trường, du lịch, công nghệ thông tin, điện tử, y tế, giáo dục và đào tạo,...

Tổ chức kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp, chương trình đào tạo theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tổ chức cho 100% các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trên địa bàn Tỉnh hoàn thành công tác kiểm định chất lượng. Khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục hoàn thành công tác kiểm định chất lượng. Tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập thuộc Tỉnh, có ít nhất 30% chương trình đào tạo các nghề thuộc các lĩnh vực trọng điểm được kiểm định chất lượng theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

d). Đầu tư nâng cấp hệ thống cơ sở giáo dục đào tạo:

Trong giai đoạn đến năm 2030, tiếp tục từng bước đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo cho 10 cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đầu tư 1 trung tâm thí nghiệm thực hành dùng chung phục vụ cho công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học;

Bảng 31: Danh mục cơ sở đào tạo cần đầu tư mới, nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị

TT	Tên cơ sở giáo dục nghề nghiệp	Địa điểm dự kiến	Ghi chú
1	Đầu tư xây dựng Trung tâm thí nghiệm, thực hành dùng chung cho công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học	Tp. Rạch Giá	Đầu tư mới
2	Trường Cao đẳng Kiên Giang	Huyện Châu Thành	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
3	Trường Cao đẳng Nghề Kiên Giang	Thành phố Rạch Giá	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
4	Trường Cao đẳng Y tế Kiên Giang	Thành phố Rạch Giá	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
5	Trường Cao đẳng sư phạm Kiên Giang	Thành phố Rạch Giá	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
6	Nâng cấp, cải tạo trường Trung cấp nghề Dân tộc nội trú tỉnh Kiên Giang	Huyện Giồng Riềng	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
7	Nâng cấp, cải tạo, mua sắm thiết bị dạy nghề trường Trung cấp kỹ thuật nghiệp vụ tỉnh Kiên Giang	Thành phố Rạch Giá	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
8	Nâng cấp, cải tạo, mua sắm thiết bị dạy nghề trường Trung cấp nghề vùng Tứ giác Long Xuyên	Huyện Kiên Lương	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
9	Nâng cấp, cải tạo, mua sắm thiết bị dạy nghề trường Trung cấp nghề vùng U Minh Thượng	Huyện U Minh Thượng	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
10	Nâng cấp, cải tạo, mua sắm thiết bị dạy nghề trường Trung cấp Việt - Hàn Phú Quốc	Thành phố Phú Quốc	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị
11	Nâng cấp, cải tạo, mua sắm thiết bị dạy nghề trường Trung cấp nghề Tân Hiệp	Huyện Tân Hiệp	Nâng cấp, cải tạo, bổ sung trang thiết bị

Triển khai có lộ trình cơ chế tự chủ tài chính cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp gồm: cho 03 trường Cao đẳng, 06 trường Trung cấp và 22 nghề được lựa chọn nghề trọng điểm theo Dự án nghề trọng điểm được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt nhằm tạo cơ chế chủ động trong công tác điều hành, liên kết đào tạo giữa các cơ sở đào tạo và việc xã hội hóa đầu tư hệ thống cơ sở vật chất đào tạo.

2.1.3 Triển khai công tác đào tạo nghề gắn với nhu cầu xã hội và thị trường lao động

Thực hiện công tác đào tạo cho đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp: ưu tiên cho đội ngũ quản lý các doanh nghiệp nhỏ và vừa, các nhà khởi nghiệp trên địa bàn Tỉnh;

Xây dựng chương trình đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho người lao động trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp và người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Tỉnh;

Triển khai công tác “đào tạo song hành” giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp: Thí điểm tổ chức liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp ở các nội dung: chương trình, giáo trình đào tạo, thời gian thực hành tại doanh nghiệp, vật tư tiêu hao với tiêu chí đào tạo 50% thời lượng lý thuyết và thực hành cơ bản tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp; 50% thời lượng thực hành chuyên sâu tại các doanh nghiệp. Khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tự thực vận hành mô hình này trong việc đào tạo tại đơn vị.

Triển khai các khóa đào tạo nghề theo Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg ngày 28 tháng 9 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ cho các đối tượng: người học là phụ nữ trong độ tuổi, lao động nông thôn, người khuyết tật đủ điều kiện tham gia học các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng, trong đó ưu tiên người khuyết tật và các đối tượng là người thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng, người dân tộc thiểu số, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, người thuộc hộ gia đình bị thu hồi đất nông nghiệp, đất kinh doanh, lao động nữ bị mất việc làm, ngư dân.

Tổ chức đào tạo nghề cho thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an, thanh niên tình nguyện hoàn thành nhiệm vụ thực hiện chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội theo quy định tại Điều 14, Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2015 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm.

Định mức số lượng đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại cho người lao động hàng năm đạt 1% tổng số lao động trên địa bàn. Trong đó, khối cán bộ, công chức Nhà nước có tỷ lệ đào tạo lại cao hơn so với lực lượng lao động ngoài Nhà nước. Số lượng đào tạo

2.1.4 Công tác truyền thông trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp

Tổ chức tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về giáo dục nghề nghiệp và nguồn nhân lực chất lượng cao hàng năm

Tổ chức Tọa đàm, Hội thảo khoa học (*quy mô trong nước và quốc tế*) nhằm trao đổi, thảo luận và đề ra các giải pháp hữu hiệu làm cơ sở điều chỉnh Chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với tình hình thực tiễn

Tổ chức ngày hội tuyển sinh, hướng nghiệp để tạo cơ hội quảng bá hình ảnh hoạt động của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Tỉnh;

Tổ chức Lễ tuyên dương người lao động, sinh viên học sinh tiêu biểu trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp

2.1.5 Chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp

Tạo lập hệ thống quản lý cơ sở dữ liệu đối với tất cả cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Tỉnh (Thông tin cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Thông tin về đội ngũ cán bộ quản lý - nhà giáo cơ hữu; Thông tin về chương trình, giáo trình đào tạo; Thông tin về văn bằng - chứng chỉ đã cấp cho người học; Thông tin về kiểm định chất lượng; Thông tin về liên kết đào tạo quốc tế).

Tổ chức hình thức đào tạo trực tuyến tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên nền tảng của công nghệ thông tin (Internet vạn vật, dữ liệu lớn), đa dạng hóa các hình thức học tập, tạo điều kiện học tập thuận lợi cho người học.

2.2 Chính sách thu hút lao động:

Bên cạnh chính sách đào tạo trên địa bàn nội tỉnh, chính sách thu hút lao động khá quan trọng để đảm bảo khả năng cung ứng nguồn cung cho nhu cầu của Tỉnh. Các chính sách thu hút lao động cần tập trung vào các vấn đề sau:

2.2.1 Chính sách đầu tư hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng kinh tế, hạ tầng đô thị, xây dựng môi trường sống chất lượng cao:

Việc phát triển hệ thống hạ tầng kỹ thuật, kinh tế, đô thị là yếu tố quan trọng trong việc giữ chân người lao động ở lại làm việc trong tỉnh và thu hút người lao động ngoài tỉnh đến công tác tại Kiên Giang. Qua đó, giảm dần thời gian kết nối, đi lại của người lao động, tăng cường cơ hội việc làm, tăng tính cạnh tranh với các địa phương trong vùng.

Đẩy mạnh thu hút đầu tư hạ tầng kinh tế, công nghiệp, dịch vụ du lịch,... Trong đó, đến năm 2030, ưu tiên đầu tư bổ sung vào 4 KCN (đảm bảo đến năm 2030 đi vào hoạt động 5 KCN), 12 CCN, 2 Khu kinh tế. Trong lĩnh vực du lịch: ưu tiên đầu tư 4 khu du lịch thuộc vùng Phú Quốc và Phụ cận; đầu tư vào 17 khu du lịch tại vùng Hà Tiên – Kiên Lương và Phụ cận; Đầu tư 13 khu du lịch Vùng Rạch Giá – Kiên Hải và phụ cận và 3 khu du lịch tại vùng U Minh Thượng và phụ cận.

Triển khai thực hiện các chương trình đầu tư hạ tầng đô thị theo định hướng phát triển đô thị của Tỉnh;

Xây dựng môi trường sống hỗ trợ cho cuộc sống người dân, người lao động đáp ứng được các dịch vụ về y tế, giáo dục, văn hóa, vui chơi, giải trí,... và liên tục gia tăng chất lượng cuộc sống người dân trên địa bàn Tỉnh;

Xây dựng cộng đồng đa văn hóa: Tạo ra một môi trường chào đón và chấp nhận đa dạng văn hóa sẽ thu hút lao động từ các quốc gia và nền văn hóa khác nhau, tổ chức các sự kiện và hoạt động giao lưu để khuyến khích sự đa dạng và sự gắn kết trong cộng đồng

2.2.2 Chính sách hỗ trợ và thu hút người lao động:

Đối với người lao động: chính sách tiền lương, thu nhập và những chính sách hỗ trợ của chính quyền địa phương có ảnh hưởng lớn đến khả năng thu hút người lao động. Vì vậy, Tỉnh phối hợp với doanh nghiệp triển khai chính sách tiền lương và các chính sách hỗ trợ mang tính cụ thể cho người lao động để thu hút người lao động đến làm việc tại Tỉnh.

- Hỗ trợ tài chính trong việc đào tạo nghề: phát huy chính sách hỗ trợ đào tạo người lao động theo định hướng của Bộ Kế hoạch và đầu tư tại Thông tư 06/2022/TT-BKHĐT ngày 10/5/2022 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, kết hợp với chính sách đào tạo và phát triển nhân lực của doanh nghiệp, hỗ trợ đào tạo miễn phí cho người lao động mới, đào tạo lại người lao động;

- Thực hiện chính sách lương và thu nhập tăng thêm mang tính cạnh tranh so với các địa phương trong vùng;

- Thực hiện chính sách tài chính, vay ưu đãi cho người lao động trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và lao động sơ cấp;

- Xây dựng hệ thống nhà lưu trú cho công nhân, nhà ở xã hội,... gắn với các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, ưu tiên hỗ trợ cho đối tượng công nhân, người lao động được tiếp cận với giá ưu đãi;

- Thực hiện các chính sách tín dụng như vay ưu đãi trả góp mua nhà, mua xe và vay tiêu dùng cho người lao động, bảo vệ người lao động trước các rủi ro tài chính;

- Triển khai thực hiện các khóa đào tạo, đào tạo lại, nâng cao năng suất lao động, cập nhật kiến thức về chuyển đổi số và các kỹ năng quản lý tài chính cá nhân cho người lao động;

- Thường xuyên tuyên truyền, cập nhật kiến thức, kỹ năng, tay nghề cho người lao động, tuyên truyền phòng tránh các rủi ro cho người lao động;

2.3 Chính sách thu hút nhân tài:

2.3.1. Dự báo số lượng nhân tài được định hướng thu hút

Dự báo, tổng số lượng nhân tài được thu hút trong giai đoạn 2021-2030 thuộc các ngành trên quy mô toàn tỉnh đạt 1.900 đến 2.000 người, chiếm tối thiểu 12,1% nhân sự được tuyển dụng mới. Trong đó, quy mô thu hút thuộc các ngành dự báo như sau:

Bảng 32: Dự báo quy mô thu hút nhân tài giai đoạn 2021-2030⁽¹¹⁾

ST T	Lao động phân theo ngành kinh tế	ĐVT	2.020	2.030	Biến động (+/-) '21-30	Thu hút	Tỷ lệ (%)
1	J. Thông tin truyền thông	Người	3.212	3.814	602	121	20,1
2	M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	Người	1.689	2.146	457	91	20,0
3	N. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	Người	4.412	7.152	2.740	274	10,0
4	P. Giáo dục và đào tạo	Người	24.687	26.223	1.536	192	12,5
5	Q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	Người	7.358	9.536	2.178	327	15,0
6	R. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	Người	6.257	11.920	5.663	566	10,0
	Tổng	Người	47.615	60.791	13.176	1.571	11,9

2.3.2 Tiêu chuẩn nhân tài được thu hút

Chuyên gia, nhà khoa học là người có trình độ và chuyên ngành đào tạo phù hợp với hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định pháp luật Việt Nam, có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và thành tích nghiên cứu khoa học; có công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học chuyên ngành có uy tín trên thế giới, có công trình nghiên cứu xuất sắc đã được nghiệm thu hoặc sáng chế được công nhận đem lại hiệu quả cao, được ứng dụng trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp và các ngành, lĩnh vực khác. Chuyên gia, nhà khoa học phải có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo, tư vấn, chuyển giao công nghệ, quản lý hoạt động khoa học, vận hành các thiết bị, dây chuyền sản xuất, thiết kế chế tạo các sản phẩm liên quan đến lĩnh vực chuyên môn (Điều 1 Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07 tháng 12 năm 2018 của Hội đồng nhân dân thành phố);

Thu hút nhân tài từ khối sinh viên:

⁽¹¹⁾ Dự báo được thực theo định hướng từ Quyết định 899/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược Quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học ở trong nước hoặc nước ngoài được công nhận tương đương về văn bằng, chứng chỉ theo quy định của pháp luật có kết quả học tập và rèn luyện xuất sắc các năm học của bậc đại học, trong độ tuổi quy định tại Điều 1 Luật thanh niên tính đến thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển và đáp ứng một trong các tiêu chuẩn sau đây:

- Đạt giải ba cá nhân trở lên tại một trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp tỉnh, đạt giải khuyến khích trở lên trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp quốc gia hoặc Bằng khen trở lên trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi quốc tế thuộc một trong các môn khoa học tự nhiên (toán, vật lý, hóa học, sinh học, tin học) và khoa học xã hội (ngữ văn, lịch sử, địa lý, ngoại ngữ) trong thời gian học ở cấp trung học phổ thông;

- Đạt giải ba cá nhân trở lên tại cuộc thi khoa học - kỹ thuật cấp quốc gia hoặc quốc tế trong thời gian học ở cấp trung học phổ thông hoặc bậc đại học;

- Đạt giải ba cá nhân trở lên tại cuộc thi Ô-lim-pích thuộc một trong các môn toán, vật lý, hóa học, cơ học, tin học hoặc các chuyên ngành khác trong thời gian học ở bậc đại học được Bộ Giáo dục và Đào tạo công nhận.

Người có trình độ thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I, bác sĩ nội trú, dược sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành y học, được học trong độ tuổi quy định tại Điều 1 Luật thanh niên tính đến thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển và đáp ứng đủ các tiêu chuẩn sau đây:

- Đạt tiêu chuẩn quy định tại điểm a hoặc điểm b hoặc điểm c khoản 1 Điều này;
- Tốt nghiệp đại học loại khá trở lên và có chuyên ngành đào tạo sau đại học cùng ngành đào tạo ở bậc đại học.

Người có trình độ tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II, dược sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành y học, được học trong độ tuổi theo quy định tại Điều 23 Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ tính đến thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển và đáp ứng đủ các tiêu chuẩn quy định tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều này

Người có tài năng đặc biệt là những người có đủ năng lực, sức khỏe và tinh thần phù hợp với yêu cầu nghề nghiệp; có phẩm chất đạo đức và khát vọng cống hiến; có tri thức và năng lực đặc biệt xuất sắc trong một hoặc một số ngành, lĩnh vực; có khả năng lao động sáng tạo rất cao; đã đạt nhiều thành tích hoặc khả năng hoàn thành công việc, nhiệm vụ cụ thể với mức độ tốt vượt trội mà rất ít người có thể thực hiện được; có uy tín cao được công nhận (Điều 1 Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07 tháng 12 năm 2018 của Hội đồng nhân dân thành phố).

2.3.3 Chính sách thu hút nhân tài

Rà soát các trường hợp học sinh, sinh viên có thành tích học xuất sắc, có tố chất, năng khiếu vượt trội từ cơ sở đào tạo;

Chủ động kết nối các chuyên gia, nhà khoa học có học hàm, học vị tiến sỹ, phó giáo sư, giáo sư có các công trình nghiên cứu được công nhận và ứng dụng hiệu quả cao vào đời sống thực tiễn gắn với các hướng phát triển trọng điểm Tỉnh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có năng lực nổi trội, luôn hoàn thành tốt hoặc xuất sắc nhiệm vụ, công vụ liên tục tối thiểu 3 năm, được UBND Tỉnh hoặc các tổ chức chính trị, xã hội và các tổ chức khoa học công nhận.

Những người có trình độ, năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác kể cả trong và ngoài nước.

Khuyến khích, đề cao trách nhiệm của người giới thiệu, tiến cử nhân tài; bảo đảm công khai, minh bạch, dân chủ trong giới thiệu, tiến cử, công nhận nhân tài.

Đề xuất danh mục các ngành, lĩnh vực tập trung thu hút nhân tài, người có tài năng đặc biệt tập trung vào các lĩnh vực: Công nghệ thông tin, xây dựng đô thị thông minh; Phát triển công nghiệp hỗ trợ; Dịch vụ vận tải, kho bãi, dịch vụ cảng - hậu cần hàng hải và xuất nhập khẩu (logistics); Nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học; Phòng chống thiên tai, xử lý sự cố môi trường, quy hoạch và phát triển đô thị, ứng phó biến đổi khí hậu; Vật liệu mới, công nghệ nano, năng lượng tái tạo, sản xuất linh kiện điện tử cao cấp, công nghiệp vi mạch, công nghệ số; Các ngành nghiên cứu khoa học cơ bản: kinh tế số, khoa học tính toán và dữ liệu lớn, internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo...; Lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao, khoa học xã hội; Xây dựng, hoạch định chính sách công và quản lý nhà nước trên các lĩnh vực: kế hoạch và đầu tư; giáo dục và đào tạo; văn hóa, nghệ thuật - thể dục, thể thao; du lịch; xây dựng và quản lý đô thị...; Dịch vụ công chất lượng cao: giáo dục đại học, sau đại học và y tế kỹ thuật cao và các lĩnh vực khác có nhu cầu thu hút, Ủy ban nhân dân Tỉnh báo cáo và đề xuất Hội đồng nhân dân ban hành chính sách triển khai.

Nghiên cứu ban hành chính sách thu hút nhân tài, người có tài năng đặc biệt. Trong đó, tập trung nghiên cứu các chính sách như:

- Chính sách hỗ trợ, trợ cấp ban đầu cho nhân tài, người có tài năng đặc biệt: phải xác định rằng, Kiên Giang có vị trí khá xa vùng Trung tâm kinh tế của cả nước, nhân tài

và người có tài năng đặc biệt chấp nhận về công tác tại địa phương phải chấp nhận mất đi chi phí cơ hội khá lớn. Vì vậy, chính sách cần có sự bù đắp 1 phần cho quyết định về công tác trên địa bàn tỉnh Kiên Giang. Đề xuất mức trợ cấp ban đầu nhân tài tương ứng với 3 năm lương cơ bản của người được thu hút, tương ứng 84,24 đến 338,4 lần mức lương cơ sở. Trong đó, ưu tiên thu hút, tuyển chọn đối với những ngành thế mạnh, ngành đột phá của tỉnh và ngành y tế.

- Kinh phí hỗ trợ ban đầu cho nhân tài, người có năng khiếu đặc biệt đến năm 2030 dự kiến cần khoảng 470 tỷ đồng.

- Chính sách tiền lương và hỗ trợ sinh hoạt phí hàng tháng:

- + Chuyên gia, nhà khoa học được chi trả mức lương hàng tháng với số tiền bằng mức lương cơ sở nhân với hệ số của Bảng lương Chuyên gia cao cấp ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2014 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, cụ thể như sau: Những trường hợp là giáo sư, phó giáo sư được hưởng bậc 2 (hệ số 9,40); các trường hợp còn lại: được hưởng bậc 1 (hệ số 8,80). Lương hàng tháng nêu trên đã bao gồm: tiền công lao động, chi phí phương tiện đi lại làm việc, công tác; tiền công làm thêm giờ, ngoài giờ vào các ngày nghỉ, lễ. Đồng thời, mức lương này được dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác của người lao động theo quy định pháp luật. Trường hợp chuyên gia, nhà khoa học thực hiện tốt nghĩa vụ theo hợp đồng, có thành tích xuất sắc và có nhiều cống hiến cho cơ quan, đơn vị, được tiếp tục ký hợp đồng cho giai đoạn tiếp theo thì được hưởng mức lương cao hơn một (01) bậc so với mức lương được hưởng của hợp đồng đầu tiên. Mức lương khi tiếp tục ký hợp đồng này không thay đổi và không phụ thuộc vào số lần ký kết, cụ thể: Những đối tượng đang hưởng bậc 2 (hệ số 9,40), khi ký hợp đồng lần 2 trở đi được hưởng bậc 3 (hệ số 10,0) và có định cho tất cả các lần tái ký hợp đồng, Những đối tượng đang hưởng bậc 1 (hệ số 8,80) khi ký hợp đồng lần 2 trở đi được hưởng bậc 2 (hệ số 9,40) và có định cho tất cả các lần tái ký hợp đồng.

- + Đối với người có tài năng đặc biệt: Người có tài năng đặc biệt được hưởng mức hỗ trợ sinh hoạt phí hàng tháng theo năng lực, thành tích cá nhân đã đạt được từ 30.000.000 đồng/người/tháng (ba mươi triệu đồng) đến 50.000.000 đồng/người/tháng (năm mươi triệu đồng). Mức hỗ trợ này đã bao gồm tiền lương hàng tháng, các khoản phụ cấp kèm theo lương (nếu có) mà người có tài năng đặc biệt được hưởng theo quy định pháp luật. Các hội đồng thu hút, tuyển chọn chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt của Tỉnh đề xuất mức hỗ trợ sinh hoạt phí hàng tháng cụ thể cho từng trường hợp để Ủy ban nhân dân Tỉnh xem xét, quyết định.

+ Dự toán kinh phí chi lương, phụ cấp công việc, chỗ ở cho nhân tài thu hút có quy mô khoảng 413 tỷ đồng/năm.

- Chính sách khuyến khích nghiên cứu khoa học, phát huy năng lực trí tuệ và phát triển công nghệ có quy mô khoảng 225-250 tỷ đồng:

+ Phụ cấp khuyến khích nghiên cứu khoa học, phát huy năng lực trí tuệ và phát triển công nghệ: khuyến khích chuyên gia, người có tài năng đặc biệt tham gia các đề tài, công trình nghiên cứu khoa học, các giải pháp, sáng kiến, đổi mới kỹ thuật, công nghệ hoặc tác phẩm, công trình văn hóa, nghệ thuật - thể dục, thể thao (gọi tắt là “công trình”) từ cấp tỉnh và tương đương trở lên được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền phê duyệt, công nhận bằng văn bản thì được hưởng phụ cấp khuyến khích bằng 1 % tổng kinh phí ngân sách Tỉnh chi trả cho công trình đó. Tổng mức khuyến khích không thấp hơn 50 triệu đồng/người/công trình (năm mươi triệu đồng) và tối đa 1 tỷ đồng. Trường hợp tham gia theo nhóm, mỗi thành viên không thấp hơn 30 triệu đồng và tổng giá trị phụ cấp khuyến khích tối đa cho nhóm nghiên cứu không quá 1,5 tỷ đồng;

+ Quản lý, khai thác sản phẩm khoa học, công nghệ: Cơ quan, đơn vị thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt có toàn bộ quyền sở hữu và quyền khai thác, sử dụng đối với toàn bộ các tài sản trí tuệ phát sinh từ kết quả nghiên cứu, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của các chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đã thu hút có liên quan đến lĩnh vực được thu hút trong thời hạn hợp đồng và được phân chia phần lợi nhuận từ việc thương mại hóa sản phẩm trí tuệ từ kết quả nghiên cứu mang lại.

+ Dự toán chi phí phục vụ cho nghiên cứu khoa học của các chuyên gia, nhà nghiên cứu dự kiến đạt tối thiểu 10% tổng kinh phí chi cho hoạt động trong lĩnh vực khoa học của Tỉnh. Quy mô dự kiến đạt tối thiểu 200 tỷ đồng/năm.

- Chính sách hỗ trợ về nhà ở, phương tiện đi lại: Được ưu tiên bố trí nhà ở công vụ hoặc hỗ trợ chi phí thuê nhà ở tối đa 50% chi phí thuê, nhưng không vượt quá 7 triệu đồng/tháng.

- Đầu tư cơ sở vật chất và tạo môi trường làm việc: Tỉnh nghiên cứu đầu tư hệ thống hạ tầng không gian hạ tầng cơ sở nghiên cứu khoa học dùng chung để hỗ trợ cơ sở vật chất cho nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt được sử dụng miễn phí. Đồng thời, hỗ trợ 100% kinh phí cho nhà khoa học, chuyên gia có nhu cầu được hỗ trợ về chi phí thử nghiệm tại các cơ sở nghiên cứu trong điều kiện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang chưa đáp ứng được. Kinh phí đầu tư cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm trung tâm dùng chung cho các Trường, viện, doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh, chi đầu tư, nâng cấp trang

thiết bị cho các trường, viện đào tạo kiến thức chuyên môn, đào tạo nghề dự kiến đạt 5.000 – 5.500 tỷ đồng.

- Xây dựng không gian kết nối, giao lưu, đối thoại và tôn vinh: Tạo điều kiện thành lập các câu lạc bộ chuyên gia, nhà khoa học và tài năng đặc biệt, tạo không gian chia sẻ thông tin, giao lưu, học hỏi kinh nghiệm và tạo cơ hội trình bày ý tưởng sáng tạo mới để ứng dụng, nhân rộng trong cộng đồng, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và định hướng, giáo dục, bồi dưỡng thế hệ trẻ kế thừa cho các lĩnh vực trong giai đoạn tiếp theo. Ủy ban nhân dân Tỉnh tổ chức hội nghị giao lưu, đối thoại giữa lãnh đạo Tỉnh với các chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt ít nhất 01 lần/năm để trao đổi, lắng nghe ý kiến; tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng, tháo gỡ khó khăn, tạo điều kiện để chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt phát huy năng lực, tinh thần cống hiến cho sự phát triển của Tỉnh. Trên cơ sở đề xuất của các cơ quan, đơn vị và kết quả tổng hợp từ các hội nghị giao lưu, đối thoại, Ủy ban nhân dân Tỉnh xem xét, bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách của Tỉnh về thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.4. Nguồn kinh phí thực hiện

Căn cứ vào các định mức đào tạo theo quy định về quy mô, loại hình đào tạo, thu hút nhân tài, nghiên cứu khoa học, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị. Đồng thời, căn cứ vào nhiệm vụ được giao hàng năm và theo giai đoạn, các Sở, ban ngành và UBND các huyện, thành phố, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các đơn vị có liên quan xây dựng kế hoạch và dự toán kinh phí thực hiện trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Kinh phí dự kiến thực hiện Đề án **khoảng 17.288 tỷ đồng**, cụ thể được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 33: Dự toán kinh phí phục vụ phát triển nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2030

Nội dung	ĐVT	2021-2030	Tỷ lệ (%)
Chi đào tạo kiến thức chuyên môn, đào tạo nghề	Tỷ đồng	550	11,5
Chi đào tạo lại, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, tay nghề	Tỷ đồng	138	7,3
Chi Thu hút nhân tài: chi hỗ trợ và lương, phụ cấp	Tỷ đồng	4.600	44,4
Chi Nghiên cứu khoa học	Tỷ đồng	1.500	9,2
Chi đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị	Tỷ đồng	10.000	25,3
Chi khác	Tỷ đồng	500	2,3
Tổng	Tỷ đồng	17.288	100

Cơ cấu vốn huy động: Nguồn vốn thực hiện đề án được huy động từ 3 nguồn: thứ nhất: vốn đầu tư và phát triển chủ yếu dùng cho đầu tư Trung tâm thí nghiệm thực hành dùng chung và chi đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ sở đào tạo có quy

mô 7.500 tỷ (chiếm 75% tổng nguồn vốn đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị); Thứ hai: nguồn vốn sự nghiệp được chi cho hoạt động đào tạo, đào tạo lại, thu hút nhân tài (riêng lĩnh vực thu hút nhân tài được huy động xã hội hóa từ các đơn vị sự nghiệp tự chủ có thu và các đơn vị ngoài Nhà nước); Thứ ba: nguồn vốn xã hội hóa và nguồn vốn tín dụng.

Bảng 34: Cơ cấu vốn huy động thực hiện đề án phát triển Nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030

STT	Cơ cấu vốn	ĐVT	Quy mô	Tỷ lệ (%)
1	Vốn đầu tư phát triển	Tỷ đồng	7.500	43,4
2	Vốn sự nghiệp	Tỷ đồng	4.490	26,0
3	Vốn huy động	Tỷ đồng	5.300	30,7
	Tổng	Tỷ đồng	17.290	100,0

Tính khả thi của nguồn vốn: Theo định mức phát triển khoa học công nghệ của Quốc gia, quy mô chi cho hoạt động khoa học của địa phương tối ưu chiếm tỷ lệ 1,5-2% ngân sách địa phương. Trong điều kiện của tỉnh Kiên Giang, quy mô nguồn vốn có khả năng chi cho hoạt động nghiên cứu khoa học có khả năng huy động đạt từ 1.800 – 2.500 tỷ đồng/năm. Vì vậy, dự toán kinh phí chi cho phát triển nguồn nhân lực có thể sử dụng một lượng lớn trong chi phí phát triển khoa học công nghệ của tỉnh. Với quy mô vốn theo dự toán trên hoàn toàn thuộc giới hạn cho phép trong khoảng chi thuộc ngân sách của địa phương và khả năng xã hội hóa hoạt động đầu tư và đào tạo cho phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn Tỉnh.

PHẦN THỨ BA

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực phù hợp

1.1. Đổi mới công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

- Xác định quan điểm chủ đạo trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh luôn là lấy yếu tố nội lực của Tỉnh về định hướng phát triển của tỉnh, nguồn nhân lực của Tỉnh, các chính sách phát triển nguồn nhân lực mang tính khác biệt, đặc thù trong phạm vi cho phép từ Trung ương để huy động tối đa nguồn lực nội bộ và phát huy các cơ hội, các nguồn lực bên ngoài để phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.

- Hướng chính sách đầu tư và chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với thực tiễn chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh; chính sách tài chính cho công tác phát triển nguồn nhân lực; chính sách huy động các nguồn lực xã hội; chính sách lao động, việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội,...Kết hợp phát triển nguồn nhân lực với quan tâm cải thiện cơ chế, thủ tục hành chính và môi trường đầu tư, kinh doanh, có chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp nghiên cứu và ứng dụng công nghệ số phục vụ cho chuyển đổi số và kinh tế số; thu hút những dự án có quy mô, giá trị lớn, có trình độ công nghệ cao có tác dụng chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh.

- Tập trung nâng cao năng lực, cụ thể hóa các quan điểm, định hướng của Đảng, chính sách của Nhà nước về đổi mới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đổi mới phương thức quản lý nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy theo hướng hiện đại, hiệu lực hiệu quả. Phát huy vai trò chủ động, tinh thần trách nhiệm, tính năng động, sáng tạo của các cấp, các ngành, địa phương, nhất là nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

- Thực hiện tốt công tác hoạch định về nhân sự theo định hướng phát triển của Tỉnh theo các hướng phát triển chủ lực, các hướng phát triển đột phá để chuẩn bị nguồn nhân lực đảm bảo về số lượng, trình độ chuyên môn, tay nghề và nguồn nhân lực chất lượng cao cho các hướng đột phá của Tỉnh.

- Đổi mới công tác quản lý Nhà nước trong lĩnh vực đào tạo nghề cho người lao động, đào tạo kiến thức chuyên môn gắn với thực hành cho bậc cao đẳng, đại học theo hướng đào tạo theo địa chỉ, đào tạo theo nhu cầu, liên kết đào tạo với doanh nghiệp, trao quyền tự chủ đào tạo, tự chủ liên kết cho các cơ sở đào tạo trong việc liên kết đào tạo

với các doanh nghiệp, sử dụng tài sản công và phát huy nguồn lực xã hội hóa từ các doanh nghiệp trong và ngoài Tỉnh.

- Thực hiện chính sách giao quyền theo lộ trình cho các cơ sở đào tạo nghề mang tính chủ động, dễ dàng thích ứng và thay đổi linh hoạt với sự thay đổi về nhu cầu lao động của thị trường, của doanh nghiệp;

- Định hướng chính sách hỗ trợ các cơ sở đào tạo nghề nghiệp xây dựng các đề án sử dụng tài sản công trong việc sử dụng đất đai, cơ sở vật chất công lập được giao quản lý, tạo cơ sở cho các đơn vị sự nghiệp công lập đào tạo trên địa bàn tỉnh có sự chủ động trong việc liên kết đào tạo với doanh nghiệp, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp đầu tư máy móc thiết bị, phòng thí nghiệm thực hành cho các học viên, người học theo nhu cầu thị trường;

- Khuyến khích các doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề công lập trên địa bàn trong công tác đào tạo, xây dựng các nền tảng cung ứng dịch vụ lao động, việc làm, xây dựng thị trường lao động trên địa bàn tỉnh.

- Nghiên cứu và ban hành chính sách thu hút lao động chất lượng cao từ nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh, nhất là tại Phú Quốc trên các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế, khoa học công nghệ, du lịch, khởi nghiệp và các dịch vụ chất lượng cao khác.

1.2. Tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, Chính quyền, Đoàn thể, cộng đồng doanh nghiệp và Nhân dân về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao và giải quyết việc làm trong tình hình mới, xem đây là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, cấp bách và lâu dài để kinh tế - xã hội của tỉnh phát triển nhanh và bền vững.

Tuyên truyền nâng cao ý thức cho người dân, nhất là các đối tượng trong độ tuổi lao động về việc không ngừng học tập, nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm,... là những yêu cầu tất yếu để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động; qua đó làm thay đổi nhận thức của các đối tượng trong việc tự tạo cơ hội phát triển bản thân, tìm kiếm việc làm phù hợp, ổn định thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Xây dựng và đa dạng hóa các kênh tuyên truyền phù hợp đến đúng đối tượng, nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, định hướng nghề nghiệp cho học sinh, người lao động trên địa bàn tỉnh để tạo cơ sở cho công tác phân luồng học sinh, phân luồng đối tượng người học theo từng nhóm ngành nghề đào tạo;

Công khai các chính sách phối hợp các doanh nghiệp triển khai các chương trình định hướng nghề nghiệp, triển khai các bài trắc nghiệm liên quan định hướng nghề nghiệp cho học sinh để tăng cường hiệu quả trong công tác tuyên truyền và có dữ liệu định hướng nghề nghiệp cho các trường học và địa phương quản lý;

Công khai và nâng cao hiệu quả tuyên truyền các danh mục nghề nghiệp, gắn các chính sách ưu đãi trong quá trình đào tạo nghề nghiệp, cơ hội nghề nghiệp, cơ hội thu nhập và các chính sách đãi ngộ về chỗ ở, khả năng tiếp cận tài chính và mức độ ổn định trong cuộc sống để lồng ghép trong công tác phân luồng người học, người lao động.

Công khai và nâng cao hiệu quả tuyên truyền danh mục ngành nghề ưu tiên thu hút nhân tài và người có năng lực đặc biệt tham gia công tác, làm việc tại Tỉnh;

Xác định rõ bối cảnh làm việc hiện nay của Tỉnh trong điều kiện hội nhập, tình cần triển khai cơ chế tiếp nhận lao động chất lượng cao một cách cạnh tranh, có chọn lọc để định hướng mang tính cạnh tranh tại những ngành lao động của tỉnh còn thiếu về số lượng và trình độ, tay nghề, kỹ năng nhằm tạo cơ chế cạnh tranh trong phát triển nguồn nhân lực.

2: Giải pháp về đào tạo và thu hút nguồn lao động:

2.1. Xây dựng và nhấn mạnh công tác dự báo

Công tác dự báo nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong hàng đầu việc phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, việc dự báo nguồn nhân lực chính xác và liên tục cập nhật quá trình phát triển nguồn nhân lực theo những định hướng phát triển lớn của Tỉnh và những biến động của tỉnh trong quá trình triển khai hỗ trợ cho Tỉnh có thể chủ động và định hướng kịp thời trong việc định hướng về số lượng, chất lượng lao động của tỉnh. Trong đó, một số giải pháp quan trọng để dự báo nguồn nhân lực như sau:

- Xác định rõ vai trò của công tác dự báo nguồn nhân lực đóng góp lớn cho chương trình phát triển nhân lực của tỉnh, trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ xuyên suốt từ Đại hội XI đến XIII, và là 1 trong những chương trình trọng điểm của Tỉnh đến năm 2030;

- Thành lập bộ phận phụ trách tập trung dữ liệu nguồn nhân lực và dự báo nguồn nhân lực của Tỉnh trực UBND Tỉnh, hỗ trợ cung cấp thông tin và tham mưu các dự báo quan trọng cho UBND Tỉnh và các sở, ngành trong công tác dự báo nói chung và phát triển nguồn nhân lực nói riêng;

- Thực hiện tốt công tác dự báo và xây dựng trung tâm dữ liệu tập trung nguồn dữ liệu về lao động, việc làm để tạo cơ sở cho công tác đánh giá hiện trạng nguồn nhân lực và phục vụ cho công tác dự báo nguồn nhân lực của Tỉnh. Trên cơ sở định hướng

phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn tới, cần làm tốt công tác dự báo nhu cầu thị trường nhân lực, có chiến lược và lộ trình cụ thể ngắn hạn và dài hạn, đặc biệt quan tâm đến sự thay đổi của nền kinh tế, khả năng suy giảm, mất đi của một số ngành, nghề và sự xuất hiện của những ngành, nghề mới để từ đó xây dựng chương trình phát triển nguồn nhân lực của tỉnh phù hợp và khả thi;

- Xây dựng cơ chế báo cáo các dữ liệu hiện trạng phát triển nguồn nhân lực thường xuyên, định kỳ về bộ phận chuyên trách dữ liệu và dự báo nguồn nhân lực;

- Liên tục đánh giá, điều chỉnh, cập nhật các yếu tố ảnh hưởng lớn đến phát triển nguồn nhân lực của tỉnh như: các định hướng lớn trong phát triển Tỉnh, các dự án, các công trình quan trọng có liên quan đến biến động lớn về số lượng lao động hoặc chất lượng lao động theo các ngành nghề.

2.2 Giải pháp phân luồng học sinh và đào tạo lao động

- Triển khai các chương trình khảo sát về năng lực nghề nghiệp, năng khiếu của học sinh, năng lực tài chính và định hướng học tập của học sinh và gia đình để phân luồng học nghề, tư, công lập, và năng khiếu phù hợp với ngành nghề tương lai.

- Xây dựng hệ thống danh mục nghề nghiệp để định hướng và truyền thông, giảng dạy phù hợp cho học sinh;

- Xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng để học sinh phát huy được năng lực, thể hiện năng lực ra các tiêu chí để đo lường, tạo cơ sở cho việc định hướng, phân luồng; Xây dựng các chương trình kiểm tra, trắc nghiệm tạo ra các chỉ số định hướng, phân luồng cho học sinh;

- Xây dựng hệ thống chương trình ngành nghề được đào tạo sao cho phù hợp nhất với nhu cầu của thị trường. Đưa ra nhiều ngành nghề cho người lao động lựa chọn phù hợp với khả năng, năng lực của họ nhưng tránh dàn trải, thiếu tập trung và không đồng bộ. Tập trung đào tạo chuyên sâu những ngành có Tỉnh Kiên Giang cần bên cạnh đó đưa những ngành có khả năng sáng tạo kết hợp đan xen công nghiệp vào nông nghiệp góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Kiên Giang.

- Quy hoạch sắp xếp các trường đào tạo nghề nghiệp phù hợp với định hướng phát triển kinh tế xã hội của Tỉnh....

- Nghiên cứu thành lập trung tâm đầu mối cho việc phân bổ nguồn lực cho các trường cao đẳng và trung cấp xây dựng hệ thống cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm, đặc biệt trong những lĩnh vực mang tính định hướng ngành nghề phục vụ định hướng phát triển nguồn nhân lực cho Kiên Giang trong 10 năm tới;

- Phát triển Đội ngũ giáo viên đảm bảo được tư vấn đáp ứng tốt trong công tác đào tạo, phân luồng học sinh và đào tạo kiến thức, nghề nghiệp, kỹ năng của học sinh, sinh viên trên cơ sở nguồn nhân lực của Tỉnh kết hợp với nguồn nhân lực từ khối doanh nghiệp và nguồn nhân lực liên kết ngoài tỉnh.

- Đào tạo ngũ chuyên gia tư vấn, hỗ trợ định hướng nghề nghiệp mang tính cập nhật với từng bối cảnh phát triển của đất nước, theo đúng xu hướng thời đại, đảm bảo tầm nhìn trong 10 năm, 20 năm, 30 năm theo tuổi đời tham gia đội ngũ lao động của học sinh.

2.3 Giải pháp xây dựng đội ngũ giáo viên đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Nghiên cứu cơ chế trao quyền tự chủ các cơ sở đào tạo (sử dụng tài sản công, tự chủ về nhân lực, liên kết đầu tư cơ sở vật chất và sử dụng tài sản công,...), nhất là các cơ sở đào tạo nghề như: trường cao đẳng và trung cấp quyền tự chủ nhân sự gắn với tự chủ tài chính-tự trả lương đơn vị sự nghiệp công lập,... Đối với các cơ sở đào tạo Sở LĐTBXH và Sở GD&ĐT giám sát tỷ lệ SV/GV và điều kiện giảng dạy học tập theo quy chuẩn.

Công tác tuyển dụng giảng viên mới cũng ưu tiên các ứng viên có bằng tốt nghiệp tại các trường uy tín hoặc có kinh nghiệm quản lý ở các công ty/tổ chức ở nhiều vị trí liên quan, có các chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế gắn với các môn học chính dự kiến sẽ giảng dạy.

Nhà trường chú trọng công tác đào tạo giảng viên theo các chuyên đề, lĩnh vực mới mà thị trường đang đặt ra. Các khóa huấn luyện cho đội ngũ giảng viên này có thể do nội bộ giảng viên chuyên sâu của trường giảng dạy, do các chuyên gia có uy tín ở các trường/viện/tổ chức... trong và ngoài nước phối hợp đảm trách.

Nâng cao mức thu nhập cho đội ngũ giảng viên trung cấp và cao đẳng. Tăng cường liên kết đội ngũ nhân lực của các doanh nghiệp có kinh nghiệm tham gia giảng dạy và cộng tác lâu dài dưới dạng bán thời gian để gia tăng số lượng đội ngũ (và bản chất giảng dạy cao đẳng trung cấp là nghề cần kiến thức thực tế như vậy sử dụng đội ngũ của doanh nghiệp sẽ hiệu quả hơn).

2.4 Giải pháp phát triển cơ sở vật chất đào tạo

Xây dựng kế hoạch đầu tư hạ tầng cơ sở vật chất, trang thiết bị thí nghiệm, thực hành phù hợp cho các cơ sở đào tạo, đặc biệt là các cơ sở đào tạo nghề và đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn;

Thành lập trung tâm thí nghiệm, thực hành chung, vận hành chung cho các cơ sở đào tạo trên địa bàn Tỉnh đối với một số ngành nghề mang tính đặc thù trong khối kỹ thuật, xây dựng trung tâm học liệu, định hướng các mô hình công nghệ vận hành gắn với thị trường: các sàn giao dịch điện tử về nông sản, thủy sản, nguyên nhiên vật liệu đầu vào cho ngành công nghiệp, sàn giao dịch thương mại điện tử, sàn giao dịch việc làm, sàn giao dịch chứng khoán,...

Xây dựng cơ chế hợp tác công tư trong lĩnh vực đào tạo, trao quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo nghề, đào tạo cao đẳng, đại học, xây dựng quy chế sử dụng tài sản công cho các đơn vị có liên quan đến đào tạo trên địa bàn tỉnh;

Xây dựng theo hướng khuyến khích các cơ sở đào tạo, các cơ quan, ban ngành tỉnh chủ động liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo uy tín ngoài tỉnh.

Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo lao động thông qua các chương trình kiến tập, thực tập nghề nghiệp, đào tạo tại doanh nghiệp, đào tạo tại cơ sở đào tạo và trực tiếp đầu tư khai thác trang thiết bị do doanh nghiệp đầu tư tại các cơ sở đào tạo hoặc tại doanh nghiệp;

Ký kết hợp tác với các doanh nghiệp có hệ thống thực hành ứng dụng phù hợp với chương trình đào tạo để đưa sinh viên đến thực hành thực tiễn (qua các đợt đưa sinh viên đến các doanh nghiệp sẽ có nhiều cơ hội chọn lựa sinh viên sau khi tốt nghiệp mà không cần tốn kinh phí đào tạo lại).

3. Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực

3.1. Nâng cao sức khỏe, thể lực và tầm vóc nhân lực

Tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về phát triển thể lực, tầm vóc con người; trong đó chú trọng nâng cao nhận thức về chế độ dinh dưỡng hợp lý và tăng cường vận động thể lực, thay đổi hà nh vi lối sống có lợi cho sức khỏe, góp phần phòng, chống bệnh tật, nâng cao sức khỏe của người dân.

Tập trung nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe, chú trọng chăm sóc sức khỏe bà mẹ; thực hiện chế độ dinh dưỡng hợp lý, giảm nhanh tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng thể thấp còi, nhẹ cân. Tiếp tục triển khai chương trình sữa học đường đối với học sinh mẫu giáo và tiểu học. Tăng cường giáo dục và hoạt động thể chất trong hệ thống trường học; mở rộng các hoạt động thể thao, phát triển phong trào toàn dân rèn luyện

thân thể, góp phần nâng cao thể lực, tăng tuổi thọ, cải thiện chất lượng cuộc sống, chỉ số phát triển con người (HDI).

Khuyến khích huy động sự tham gia của các thành phần kinh tế tập trung cho các hoạt động thể dục thể thao trường học, xây dựng cơ sở vật chất tập luyện thể dục thể thao và dinh dưỡng học đường.

Xây dựng môi trường làm việc mang tính cạnh tranh, đáp ứng các tiêu chí quan trọng trong công việc và cuộc sống của người lao động về mức thu nhập, cơ hội nghề nghiệp phong phú, cơ hội tiếp cận các dịch vụ về tài chính, nhà ở, giáo dục, y tế, văn hóa, thể dục thể thao và các dịch vụ vui chơi giải trí khác.

3.2. Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức các cấp đạt yêu cầu về khung tiêu chuẩn chức danh, nghề nghiệp theo vị trí việc làm, chú trọng đào tạo nâng cao nghiệp vụ, đào tạo chuyên sâu cho cán bộ đương chức, cán bộ trẻ dự nguồn cho nhiệm kỳ sau; cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, hỗ trợ nâng cao năng lực để tham gia vị trí lãnh đạo các cấp. Thực hiện rà soát, bổ sung hoàn thiện vị trí việc làm gắn với tổ chức sắp xếp, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đúng với chuyên ngành được đào tạo, đảm bảo sự công bằng, minh bạch, phát huy năng lực, sở trường chuyên môn của cán bộ sau đào tạo. Đối với đội ngũ cán bộ đang đảm nhận vị trí việc làm đúng với lĩnh vực chuyên môn được đào tạo, cần được bồi dưỡng định kỳ để nâng cao phẩm chất, trình độ chuyên môn và năng lực thực thi công vụ. Đồng thời, tập trung đào tạo cán bộ có trình độ sau đại học góp phần tạo nguồn cán bộ quản lý và chuyên gia giỏi ở một số lĩnh vực, ngành nghề trọng điểm, phát huy tiềm năng, thế mạnh của tỉnh.

Tiếp tục thực hiện tinh giản biên chế gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ hiện có. Đổi mới, nâng cao chất lượng hiệu quả công tác cán bộ; thực hiện chặt chẽ việc lựa chọn, tuyển dụng công chức để đầu vào công chức bảo đảm chất lượng theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; nêu cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác đánh giá cán bộ, đảm bảo đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả công hiến. Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ, đảm bảo về số lượng, chất lượng và quy trình thực hiện, trong đó chú trọng quy hoạch đội ngũ cán bộ trẻ có năng lực, triển vọng và cán bộ nữ; kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ hạn chế về năng lực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, gây chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ, tham nhũng,.... Thực hiện việc luân chuyển cán bộ và chọn cán bộ thay thế phải theo quy hoạch, kế hoạch, đảm bảo yêu cầu vừa đào

tạo, rèn luyện cán bộ trẻ, vừa tạo nguồn cán bộ lãnh đạo trong tương lai ở những vị trí, lĩnh vực cần thiết.

Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy cho các cơ sở đào tạo trong tỉnh theo hướng hiện đại; tăng cường nâng cao trình độ giảng viên các cơ sở đào tạo đạt chuẩn theo quy định; đặc biệt là Trường Chính trị, Trung tâm Chính trị cấp huyện để các cơ sở đào tạo này trở thành trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ chất lượng của tỉnh.

Triển khai thực hiện chương trình học tập ngoại ngữ cho cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp xã; tăng cường bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ cho cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Xây dựng, cập nhật, hoàn chỉnh nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của Bộ, ngành Trung ương theo hướng đổi mới, chuyên sâu, gắn với lý luận và thực hành phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh có chất lượng và uy tín, mở các lớp đào tạo bồi dưỡng tại tỉnh để đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa trình độ, kiến thức, kỹ năng, tiêu chuẩn ngạch và chức danh nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ.

Kịp thời ban hành, đánh giá, điều chỉnh bổ sung các chính sách cho phù hợp để tạo động lực thu hút và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Không ngừng cải thiện môi trường làm việc, môi trường học tập, sinh hoạt,...

3.3. Phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp

Đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập trong quản lý, sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt trong quản lý tuyển dụng và sử dụng ngân sách. Chuẩn hóa trong công tác đào tạo, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá nhân lực.

Tăng cường đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên, giáo viên tại các trường nghề, trường đại học, cao đẳng, trung cấp nhằm hình thành đội ngũ nhân lực có chất lượng cao với trình độ chuyên môn sâu, có khả năng nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học công nghệ thuộc các lĩnh vực;

Thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có năng lực đặc biệt tham gia đội ngũ giảng huấn tại các đơn vị đào tạo, nghiên cứu trên địa bàn Tỉnh.

3.3.1. Phát triển giáo dục phổ thông

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo có đủ phẩm chất đạo đức, đạt chuẩn về trình độ đào tạo, nhất là giáo viên có trình độ sau đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo. Rà soát, sắp xếp lại mạng lưới cơ sở

đào tạo giáo viên; chủ động đặt hàng với các trường sư phạm trong việc đào tạo đội ngũ giáo viên cho tỉnh, gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động.

Thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông và triển khai thực hiện giáo dục bắt buộc đối với bậc tiểu học; tiếp tục củng cố và nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục, xóa mù chữ, phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông. Xây dựng nền giáo dục mở theo hướng xã hội học tập.

Chuyển mạnh từ trang bị kiến thức lý thuyết sang phát triển toàn diện phẩm chất, năng lực của người học. Thực hiện đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, đổi mới kiểm tra đánh giá, khuyến khích tự học và vận động sáng tạo ở người học; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học. Đa dạng hóa các hình thức học tập, nhất là hình thức dạy và học trực tuyến, quan tâm triển khai các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học...; chú trọng bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ, nhất là coi trọng việc dạy, học và sử dụng Tiếng Anh, phù hợp với xu hướng hiện đại và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Tập trung kiện toàn, sắp xếp, điều chỉnh quy mô, mạng lưới trường, lớp cho phù hợp, hiệu quả; tăng cường đầu tư, bảo đảm đủ trường, lớp cho học sinh học 2 buổi/ngày, trước hết tập trung cho giáo dục mầm non và giáo dục tiểu học; thành lập, sát nhập trường có hai cấp học (THCS và THPT) ở những nơi có điều kiện. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục từng bước chuẩn hóa và hiện đại hóa, đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông mới. Củng cố và phát triển các trung tâm học tập cộng đồng, tăng cường quản lý các trung tâm ngoại ngữ - tin học.

3.3.2. Phát triển giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp

Phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, đa dạng, linh hoạt, hiện đại với nhiều phương thức và trình độ đào tạo. Tăng cường công tác đào tạo, nâng cao năng lực sáng tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên.

Tăng cường đào tạo nghề cho lao động phổ thông, đặc biệt là đào tạo nghề phục vụ khai thác tiềm năng, thế mạnh của tỉnh; đào tạo lại lực lượng lao động phải chuyển đổi nghề nghiệp do chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới công nghệ và yêu cầu của cách mạng công nghiệp lần thứ tư; đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động nhằm đưa người lao động thất nghiệp sớm trở lại thị trường lao động. Chú trọng đào tạo lao động có tay nghề cao để tạo chuyển biến mạnh mẽ về quy mô, chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; ưu tiên đưa lao động kỹ thuật

có tay nghề đi làm việc ở những thị trường có thu nhập cao, an toàn. Nghiên cứu phát triển, mở rộng thị trường lao động ngoài nước, chú trọng các thị trường có thu nhập cao, phù hợp với trình độ, kỹ năng người lao động của tỉnh.

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, chú trọng tính thực tiễn, sát với nhu cầu thực tế theo hướng nghề nghiệp ứng dụng, chú ý nghiên cứu, bổ sung một số chuyên ngành, kỹ năng, kiến thức mới nhằm đáp ứng trước những thay đổi từ thực tiễn. Quan tâm đào tạo mới và đào tạo lại lao động thông qua các chương trình giáo dục và định hướng giáo dục trên cơ sở cơ cấu lại một số ngành, nghề, hình thành những ngành nghề mới. Tăng cường đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo các ngành học thế mạnh của trường Đại học Kiên Giang; chú trọng các nhóm ngành đào tạo trình độ đại học và thạc sĩ như: du lịch, điện tử - tự động điều khiển, logistics, công nghệ ô tô, công nghệ thực phẩm,... Đồng thời, đầu tư tập trung đồng bộ trường cao đẳng, trường trung cấp có năng lực để đào tạo một số nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế, đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Xây dựng lộ trình chuẩn hóa giáo dục và đào tạo nghề nghiệp theo các bộ tiêu chuẩn đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, bộ LĐTB&XH và tiêu chuẩn lao động, việc làm của ASEAN;

Đổi mới phương thức đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, thực hiện chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp. Thúc đẩy, nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Nhân rộng các mô hình dạy nghề theo nhu cầu thị trường, dạy nghề gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, dạy nghề theo địa chỉ, cho xuất khẩu lao động; phát triển các hình thức dạy nghề lưu động, dạy nghề tại chỗ phù hợp với điều kiện tự nhiên của tỉnh, tạo điều kiện cho tất cả người dân, nhất là những người yếu thế trong xã hội được tham gia học nghề, tự tạo việc làm.

Đẩy mạnh công tác truyền thông, quảng bá tuyển sinh của các trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực của tỉnh. Tăng cường công tác định hướng, phân luồng giáo dục, gắn với đào tạo nghề và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho học sinh phổ thông; tư vấn, hỗ trợ sinh viên hướng nghiệp, khởi nghiệp. Nâng cao phẩm chất đạo đức, kiến thức, kỹ năng mềm, công nghệ thông tin, ngoại ngữ, tư duy sáng tạo cho sinh viên để đáp ứng trong quá trình hội nhập quốc tế.

Đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu thị trường nguồn nhân lực, nhất là dự báo được tình hình chuyển đổi nghề và đảm bảo tính định hướng. Tăng cường hợp tác giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong việc xây dựng phát triển các chương trình đào tạo, tư vấn hướng nghiệp; trong đó, chú trọng liên kết với các doanh nghiệp, tập đoàn lớn

thuộc những ngành nghề phục vụ khai thác tiềm năng, lợi thế của tỉnh, nhất là công nghệ sinh học, kỹ thuật công nghệ, các ngành thuộc lĩnh vực công nghiệp phụ trợ, kinh tế biển và du lịch chất lượng cao,... nhằm gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động, góp phần giải quyết việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động, phù hợp định hướng phát triển của tỉnh.

Đẩy mạnh cơ chế tự chủ trong giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp. Rà soát, sắp xếp lại mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu thị trường lao động. Tiếp tục đầu tư xây dựng hệ thống trường cao đẳng, trường trung cấp và các trung tâm giáo dục nghề nghiệp hiện chưa đạt chuẩn. Đẩy mạnh xã hội hóa để thu hút nguồn vốn, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho những cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng đồng bộ, chuẩn hóa, từng bước hiện đại. Khuyến khích các tổ chức cá nhân trong và ngoài nước, mọi thành phần kinh tế thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại những địa phương có nhiều khu, cụm công nghiệp, khu du lịch và nhiều doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn.

3.3.3. Phát triển nhân lực y tế

Rà soát nhu cầu nhân lực y tế về số lượng, chức danh và trình độ chuyên môn theo từng tuyến và từng chuyên khoa để xây dựng kế hoạch đào tạo, thu hút nguồn nhân lực y tế cho phù hợp. Tăng cường công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ y tế; chú trọng đào tạo nhân lực y tế dự phòng theo hướng hội nhập quốc tế, hướng tới xây dựng đội ngũ nhân lực y tế đủ về số lượng, đảm bảo về phẩm chất y đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và ứng dụng kỹ thuật mới tiên tiến, đáp ứng ngày càng tốt hơn trong công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.

Đổi mới các hình thức đào tạo, chú trọng đào tạo theo hình thức vừa học vừa làm. Đổi mới toàn diện các chương trình, phương pháp đào tạo dựa trên năng lực thực hành nghề nghiệp, ứng dụng công nghệ thông tin, tăng tính chủ động, tự học, tự nghiên cứu của người học.

Nâng cao năng lực các cơ sở y tế; đào tạo, đào tạo lại, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở, nhất là đào tạo bác sỹ cho các trạm y tế xã; thực hiện tốt việc cử cán bộ chuyên môn luân phiên từ bệnh viện tuyến tỉnh về hỗ trợ kỹ thuật cho bệnh viện tuyến dưới, góp phần nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ y tế cơ sở.

Tăng cường đầu tư mua sắm trang thiết bị, phương tiện, mô hình hỗ trợ giảng dạy hiện đại, nhằm phát huy vai trò không ngừng sáng tạo, tìm tòi, học hỏi và làm chủ các kỹ thuật của cán bộ ngành y tế.

Tổ chức hợp tác tốt với các Trường Đại học Y dược, các Bệnh viện chuyên khoa đầu ngành của cả nước để mời các chuyên gia giỏi về tỉnh đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ cán bộ y tế.

Chủ động triển khai tốt cơ chế thu hút bác sĩ trình độ đại học trở lên mang tính cạnh tranh so với các tỉnh trong vùng ĐBSCL, đảm bảo những hỗ trợ ban đầu, cơ hội học tập và nghiên cứu, đầu tư trang thiết bị phù hợp, môi trường làm việc cạnh tranh và bù đắp chi phí cơ hội khi các nhân tài bác sĩ đến làm việc tại Kiên Giang.

3.3.4. Phát triển nhân lực khoa học và công nghệ

Nâng cao năng lực, hiệu quả bộ máy và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Thu thập thông tin, đánh giá nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tỉnh hàng năm và theo từng giai đoạn. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhân lực khoa học công nghệ, nhất là cán bộ khoa học công nghệ trẻ, lực lượng lao động có trình độ khoa học công nghệ cao để tạo ra lực lượng lao động có phẩm chất, năng lực cần thiết đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; việc đào tạo gắn với phân bổ và sử dụng có hiệu quả nguồn lực khoa học và công nghệ tỉnh.

Tăng cường huy động các nguồn lực xã hội trong phát triển khoa học công nghệ, xây dựng môi liên kết giữa nghiên cứu và ứng dụng, từng bước hình thành thị trường khoa học công nghệ, góp phần tạo động lực cho cán bộ khoa học công nghệ, nhà khoa học phát huy năng lực, sáng tạo nghiên cứu; trong đó, ưu tiên nghiên cứu, ứng dụng công nghệ cao, công nghệ theo hướng hiện đại hóa trong các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp, kinh tế biển.

Khuyến khích các doanh nghiệp, cá nhân khởi nghiệp trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, đầu tư nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, đổi mới công nghệ. Khuyến khích các tổ chức khoa học công nghệ, cá nhân, doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực chất lượng cao phục vụ quản lý, tổ chức sản xuất trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Hỗ trợ các tổ chức, cá nhân thực hiện các nhiệm vụ khoa học công nghệ cấp quốc gia có liên kết với các tổ chức nước ngoài thực hiện trên địa bàn tỉnh.

Rà soát, sắp xếp lại hệ thống tổ chức khoa học công nghệ. Tập trung đầu tư nâng cấp, tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật khoa học công nghệ hiện đại cho các đơn vị, tổ chức hoạt động khoa học công nghệ.

Tham mưu UBND Tỉnh bố trí nguồn kinh phí sự nghiệp khoa học và công nghệ hàng năm định hướng đến năm 2030 đạt tối thiểu 1,5-2% tổng ngân sách địa phương để thu hút nhân tài trong và ngoài tỉnh tham gia;

Tuyên truyền, tăng cường kết nối mạng lưới nhân tài về khoa học công nghệ, thu hút nhân tài khoa học công nghệ đến làm việc tại địa phương;

Tăng cường liên kết, hợp tác khoa học công nghệ với viện nghiên cứu, trường đại học, các trung tâm đào tạo uy tín, doanh nghiệp trong và ngoài nước trong các lĩnh vực ưu tiên phát triển của tỉnh: lĩnh vực khoa học nông nghiệp, khoa học xã hội, khoa học kỹ thuật và công nghệ, y dược, khoa học xã hội và nhân văn thông qua các chương trình đào tạo, hợp tác nghiên cứu, chuyển giao công nghệ của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

3.4. Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực kinh tế

3.4.1. Nông – lâm – thủy sản:

Tổ chức điều tra, phân tích, dự báo và đánh giá đúng thực trạng nguồn lao động nông thôn; xác định số lượng lao động nông thôn có nhu cầu học nghề; trên cơ sở đó, xây dựng danh mục ngành nghề và xây dựng kế hoạch đào tạo gắn với nhiệm vụ tái cơ cấu ngành nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới và phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của địa phương, đáp ứng yêu cầu thực tế của doanh nghiệp và của thị trường lao động.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kỹ thuật; chú trọng thu hút những cán bộ trẻ, cán bộ khoa học kỹ thuật về công tác tại khu vực nông nghiệp, nông thôn. Chú trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nhằm nâng cao trình độ tay nghề, từng bước hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần giải quyết việc làm và chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động nông thôn; trong đó, ưu tiên đào tạo các nhóm đối tượng là phụ nữ, người dân tộc thiểu số, lao động là hộ nghèo, lao động không có chuyên môn kỹ thuật, tạo cơ hội cho các đối tượng tiếp cận việc làm, phát huy được các thế mạnh ngành nghề sẵn có của địa phương.

Hỗ trợ đào tạo theo nhu cầu của người sử dụng lao động gắn với địa chỉ sử dụng lao động cụ thể và phù hợp định hướng phát triển của tỉnh. Trong đó, ưu tiên đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp; hợp tác xã, tổ hợp tác; nông dân sản xuất các sản phẩm

OCOP; các vùng sản xuất tập trung, có hợp đồng liên kết gắn với tiêu thụ sản phẩm; trang trại, gia trại; doanh nghiệp nuôi trồng và chế biến thủy sản,... Tiếp tục rà soát bổ sung, điều chỉnh danh mục nghề nông nghiệp, tập trung các ngành nghề chính phục vụ cho phát triển sản xuất nông nghiệp tiên tiến, ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch, nông nghiệp hữu cơ, đổi mới cơ cấu nông nghiệp theo hướng lợi thế, nâng cao giá trị gia tăng.

Hướng dẫn công tác tuyển sinh; đổi mới chương trình, giáo trình và phương pháp dạy nghề cho lao động nông thôn, nhằm phát huy năng lực, tăng tính chủ động, tích cực của người học nghề. Chú trọng phát triển mô hình đào tạo nghề tại chỗ, thu hút lực lượng lao động nông thôn vào các cơ sở chế biến trên địa bàn. Thực hiện hợp tác, liên kết tạo cầu nối giữa các cơ sở, trường đào tạo với các doanh nghiệp để đào tạo, đào tạo lại gắn đào tạo với sử dụng lao động tại chỗ. Lồng ghép nhu cầu đào tạo lao động với các chương trình đào tạo nghề của Trung ương, của tỉnh. Chú trọng hình thức chuyên gia tư vấn của các chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn giỏi trong và ngoài nước trong lĩnh vực ngành nghề chế biến xuất khẩu.

Đẩy mạnh năng lực đào tạo ở tất cả các cấp dạy nghề, trong đó chú trọng đào tạo các nghề ngắn hạn phổ biến cho lao động nông thôn và hướng đến đẩy mạnh phát triển đào tạo nghề dài hạn. Nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác khuyến nông; củng cố và nâng cao vai trò của trung tâm khuyến nông trong việc dạy nghề và chuyển giao kỹ thuật cho nông dân.

3.4.2. Công nghiệp – xây dựng:

Xây dựng chương trình hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng kiến thức, tay nghề, kỹ năng cho người lao động;

Tập trung thu hút nguồn nhân lực có chất lượng, trình độ chuyên môn kỹ thuật hoạt động trong các nhóm ngành thế mạnh và tiềm năng của tỉnh như: công nghiệp phục vụ nông nghiệp, công nghiệp chế biến nông thủy sản, công nghiệp sử dụng nhiều lao động sản xuất cho xuất khẩu (may mặc, giày da, điện tử,...), công nghiệp cơ khí phục vụ nông nghiệp, nông thôn; công nghiệp vật liệu xây dựng; chú trọng công nghiệp phụ trợ, công nghiệp đóng, sửa chữa tàu, vật liệu mới; đặc biệt ưu tiên vào các ngành công nghệ cao, thân thiện môi trường. Tập trung mọi nguồn lực đầu tư để hoàn chỉnh và lấp đầy khu công nghiệp Thạnh Lộc (giai đoạn 1), cụm công nghiệp Vĩnh Hòa Hưng Nam (giai đoạn 1) và tiếp tục triển khai, kêu gọi đầu tư để phát triển các khu, cụm công nghiệp theo quy hoạch góp phần giải quyết việc làm cho người lao động.

3.4.3. Thương mại – dịch vụ - du lịch:

Xây dựng chương trình và danh mục đào tạo các ngành tương ứng với số lượng được dự báo. Trong đó, tập trung vào các ngành: du lịch, viễn thông, công nghệ thông tin, vận tải, logistics, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, dịch vụ y tế, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, dịch vụ văn hóa thể thao, dịch vụ thương mại, các dịch vụ có lợi thế trên cơ sở ứng dụng khoa học và công nghệ, nhất là công nghệ sinh học, công nghệ thông tin.

Tập trung đẩy mạnh đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thương mại điện tử ở các cấp, các cơ quan, ban, ngành thực sự đồng bộ. Các cơ sở giáo dục đào tạo đại học, cao đẳng cần trang bị kiến thức kinh tế, tổ chức kinh doanh trên mạng internet, vận dụng thành thạo các công cụ tìm kiếm, khai thác thông tin, đối tác, mở rộng thị trường kinh doanh; vận dụng các kiến thức về mạng máy tính, an ninh mạng và chữ ký số trong quản trị mạng, bảo mật và bảo toàn thông tin... Tăng cường hợp tác liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường để việc đào tạo ngành thương mại điện tử tại các trường đại học, cao đẳng đáp ứng được xu hướng kinh doanh hiện đại cũng như gia tăng tính thực tiễn, từ đó, khai thác và tận dụng hiệu quả các tiềm năng về cơ sở vật chất, con người, chuyên môn trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao về thương mại điện tử. Đồng thời, doanh nghiệp cần chủ động hơn trong việc hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng để cung cấp nguồn nhân lực theo yêu cầu cho doanh nghiệp (đào tạo theo đặt hàng).

Nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo du lịch, đảm bảo nguồn nhân lực có thể đáp ứng ngay các vị trí việc làm sau khi đào tạo. Tăng cường tập huấn, bồi dưỡng, đào tạo và đào tạo lại về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, sử dụng công nghệ, ngoại ngữ cho đội ngũ nguồn nhân lực đang phục vụ trong ngành du lịch nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế. Quan tâm, đào tạo, thu hút giảng viên dạy các tiếng Trung Quốc, tiếng Nga, tiếng Hàn Quốc hay tiếng Nhật để phục vụ cho nhu cầu thị trường du lịch tại Kiên Giang nói chung và Phú Quốc riêng. Đặc biệt, bố trí đầy đủ kinh phí đào tạo, nâng cao khả năng đào tạo ngoại ngữ cộng đồng cho các hộ kinh doanh, người làm du lịch cộng đồng, cán bộ quản lý tại các địa phương có du lịch theo định hướng cơ cấu lại nguồn lao động du lịch theo từng khu vực như: Phú Quốc: Tiếng Anh, tiếng Nga, tiếng Trung Quốc, tiếng Hàn và tiếng Nhật; Rạch Giá - Kiên Hải: Tiếng Anh giao tiếp; Hà Tiên - Kiên Lương: Tiếng Anh, tiếng Campuchia; U Minh Thượng: Tiếng Anh giao tiếp và tiếng Anh học thuật về môi trường, hệ sinh thái, rừng,... Mặt khác, cần tập trung đào tạo ngoại ngữ cho lao động du lịch thứ bậc trình độ từ thấp đến cao, lộ trình giai đoạn 2022-2025 và 2026-2030 nhằm đảm bảo hiệu quả chất lượng.

Nâng cao năng lực ngoại ngữ, đặc biệt ưu tiên “một hướng dẫn viên biết một ngoại ngữ và một hướng dẫn viên biết nhiều ngoại ngữ” trực tiếp tại các doanh nghiệp, hướng dẫn viên tự do hay tại các trường dạy nghề, các trường cao đẳng, đại học qua các gói học bổng hấp dẫn cho sinh viên, học viên, đồng thời đi kèm các ưu đãi việc làm tại Kiên Giang sau quá trình học tập.

Tăng cường sự phối hợp giữa Sở quản lý ngành, Hiệp hội Du lịch, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp du lịch trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhân lực du lịch tại tỉnh bảo đảm chất lượng, hiệu quả đào tạo; áp dụng các Tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch Việt Nam (VTOS) trong đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ du lịch. Chú trọng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các vùng du lịch trọng điểm của tỉnh, du lịch biển đảo, ven biển như: Hà Tiên, Kiên Lương, Hòn Đất, Kiên Hải, Rạch Giá, đặc biệt đào tạo và cung ứng lao động chất lượng cao cho Tỉnh Phú Quốc, góp phần phát triển Phú Quốc trở thành trung tâm du lịch, dịch vụ của cả nước, khu vực Đông Nam Á và Quốc tế.

3.4.4. Phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển kinh tế biển

Thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề trình độ cao và đào tạo chuyển đổi nghề cho nhân dân vùng ven biển, hải đảo, đáp ứng yêu cầu lao động của các ngành kinh tế biển.

Xây dựng các nội dung, chương trình đào tạo tập trung vào các lĩnh vực phát triển kinh tế biển như: nuôi trồng, đặc biệt là nuôi biển và đánh bắt hải sản; du lịch và dịch vụ biển; công nghiệp năng lượng và kinh tế hàng hải. Trong đó, ưu tiên đào tạo tay nghề, kỹ năng canh tác biển, khai thác biển, đào tạo lao động làm việc trong các ngành du lịch biển, công nghiệp bảo quản, chế biến nguồn lợi từ thủy sản và các ngành khác liên quan đến biển.

Nâng cao năng lực của trường Trung cấp Việt – Hàn Phú Quốc đào tạo một số nghề trọng điểm phục vụ phát triển kinh tế biển.

3.5. Phát triển nguồn nhân lực quản lý doanh nghiệp

Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nhận thức chính trị của đội ngũ quản lý, điều hành doanh nghiệp; mở các lớp tập huấn, bổ sung kiến thức về quản trị doanh nghiệp, quản trị công nghệ, pháp luật kinh doanh, xúc tiến thương mại, xây dựng thương hiệu cho đội ngũ quản lý, điều hành doanh nghiệp trong tỉnh đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Vận động đội ngũ doanh nhân thành đạt trong và ngoài nước tham gia đào tạo, bồi dưỡng cho những nhà quản lý, điều hành

doanh nghiệp trẻ, doanh nghiệp vừa khởi nghiệp trên địa bàn tỉnh. Khuyến khích hỗ trợ các doanh nghiệp xây dựng chính sách thu hút nhân lực trình độ cao.

Tập trung xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; trung tâm ươm tạo khởi nghiệp sáng tạo tỉnh mang tầm khu vực và quốc gia, giúp hình thành một thể hệ doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo mới với việc phát triển các mô hình, giải pháp mới ứng dụng công nghệ 4.0 trong nhiều lĩnh vực, góp phần tăng năng suất lao động, thúc đẩy kinh tế tỉnh phát triển nhanh và bền vững. Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Đề án hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Kiên Giang đến năm 2025.

3.6. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Xây dựng chiến lược đào tạo với kế hoạch và lộ trình cụ thể; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; phương pháp giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học tiên bộ; bố trí và sử dụng có hiệu quả nhân lực và có tính liên thông, liên kết. Chú trọng giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn tạo nguồn; quan tâm đầu tư, nâng cao chất lượng hoạt động dạy và học ở các bậc học, nhất là trường THPT chuyên Huỳnh Mẫn Đạt, các trường cao đẳng, trường Đại học Kiên Giang,... Rà soát, cập nhật, phát triển chương trình đào tạo giáo dục đại học để thực hiện Khung trình độ quốc gia Việt Nam theo Quyết định số 436/QĐ-TTg ngày 30/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ của giáo dục đại học, giai đoạn 2020-2025.

Tăng cường đầu tư nâng cao một số nghề trọng điểm đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; trong đó có 6 nghề trọng điểm quốc tế, 6 nghề trọng điểm cấp khu vực ASEAN và 10 nghề trọng điểm quốc gia theo Quyết định số 1769/QĐ-LĐTBXH ngày 25/11/2019 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025.

Chuẩn hóa trong công tác tuyển dụng, lựa chọn những người thực đức, thực tài gắn với bố trí việc làm phù hợp đảm bảo công khai, minh bạch, công bằng trong thu hút, trọng dụng. Đối với nhân lực được đưa đi đào tạo ở nước ngoài cần phải chọn lọc, đánh giá kỹ, có trọng tâm, đúng người để sử dụng có hiệu quả về sau. Xây dựng môi trường, điều kiện làm việc tiên tiến, hiện đại, dân chủ gắn với đãi ngộ thỏa đáng để họ yên tâm công tác, phát triển và cống hiến. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho các cấp, các ngành và địa phương trong công tác quản lý, tuyển dụng, thu hút, sử dụng nhân tài phù hợp với yêu cầu ngành, nghề, lĩnh vực và nhu cầu phát triển; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc; thường xuyên đánh giá kết quả

làm việc, nếu không đáp ứng được sẽ bị sa thải hoặc xấp xếp, bố trí ở những nơi khác. Đồng thời, có chính sách và giải pháp đặc thù, hiệu quả để giữ chân người tài tại tỉnh và người tài được đưa đi đào tạo ở nước ngoài yên tâm trở về làm việc trong môi trường thuận lợi để họ chuyên tâm phát huy tài năng, trí tuệ.

Phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp trong đó các trụ cột chính Phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp trong đó các trụ cột chính là Chính quyền - Mặt trận và các Đoàn thể - Các cơ sở giáo dục - đào tạo và các Doanh nghiệp trong việc xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch và liên kết đào tạo gắn với sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.7. Hỗ trợ phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động và sự năng động của hệ thống dịch vụ việc làm

Tập trung xây dựng, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động; tăng cường đầu tư thiết bị, đẩy mạnh kỹ thuật số trong hoạt động của hệ thống thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm; kết nối thông tin thị trường lao động của tỉnh với hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia, nâng cao chất lượng dự báo nhằm nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động.

Nâng cao năng lực, chất lượng và hiệu quả hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm, sàn giao dịch việc làm và các phiên giao dịch việc làm. Thực hiện đổi mới phương pháp làm việc, đa dạng các hình thức tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, chú ý hình thức tổ chức giao dịch việc làm tự động tại các địa phương và các trường đào tạo. Thiết kế chương trình hướng nghiệp đa dạng về đối tượng, nội dung và hình thức. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu cho đội ngũ nhân lực tham gia tổ chức tư vấn, hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên và người lao động. Khuyến khích xây dựng các mô hình liên kết, đào tạo và giới thiệu việc làm cho người lao động.

3.8. Đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc cho người lao động

Tạo môi trường, điều kiện làm việc chuyên nghiệp, bảo đảm an toàn và bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Tăng cường quản lý nhà nước về công tác an toàn – vệ sinh lao động. Chú trọng công tác tập huấn, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng về an toàn vệ sinh lao động cho các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và người lao động. Khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, người lao động tham gia cải thiện điều kiện và môi trường lao động; tăng cường khả năng phòng ngừa và khắc phục rủi ro về việc làm và thu nhập cho người lao động (tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội,...). Tăng cường đầu tư trang bị các phương tiện bảo hộ, tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động nhằm giảm thiểu các nguy cơ mất an toàn vệ sinh lao động,

hạn chế tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Xử lý nghiêm các vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động. Kịp thời động viên, khen thưởng, tạo điều kiện cho người lao động được học tập nâng cao trình độ, kỹ năng, tay nghề và cơ hội thăng tiến công bằng.

Chú trọng xây dựng, phát triển các thiết chế văn hoá, hệ thống hạ tầng thương mại, hệ thống giáo dục, y tế,... đảm bảo điều kiện ăn, ở, sinh hoạt và đi lại cho người lao động, góp phần thu hút người lao động (ngoài tỉnh, ngoài nước) yên tâm đến làm việc trên địa bàn tỉnh.

4. **Đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực**

Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động có hiệu quả các nguồn lực đầu tư ngoài ngân sách nhà nước, nhất là từ doanh nghiệp, nhà đầu tư nước ngoài, các tổ chức phi chính phủ,... cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Tăng cường huy động đầu tư ngoài ngân sách để phát triển tiềm lực, đặc biệt là xây dựng các cơ sở đào tạo nghề, cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại, góp phần cải thiện điều kiện làm việc, phát huy năng lực, sức sáng tạo của đội ngũ nguồn nhân lực.

Khuyến khích các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh chủ động liên kết với các cơ sở giáo dục đào tạo ký kết hợp đồng đào tạo, bồi dưỡng; khuyến khích người lao động trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tự đào tạo để nâng cao tay nghề.

5. **Tăng cường liên kết trong và ngoài tỉnh, khu vực và hợp tác quốc tế trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực**

Tăng cường liên kết, hợp tác với các tỉnh, Tỉnh lớn trong cả nước như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, đặc biệt là với các tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm Đồng bằng sông Cửu Long. Thực hiện liên kết nhằm xây dựng chương trình hợp tác đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ tái cơ cấu nông nghiệp; chia sẻ các thông tin về dự báo thị trường cung – cầu lao động để giúp người lao động tìm kiếm được việc làm phù hợp.

Tăng cường liên kết, hợp tác với các trường đại học, cao đẳng chất lượng, uy tín, các doanh nghiệp trong và ngoài nước trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu, ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đối với các ngành nghề phục vụ khai thác tiềm năng và thế mạnh của tỉnh; đảm bảo việc liên thông, liên kết đào tạo nguồn nhân lực một cách đồng bộ, hiệu quả, phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, lựa chọn những cán bộ, giáo viên, sinh viên, người lao động có đủ phẩm chất, năng lực đi học tập, đào tạo, nghiên cứu ở nước ngoài để trao đổi kinh nghiệm. Đồng thời, tạo điều kiện cho lao động nước ngoài có trình độ khoa học kỹ thuật cao đến làm việc, nghiên cứu và chuyển giao ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất kinh doanh.

6. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh

Đẩy mạnh công tác thanh, kiểm tra, giám sát cán bộ trong thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao và việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ, văn hóa công sở và quy tắc ứng xử. Phát hiện và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm theo quy định pháp luật nhằm tăng cường tính hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị.

Đẩy mạnh công tác, thanh tra, giám sát tình hình chấp hành pháp luật lao động, các quy chuẩn về an toàn vệ sinh lao động cho người lao động và người sử dụng lao động nhằm cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, hạn chế thấp nhất rủi ro của người lao động tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Giám sát chặt chẽ công tác đưa người lao động của tỉnh ra nước ngoài học tập, làm việc nhằm đảm bảo quyền lợi cao nhất cho người lao động.

Tăng cường công tác thanh, kiểm tra các cơ sở giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh; kiểm tra chất lượng đào tạo đối với các cơ sở giáo dục; thanh, kiểm tra việc thực hiện quy định trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, việc quản lý và tổ chức đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Tăng cường kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc triển khai, thực hiện các chính sách thu hút nguồn nhân lực, tránh tình trạng lợi dụng chính sách và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm.

Thực hiện giám sát xã hội, bảo đảm vai trò giám sát của cộng đồng, phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức xã hội trong việc giám sát chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

PHẦN THỨ BỐN

TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

Căn cứ Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, các Sở, ban ngành tỉnh, UBND các huyện, thành phố và các đơn vị có liên quan xây dựng Kế hoạch thực hiện Đề án; xây dựng và thực hiện các chương trình, đề án, dự án cụ thể hoá Đề án và Kế hoạch thực hiện; tích hợp các nhiệm vụ, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực vào kế hoạch phát triển của ngành và địa phương; định kỳ hàng năm báo cáo tình hình thực hiện Đề án (*hoặc báo cáo khi có yêu cầu*), gửi Sở Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh.

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư

Sở Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với Văn phòng UBND tỉnh và các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc việc triển khai thực hiện Đề án; định kỳ vào cuối tháng 11 hàng năm tổng hợp kết quả triển khai thực hiện của các cơ quan, đơn vị, địa phương báo cáo UBND tỉnh; đồng thời, đánh giá sơ kết, tổng kết; kịp thời báo cáo UBND tỉnh những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện;

Sở Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với Sở Tài chính và các đơn vị có liên quan tham mưu UBND tỉnh thực hiện lồng ghép các nhiệm vụ của Đề án vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm đến năm 2030; lồng ghép kế hoạch vốn đầu tư phát triển để thực hiện các nhiệm vụ Đề án vào kế hoạch đầu tư công trung hạn 5 năm và hàng năm;

Tham mưu UBND Tỉnh triển khai thành lập hoặc tích hợp các trung tâm dự báo, trung tâm thực hành, thí nghiệm, trung tâm học liệu về các sản phẩm, các mô hình vận hành kinh tế trên địa bàn tỉnh.

2. Sở Nội vụ

- Hàng năm, chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, sở Văn hóa và Thể thao, Trường Chính trị tỉnh, các cơ quan, đơn vị có liên quan thẩm định kế hoạch đào tạo, thu hút nhân tài, người có năng lực đặc biệt của các cơ quan, đơn vị đưa vào Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chung của tỉnh trình Tỉnh ủy và UBND tỉnh phê duyệt. Đồng thời, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy kiểm tra, đôn đốc việc triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm.

- Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Trường Chính trị tỉnh và các cơ sở đào tạo tổ chức mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, tham mưu UBND tỉnh về việc cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng và tham gia tập huấn chương trình

đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức do Bộ, ngành Trung ương tổ chức thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

- Tham mưu UBND tỉnh xây dựng cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ chuyên gia giỏi, cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao đến làm việc tại tỉnh.

- Tham mưu UBND tỉnh các cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ; chú trọng chính sách tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số,....

- Tham mưu UBND Tỉnh thành lập hội đồng tuyển dụng nhân tài, người có năng lực đặc biệt và xây dựng kế hoạch, quy trình, quy chế tuyển dụng và thu hút nhân tài, người có năng lực đặc biệt trên địa bàn Tỉnh.

3. Sở Tài chính

Hỗ trợ các cơ sở đào tạo xây dựng các quy chế sử dụng tài sản công, quy chế liên kết sử dụng tài sản công do các cơ sở đào tạo quản lý nhằm phát huy nguồn lực từ bên ngoài tham gia công tác đào tạo;

Tham mưu UBND Tỉnh lộ trình tự chủ đào tạo cho các cơ sở đào tạo nghề;

4. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Tiếp tục 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.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện tốt công tác phân luồng, hướng nghiệp cho học sinh các cấp.

- Tăng cường công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trường học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tiếp tục triển khai việc thí điểm thi tuyển cán bộ quản lý trường học, từng bước thay thế cho việc bổ nhiệm theo quy trình lấy phiếu tín nhiệm.

- Khuyến khích xã hội hoá để xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị trường học, đặc biệt là cơ sở vật chất và thiết bị dạy và học ngoại ngữ, tin học, lý, hoá, sinh,....

- Tham mưu UBND tỉnh các cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút đội ngũ nhà giáo như chính sách thu hút giáo viên về vùng khó khăn, thu hút người có trình độ cao vào ngành giáo dục, chế độ ưu đãi đối với giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục,.... nhằm tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác.

5. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội

- Thu thập, lưu trữ và tổng hợp thông tin thị trường lao động trong và ngoài tỉnh, nâng cao chất lượng dự báo nhằm nâng cao hiệu quả kết nối cung – cầu lao động gắn với giải quyết việc làm. Nâng cao năng lực trung tâm giới thiệu việc làm trên địa bàn tỉnh.

- Tham mưu UBND tỉnh ban hành các quy định cụ thể về quản lý giáo dục nghề nghiệp, chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên, học viên đúng theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý và nhà giáo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy định. Thực hiện liên kết trong đào tạo nghề; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo và quản lý giáo dục nghề nghiệp; tiếp tục đầu tư nâng cao năng lực đào tạo cho 03 trường Cao đẳng, 06 trường Trung cấp và 22 nghề được lựa chọn nghề trọng điểm theo Dự án nghề trọng điểm được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt.

- Tham mưu UBND Tỉnh xây dựng bộ tiêu chuẩn quy định thu hút lao động nước ngoài hoạt động tại Kiên Giang và lộ trình định hướng phát triển nghề nghiệp thay thế lao động nước ngoài của Tỉnh.

- Rà soát sắp xếp mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho những cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Khuyến khích xã hội hoá trong giáo dục nghề nghiệp.

- Chủ trì, phối hợp Sở Giáo dục và Đào tạo làm tốt công tác định hướng phân luồng học sinh tham gia giáo dục nghề nghiệp.

- Thực hiện quản lý và đánh giá kỹ năng nghề; đề án chuyển đổi số và dạy học trực tuyến trong giáo dục nghề nghiệp, đề án phát triển kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin cho lực lượng lao động; danh mục các ngành, nghề phải sử dụng lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

- Áp dụng khung trình độ quốc gia về giáo dục nghề nghiệp; chương trình chuyên gia quốc tế trong giáo dục nghề nghiệp. Hướng dẫn đơn vị thực hiện công tác kiểm định và tự kiểm định chất lượng đào tạo theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Tham mưu UBND tỉnh các cơ chế, chính sách thực hiện các văn bản: Nghị định số 81/NĐ-CP ngày 27/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn,

giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo; Chiến lược phát triển Giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 – 2030; Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2025; Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”.

6. Sở Khoa học và Công nghệ

- Phối hợp Sở Nội vụ và các đơn vị có liên quan tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ hàng năm và giai đoạn 5 năm.

- Phối hợp các sở, ngành và các chuyên gia, nhà khoa học xây dựng lộ trình, chương trình nghiên cứu khoa học trọng điểm hàng năm;

- Tích cực đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ sự nghiệp khoa học và công nghệ tỉnh. Triển khai các giải pháp cụ thể để thúc đẩy, khuyến khích khu vực tư nhân và doanh nghiệp đầu tư mạnh mẽ cho khoa học và công nghệ của địa phương.

- Tham mưu UBND tỉnh các cơ chế, chính sách về thu hút, trọng dụng và đãi ngộ đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ, nhất là chuyên gia đầu ngành, nhân tài trong lĩnh vực khoa học công nghệ.

7. Sở Y tế

Phối hợp Sở Nội vụ và các đơn vị có liên quan tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành y tế hàng năm và giai đoạn 5 năm và triển khai thực hiện có hiệu quả Kế hoạch thực hiện Chiến lược dân số tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2020 – 2025 và tầm nhìn đến năm 2030.

Tham mưu UBND tỉnh các cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực y tế có chất lượng ở tất cả các chuyên khoa, các tuyến, chú trọng thu hút bác sĩ làm việc tại các chuyên ngành hiếm và thu hút bác sĩ trẻ về công tác tại các vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo.

8. Sở Văn hóa và Thể thao

Khuyến khích xã hội hoá trong đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho các hoạt động văn hoá, thể thao. Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030;

Phối hợp với sở Nội vụ tham mưu UBND Tỉnh chính sách thu hút người có năng lực đặc biệt vào các đoàn văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao thành tích cao trên địa bàn Tỉnh.

9. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

Phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và các đơn vị có liên quan triển khai thực hiện công tác đào tạo nghề cho lĩnh vực nông – lâm – thủy sản. Chỉ đạo hệ thống khuyến nông gắn kết hoạt động khuyến nông với hoạt động giáo dục nghề nghiệp và tổ chức nhân rộng mô hình giáo dục nghề nghiệp gắn với hoạt động sản xuất và tiêu thụ sản phẩm trong ngành nông nghiệp.

10. Sở Công thương

Phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh và các đơn vị có liên quan triển khai thực hiện công tác đào tạo nghề cho lĩnh vực công nghiệp – thương mại. Vận động các doanh nghiệp chủ động tổ chức hoặc cử người tham gia các khoá đào tạo để đảm bảo lao động trong doanh nghiệp đạt tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

11. Sở Du lịch

Phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và các đơn vị có liên quan triển khai thực hiện đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển du lịch trên địa bàn tỉnh.

Vận động các đơn vị kinh doanh dịch vụ, du lịch chủ động tổ chức hoặc cử người tham gia các khoá đào tạo để đảm bảo lao động trong doanh nghiệp đạt tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

Phối hợp sở LĐTB&XH triển khai thu hút và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Tỉnh, đặc biệt trên địa bàn thành phố Phú Quốc, Rạch Giá, Hà Tiên,...

12. Ban Dân tộc tỉnh

Rà soát, thống kê, đánh giá thực trạng nhu cầu học nghề, nhu cầu việc làm của người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh. Phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội kiểm tra, giám sát, tổng hợp nhu cầu học nghề và nhu cầu việc làm sau khi đào tạo nghề đối với người dân tộc thiểu số.

Phối hợp với Sở Nội vụ tham mưu xây dựng kế hoạch quy hoạch nguồn cán bộ, công chức, để tổ chức đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc Khmer phù hợp vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Phối hợp Sở Giáo dục và Đào tạo tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn giáo viên dạy tiếng dân tộc Khmer; tham mưu chính sách cử tuyển đại học phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng sở, ban, ngành và các địa phương;

13. Sở Thông tin và Truyền thông

Sở Thông tin và Truyền thông chủ trì, phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, các cơ quan báo chí và các sở, ban ngành, địa phương tổ chức phổ biến, tuyên truyền rộng rãi Đề án này.

Phối hợp sở Nội vụ, sở LĐTB&XH triển khai chính sách thu hút nhân tài trong lĩnh vực Thông tin và Truyền thông

14. Các Sở, ban ngành khác

Theo chức năng, nhiệm vụ các Sở, ban ngành xây dựng Kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của đơn vị giai đoạn 2021-2030.

15. Trường Đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Nghiên cứu đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và hình thức giảng dạy; tăng cường trang thiết bị cho các cơ sở đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu lao động của doanh 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;

Nghiên cứu xây dựng đề án tự chủ tài chính trong hoạt động nhằm phát huy hiệu quả các nguồn lực trong hoạt động đào tạo.

16. UBND các huyện, thành phố

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.

Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có phát sinh những khó khăn, vướng mắc, yêu cầu các Sở, ban ngành, UBND các huyện, thành phố và các đơn vị có liên quan kịp thời phản ánh, đề xuất cho UBND tỉnh (thông qua Sở Kế hoạch và Đầu tư) để xử lý kịp thời.