

ĐỀ ÁN

**Triển khai Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 30/01/2026
của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao
tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045**
*(Kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày /7/2026
của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình)*

I. SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Sự cần thiết ban hành Đề án

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư phát triển mạnh mẽ, nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, trở thành yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh, tốc độ và chất lượng tăng trưởng của mỗi quốc gia, mỗi địa phương. Đối với tỉnh Ninh Bình, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và trọng dụng nhân tài là yêu cầu khách quan, cấp thiết, có ý nghĩa chiến lược lâu dài.

Trong những năm qua, tỉnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, ban hành và tổ chức thực hiện nhiều cơ chế, chính sách, chương trình, đề án về phát triển nguồn nhân lực; nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, giáo dục nghề nghiệp; thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc tại địa phương. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực quản lý nhà nước; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyển đổi số, tin học và ngoại ngữ. Giáo dục và đào tạo phát triển tương đối toàn diện; công tác giáo dục nghề nghiệp, giải quyết việc làm; công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân được quan tâm thực hiện; cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực; tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần qua các năm.

Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, tỉnh Ninh Bình vẫn còn một số khó khăn, hạn chế: quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa đáp ứng yêu cầu; còn thiếu đội ngũ chuyên gia, cán bộ quản lý, kỹ sư, kỹ thuật viên có trình độ, tay nghề cao trong các lĩnh vực công nghệ cao, chuyển đổi số, du lịch chất lượng cao và dịch vụ hiện đại; cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và trọng dụng nhân tài chưa đồng bộ, sức cạnh tranh chưa cao; hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp chưa phát triển tương xứng với tiềm năng, lợi thế của tỉnh.

Để phát triển nguồn nhân lực tỉnh Ninh Bình đáp ứng yêu cầu hiện thực hóa các định hướng phát triển chiến lược của tỉnh trong giai đoạn mới, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 và tạo nền tảng cho phát triển lâu dài. Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 30/01/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Ninh Bình

đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành “Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” nhằm cụ thể hóa các chủ trương, định hướng lớn của Trung ương và của Tỉnh; tạo cơ sở pháp lý cho việc triển khai đồng bộ, hiệu quả các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần thực hiện nhiệm vụ chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, đưa Ninh Bình trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030.

2. Căn cứ chính trị

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng xác định: “nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực, ngành, nghề trọng điểm, chiến lược”; “Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài”.

- Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới;

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân;

- Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo;

- Nghị quyết 72-NQ/TW, ngày 09/9/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân;

- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia;

- Nghị quyết 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới;

- Nghị quyết số 69-NQ/TW ngày 18/7/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao;

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình nhiệm kỳ 2025 - 2030; Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 02/10/2025 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 – 2030;

- Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 30/01/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14;

- Luật Tổ chức Chính quyền địa phương số 72/2025/QH15;

- Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15;

- Luật Viên chức số 129/2025/QH15;
- Luật Ngân sách nhà nước số 89/2025/QH15;
- Luật Việc làm số 74/2025/QH15;
- Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13; Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;
- Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13;
- Nghị quyết số 248/2025/QH15 của Quốc hội về một số cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội để thực hiện đột phá phát triển giáo dục và đào tạo;
- Nghị quyết số 111/NQ-CP ngày 22/7/2024 của Chính phủ về đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với tăng cường kiểm tra, giám sát và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.
- Nghị quyết số 281/NQ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo;
- Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045;
- Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045;
- Chỉ thị số 03/CT-TTg Ngày 11/5/2022 của Thủ tướng Chính phủ về việc nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trình độ cao;
- Quyết định số 2371/QĐ-TTg ngày 27/10/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đưa Tiếng Anh thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học giai đoạn 2025 - 2035, tầm nhìn đến năm 2045”
- Quyết định số 2776/QĐ-TTg ngày 24/12/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao người dân tộc thiểu số trong một số ngành, lĩnh vực trọng điểm giai đoạn 2026 - 2035, định hướng đến năm 2045”;

Căn cứ nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân tỉnh; xét yêu cầu thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn mới.

II. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC

1. Khái quát tình hình

Tỉnh Ninh Bình sau sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính có diện tích 3.942,62 km², quy mô dân số hơn 4,4 triệu người, bao gồm 129 đơn vị hành chính cấp xã (97 xã, 32 phường) và không gian phát triển được mở rộng, giữ vị trí địa kinh tế, địa chính trị quan trọng trong vùng Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ; là cửa ngõ phía Nam của vùng, cầu nối với khu vực Bắc Trung Bộ và Tây Bắc; có hệ thống giao thông liên vùng tương đối đồng bộ, kết nối thuận lợi với các trung tâm kinh tế lớn. Trên địa bàn tỉnh có Quần thể danh thắng Tràng An được UNESCO công nhận là Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới cùng nhiều di tích lịch sử -

văn hóa, danh lam thắng cảnh, làng nghề truyền thống nổi tiếng, không gian sinh thái, cảnh quan đa dạng. Với định hướng phát triển kinh tế của tỉnh theo hướng phát huy thế mạnh của các vùng với các nhóm ngành kinh tế mũi nhọn như: Dịch vụ du lịch cao cấp, công nghiệp cơ khí, chế biến thực phẩm; kinh tế công nghiệp công nghệ cao, chế biến, chế tạo, đào tạo nhân lực, cảng hàng không, kinh tế biển, năng lượng, tiểu thủ công nghiệp.

2. Thực trạng nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh

Trong những năm qua, tỉnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và triển khai nhiều cơ chế, chính sách, chương trình, đề án về phát triển nguồn nhân lực; chất lượng nguồn nhân lực từng bước được nâng lên. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh từng bước được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và quản lý nhà nước; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyển đổi số, tin học và ngoại ngữ. Giáo dục và đào tạo phát triển khá toàn diện; công tác dạy nghề và giải quyết việc làm, công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân thường xuyên được quan tâm. Hiện nay, tỷ lệ công chức có trình độ sau đại học đạt 26,08%; tỷ lệ viên chức có trình độ sau đại học đạt 21,39%; số lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trên địa bàn toàn tỉnh đến thời điểm hiện nay có 2.053,2 nghìn người (chiếm 53,8% dân số toàn tỉnh); tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt 77%, trong đó, có bằng cấp, chứng chỉ là 29,3%. Chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh từng bước được nâng lên, góp phần quan trọng giữ vững ổn định chính trị, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nguồn nhân lực của tỉnh, nhất là trong khu vực công vẫn còn những hạn chế: Tỷ lệ công chức có trình độ sau đại học, đặc biệt là trình độ tiến sĩ còn thấp; một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và quản lý nhà nước theo quy định; tỷ lệ lao động qua đào tạo mới ở mức trung bình so với cả nước; tỷ lệ lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chỉ đạt 29,3% vẫn còn thấp so với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa; còn thiếu về quy mô, hạn chế về trình độ chuyên sâu, phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đồng đều giữa các ngành, lĩnh vực và địa bàn. Nguồn nhân lực chất lượng cao “có trí tuệ, sức khỏe, kỹ năng chuyên môn sâu, tay nghề cao, có tư duy sáng tạo, đạo đức tốt, năng lực tự học, tự đổi mới và khởi nghiệp và khả năng thích ứng linh hoạt, đáp ứng yêu cầu khắt khe của thị trường lao động hiện đại và sự phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế, đặc biệt trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0”, còn thiếu về quy mô, hạn chế về trình độ chuyên sâu; cơ cấu nguồn nhân lực chưa thực sự phù hợp với cơ cấu kinh tế theo quy hoạch tỉnh, nhất là đối với các ngành, lĩnh vực trụ cột. Một số lĩnh vực then chốt như công nghệ thông tin, chuyển đổi số, y tế, giáo dục, công nghiệp công nghệ cao, du lịch quốc tế, dịch vụ tài chính - ngân hàng, logistics... còn thiếu đội ngũ chuyên gia, cán bộ quản lý, lao động kỹ thuật cao.

Trong giai đoạn tới, với mục tiêu phát triển công nghiệp hiện đại, thông minh, xanh hóa, tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu với nhiều sản phẩm công nghiệp chủ lực có sức cạnh tranh cao; chú trọng thu hút đầu tư phát triển một số ngành công nghiệp nền tảng mới, công nghiệp năng lượng; phát triển nông nghiệp theo hướng sinh thái, xanh, tuần hoàn, thích ứng với biến đổi khí hậu, nâng cao giá

trị gia tăng; chuyển đổi mạnh tư duy từ sản xuất nông nghiệp sang kinh tế nông nghiệp, từ phát triển đơn ngành sang đa ngành tích hợp đa giá trị trong sản phẩm nông, lâm, thủy sản; thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu cây trồng, vật nuôi đưa nông nghiệp là trụ đỡ vững chắc của nền kinh tế là nền tảng cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Phát triển du lịch cùng với công nghiệp văn hóa trở thành cụm ngành kinh tế mũi nhọn; đẩy mạnh thu hút các nhà đầu tư có tiềm lực, kinh nghiệm, có khả năng dẫn dắt phát triển. Xây dựng, phát triển sản phẩm dịch vụ chất lượng cao. Để thực hiện thắng lợi các mục tiêu đó, đòi hỏi phải có bước đột phá mạnh mẽ về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và trọng dụng nhân tài.

3. Đánh giá chung

Công tác phát triển nguồn nhân lực và trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh thời gian qua đã đạt được một số kết quả tích cực, góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, nâng cao đời sống nhân dân. Tuy nhiên, so với yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới, nguồn nhân lực chất lượng cao và đội ngũ nhân tài của tỉnh còn thiếu, chưa đạt kỳ vọng so với nguồn lực của tỉnh đầu tư, nhất là các lĩnh vực quan trọng; chưa thực sự trở thành động lực mạnh mẽ cho phát triển nhanh và bền vững.

Tỉnh đã ban hành và triển khai một số chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ nhân lực chất lượng cao, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, bác sĩ chuyên khoa, chuyên gia, nhà khoa học về công tác tại các cơ quan, đơn vị của tỉnh; một số cá nhân có tài năng trong các lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể thao, khoa học - kỹ thuật được phát hiện, bồi dưỡng, tạo điều kiện phát huy bước đầu hình thành đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ, năng lực. Tuy vậy, chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài còn phân tán, thiếu tính hệ thống, chưa tạo được sức hút đủ mạnh trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt giữa các địa phương và khu vực tư nhân; chưa có cơ chế đặc thù về môi trường làm việc, nghiên cứu, cống hiến, cơ hội thăng tiến cho nhân tài; cơ chế bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm còn chưa rõ nét.

4. Nguyên nhân của những tồn tại

Nguyên nhân chủ yếu là do nhận thức của một số cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị về vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài chưa thật đầy đủ; công tác liên kết đào tạo, công tác quy hoạch, kế hoạch hóa nguồn nhân lực chưa sát với yêu cầu phát triển; các cơ sở đào tạo chưa xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu các ngành mũi nhọn và sự phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp; chính sách chưa đủ đột phá; nguồn lực đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng nhân tài còn hạn chế; sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thật chặt chẽ, đồng bộ. Mặt khác, một số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động chưa nêu cao tinh thần học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm và yêu cầu của hoạt động chính quyền địa phương 2 cấp hiện nay.

Công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn, thị trường lao động và định hướng phát triển không gian theo quy hoạch. Công cụ hỗ trợ, môi trường làm việc chưa thực sự hiện đại và thiếu cơ chế khuyến

khích hiệu quả. Việc phân bổ, sử dụng và cơ chế thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao chưa đủ mạnh, ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện các mục tiêu phát triển của tỉnh trong giai đoạn tới.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

a) Tập trung xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh trong các lĩnh vực trọng tâm như: Khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; y tế; giáo dục - đào tạo; văn hóa gắn với bảo tồn, phát huy giá trị di sản; du lịch; phát triển đô thị, kiến trúc; quy hoạch chiến lược và các ngành, lĩnh vực đòi hỏi tay nghề cao có quy mô hợp lý, cơ cấu phù hợp đáp ứng yêu cầu thực hiện Quy hoạch tỉnh và mục tiêu phát triển nhanh, bền vững trong giai đoạn mới.

b) Tạo chuyển biến rõ nét trong công tác tuyển dụng, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao; từng bước hình thành lực lượng nhân lực chất lượng cao đủ về quy mô, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu hoạt động của mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo hướng chính quyền số, quản trị hiện đại và yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2. Mục tiêu cụ thể

a) Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

- 100% cán bộ, công chức, viên chức đạt trình độ chuẩn theo vị trí việc làm, trong đó: Tỷ lệ đạt trên chuẩn là 30%, tỷ lệ giáo viên trên chuẩn đạt 33%. 100% cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng, làm chủ kỹ năng số, ứng dụng công nghệ trong quản lý điều hành.

- Từ 85% trở lên người trong độ tuổi hoàn thành cấp Trung học phổ thông và tương đương; tỷ lệ người học các ngành khoa học cơ bản, kỹ thuật và công nghệ đạt khoảng 38%; 50% sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng đạt chuẩn ngoại ngữ quốc tế. Đến năm 2030, các cơ sở giáo dục đại học hoàn thành hạ tầng số, nền tảng số đồng bộ, kết nối liên thông với cơ sở dữ liệu quốc gia.

- Từng bước đưa tiếng Anh thành ngôn ngữ thứ hai trong các trường học ở Ninh Bình; tiếng Anh được sử dụng rộng rãi, thường xuyên, hiệu quả trong dạy học, giao tiếp, quản lý và tổ chức các hoạt động giáo dục của nhà trường, hình thành hệ sinh thái sử dụng tiếng Anh trong các cơ sở giáo dục từ Mức độ 1 đến Mức độ 3 (*việc đánh giá các Mức độ theo hướng dẫn của Bộ GDĐT*). Nâng cao chất lượng dạy học tiếng Anh, dạy học bằng tiếng Anh để góp phần xây dựng thể hệ công dân toàn cầu đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của Ninh Bình.

- Đào tạo nghề cho trên 63.000 người/năm (cả 3 cấp trình độ: Cao đẳng 5000 người, trung cấp 16.000 người, sơ cấp và dưới 3 tháng 42.000 người). Tỷ lệ lao động qua đào tạo trên 82%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt trên 37,5%; khoảng 80% lực lượng lao động được trang bị kỹ năng số cơ bản trước năm 2030; ưu tiên đào tạo và bồi dưỡng chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên về trí tuệ nhân tạo (AI); giai đoạn 2025 - 2030, giải quyết việc làm khoảng 382.000 lượt người; đào tạo học nghề nông nghiệp cho 7.500 lao động ở khu vực nông thôn.

Đối với Đại học Hoa Lư phân đầu mỗi năm tuyển mới từ 1.500 - 2.500 sinh viên, học viên các loại hình đào tạo, bồi dưỡng; quy mô đào tạo từ 3.500 - 5.000 sinh viên các loại hình đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng chiều cao trung bình của trẻ em và thanh thiếu niên từ 1-18 tuổi thêm tối thiểu 1,5 cm; tuổi thọ trung bình đạt 76 tuổi, trong đó số năm sống khỏe mạnh đạt tối thiểu 68 năm; đạt 14 bác sỹ trên 1 vạn dân; mỗi trạm y tế xã có ít nhất 5 bác sỹ.

b) Tầm nhìn đến năm 2045

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Ninh Bình trở thành lợi thế cạnh tranh cốt lõi, đáp ứng yêu cầu phát triển tỉnh theo hướng hiện đại, xanh, bền vững; có đội ngũ chuyên gia, nhân lực khoa học - công nghệ, nhân lực quản trị trong tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội đủ năng lực tham gia sâu vào chuỗi giá trị quốc gia và khu vực, góp phần nâng cao vị thế của tỉnh trong vùng đồng bằng sông Hồng và cả nước.

IV. MỘT SỐ NHIỆM VỤ CHỦ YẾU

1. Khẩn trương xây dựng, hoàn thiện đề án vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực cho từng vị trí việc làm, gắn với cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức để giao biên chế và bố trí, sắp xếp công chức, viên chức cho các cơ quan, đơn vị, địa phương; nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước và hoạt động của hệ thống chính trị. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, vị trí việc làm cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng theo hướng công khai, minh bạch, tuân thủ đúng các quy định của nhà nước; ưu tiên tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc ở những trường có uy tín, chất lượng.

2. Các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng và thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực; đồng thời dự báo nhu cầu nguồn nhân lực và thông tin thị trường lao động chính xác, khoa học, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác đổi mới sáng tạo trong công tác theo dõi, dự báo, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tạo môi trường làm việc tốt để thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, nhất là các chuyên gia giỏi ở các lĩnh vực xây dựng chính sách, chuyển đổi số, đầu tư, quy hoạch.

3. Nâng cao chất lượng toàn diện giáo dục phổ thông, làm nền tảng cho phát triển nguồn nhân lực. Đổi mới phương thức và nội dung đào tạo đảm bảo đồng bộ, hợp lý, trên cơ sở gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu sử dụng, giữa cơ sở đào tạo với đơn vị sử dụng nhân lực. Đổi mới công tác giáo dục nghề nghiệp gắn với giải quyết việc làm; quan tâm xây dựng đội ngũ doanh nhân và quản trị doanh nghiệp.

4. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho hệ thống giáo dục, y tế nhằm từng bước đáp ứng nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, công tác bảo vệ chăm sóc, nâng cao sức khỏe cho nhân dân; phát triển văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần, cải thiện môi trường sống, đảm bảo nguồn nhân lực phát triển toàn diện cả về thể lực, trí tuệ và đạo đức.

5. Phát triển hệ sinh thái hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ; thu hút, đào tạo nguồn nhân lực thuộc lĩnh vực khoa học công nghệ có trình độ cao mang tính đột phá trong phát triển kinh tế - xã hội; đẩy mạnh phong trào sáng kiến, cải tiến khoa học kỹ thuật, ứng dụng công nghệ vào sản xuất, công tác, đời sống; tăng tính liên kết, cộng đồng trách nhiệm trong nghiên cứu khoa học.

6. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về khuyến khích đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong kỷ nguyên mới; nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, đổi mới cơ chế chính sách về đào tạo nguồn nhân lực. Xây dựng cơ chế, chính sách để khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Chú trọng phát triển các chương trình hợp tác đào tạo với các cơ sở giáo dục uy tín, chất lượng trong cả nước và trên thế giới. Ưu tiên triển khai các chương trình đào tạo tài năng ở các ngành khoa học, công nghệ kỹ thuật gắn với phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh phục vụ phát triển khoa học cơ bản, kỹ thuật then chốt, công nghệ chiến lược.

7. Tăng cường hợp tác huy động nguồn lực, đẩy mạnh xã hội hóa và hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; huy động các nguồn lực xã hội trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi, môi trường thông thoáng, kêu gọi các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tham gia đầu tư phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực.

8. Tập trung thực hiện tốt công tác quy hoạch và quản lý quy hoạch liên kết vùng; Tổ chức lập mới, lập điều chỉnh các Quy hoạch chung đô thị và nông thôn; nghiên cứu, quy hoạch các khu vực phát triển đô thị, mở rộng không gian, dự địa tạo bước phá trong phát triển kinh tế - xã hội. Quan tâm hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn; đồng thời khuyến khích, đẩy mạnh xã hội hóa nguồn lực đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực.

V. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về thu hút, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh

a) Nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách để khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Chú trọng phát triển các chương trình hợp tác đào tạo với các cơ sở giáo dục uy tín, chất lượng trong nước và trên thế giới, có chính sách hỗ trợ cán bộ trẻ, cán bộ có năng lực đi đào tạo ở các nước phát triển. Ưu tiên triển khai các chương trình đào tạo tài năng ở các ngành khoa học, công nghệ kỹ thuật, gắn với phát triển các nhóm nghiên cứu phục vụ phát triển khoa học cơ bản, kỹ thuật then chốt, công nghệ chiến lược.

b) Tăng cường thu hút, sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài bằng cách tập trung rà soát, hoàn thiện tiêu chí, tiêu chuẩn xác định nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực, vị trí. Xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực có trình độ cao ở một số lĩnh vực về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; y tế; giáo dục và đào tạo; văn hóa gắn với bảo tồn, phát huy giá trị di sản, di tích; du lịch; đô thị kiến trúc. Tập trung vào các giải pháp toàn diện: Đãi ngộ tài chính cạnh tranh (lương, thưởng, nhà ở), môi trường làm việc sáng tạo, cơ hội phát triển

sự nghiệp minh bạch và biểu dương, khen thưởng xứng đáng để hình thành đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật có trình độ cao, chuyên sâu, chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực được ưu tiên phát triển của tỉnh. Khuyến khích cơ quan nhà nước ký hợp đồng thuê chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân thực hiện các nhiệm vụ công trong một số lĩnh vực như: Xây dựng chính sách, chuyển đổi số, đầu tư, quy hoạch.

c) Xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ của tỉnh để triển khai đồng bộ các giải pháp thúc đẩy xã hội hoá, huy động các nguồn lực để hiện đại hóa môi trường dạy học tiếng Anh, dạy học bằng tiếng Anh tại các cơ sở giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh.

2. Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại

a) Tiếp tục đẩy mạnh việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị. Khẩn trương xây dựng, hoàn thiện đề án vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực cho từng vị trí việc làm, gắn với cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức để giao, quản lý biên chế và sử dụng công chức, viên chức theo đúng quy định. Thực hiện tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; dành chỉ tiêu biên chế chưa sử dụng để thu hút tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức trẻ có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ ở các ngành mũi nhọn, trọng tâm.

b) Nâng cao năng lực quản trị và điều hành của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của tỉnh, trọng tâm là đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp và đội ngũ trực tiếp tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ., trong đó tập trung vào các phương diện chủ yếu gồm: năng lực quản lý và điều hành; năng lực tham mưu, hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách; năng lực ứng dụng và làm việc trong môi trường số; năng lực phân tích, tổng hợp và sử dụng dữ liệu phục vụ quản lý; năng lực phối hợp liên ngành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo mục tiêu, đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp và quản trị hiện đại.

c) Trước mắt, tổ chức rà soát, đánh giá năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm và yêu cầu quản trị mới, làm cơ sở xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2025 - 2030. Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, sử dụng, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài; đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, minh bạch, dễ thực hiện; khắc phục tình trạng chính sách phân tán, hiệu lực, hiệu quả chưa cao.

d) Thực hiện phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; mở rộng thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý, thi tuyển chọn chuyên gia, cán bộ quản lý dự án, đơn vị sự nghiệp công lập quan trọng. Thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức phát triển toàn diện, từng bước nâng cao chất lượng, trình độ. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo hướng lấy kết quả công tác làm thước đo, đảm bảo khách quan, dân chủ, khoa học; tăng cường cán bộ, công chức về hướng dẫn cho cơ sở.

3. Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao

a) Tập trung phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số chất lượng cao bao gồm đội ngũ cán bộ quản lý, nghiên cứu, kỹ sư, chuyên gia khoa học - công nghệ trong cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở nghiên cứu và cơ sở đào tạo; có năng lực quản lý, nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao và làm chủ công nghệ mới, góp phần nâng cao năng suất lao động và chất lượng tăng trưởng. Trong đó, tập trung rà soát, đánh giá thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực khoa học - công nghệ của tỉnh theo từng lĩnh vực, ngành, địa bàn; xác định nhu cầu nhân lực khoa học - công nghệ cho các ngành trụ cột, ưu tiên phát triển của tỉnh.

b) Đổi mới mô hình quản trị nguồn nhân lực của tỉnh theo hướng hiện đại, thống nhất, dựa trên mục tiêu, kết quả và dữ liệu, bảo đảm gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với yêu cầu thực hiện Quy hoạch tỉnh.

c) Xây dựng Bộ phận điều phối triển khai (PMO) phát triển nguồn nhân lực cấp tỉnh theo mô hình quản trị hiện đại, thực hiện chức năng điều phối tổng thể, giám sát theo mục tiêu và kết quả đối với việc triển khai Nghị quyết và các đề án, chương trình phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh; bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa các ngành, lĩnh vực, cấp chính quyền và không gian phát triển. Bộ phận PMO có trách nhiệm thiết lập và vận hành cơ chế quản trị nguồn nhân lực theo các trục phát triển kinh tế - xã hội, theo chuỗi cung - cầu lao động và theo mục tiêu phát triển của tỉnh; thực hiện theo dõi, đánh giá tiến độ, chất lượng và mức độ đáp ứng yêu cầu Quy hoạch tỉnh của từng nhiệm vụ, đề án, chương trình thành phần; tổng hợp, phân tích và báo cáo định kỳ, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành kịp thời, linh hoạt và hiệu quả.

d) Xây dựng và vận hành Hệ sinh thái nhân lực của tỉnh theo hướng liên thông, đồng bộ và hiện đại, làm nền tảng quản trị tổng thể nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Hệ sinh thái nhân lực bao gồm hệ thống thông tin và cơ chế kết nối về dân cư, lao động, việc làm, đào tạo, đào tạo lại, sử dụng lao động và nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp; bảo đảm thu thập, cập nhật, kết nối, chia sẻ và phân tích dữ liệu về cung - cầu lao động theo ngành, lĩnh vực, trình độ và không gian phát triển; liên thông dữ liệu từ cấp xã, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và các cơ quan quản lý nhà nước. Hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ khoa học, công nghệ cho doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, khu vực nông thôn. Thông qua hệ sinh thái nhân lực, phục vụ công tác dự báo, điều tiết thị trường lao động, kết nối cung - cầu việc làm, hỗ trợ ra quyết định và hoạch định, điều chỉnh chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh phù hợp với từng giai đoạn phát triển.

đ) Trước mắt, tập trung rà soát hiện trạng dữ liệu lao động, việc làm và đào tạo; xác định nhu cầu thông tin phục vụ công tác điều hành; xây dựng mô hình PMO và lộ trình hình thành hệ sinh thái nhân lực thống nhất trên phạm vi toàn tỉnh.

e) Xây dựng và triển khai các kế hoạch tập huấn, đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2026 - 2035, tập trung vào các nội dung: đào tạo cán bộ công chức làm công tác quản lý khoa học và công nghệ ở

các cấp các kiến thức và kỹ năng về quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ, các kỹ năng số; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên các kỹ năng, kiến thức phục vụ trong nghiên cứu khoa học; đào tạo, bồi dưỡng các công nhân, kỹ sư, kỹ thuật viên các đơn vị, doanh nghiệp trong các kiến thức, kỹ năng về các công nghệ 4.0; đào tạo, tập huấn các kỹ năng số cơ bản cho người dân trên địa bàn tỉnh.

4. Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực giáo dục, đào tạo

a) Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp bảo đảm đủ về số lượng, vững vàng về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; từng bước nâng chuẩn trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Chính trị tỉnh bảo đảm các tiêu chí xây dựng trường đạt chuẩn mức 2 trước năm 2030 theo Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2022 của Ban Bí thư.

b) Ưu tiên, đột phá trong quy hoạch, sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục bảo đảm phù hợp; xây dựng chính sách hỗ trợ, đầu tư đối với học sinh, sinh viên có tài năng ở các cấp học phổ thông và đại học, gắn với định hướng nghề nghiệp nhằm đào tạo nguồn nhân lực theo các ngành mũi nhọn. Chuẩn hóa và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các nhóm ngành trọng điểm; đột phá trong đào tạo ngoại ngữ, chuyên đổi số và trí tuệ nhân tạo (AI). Trang bị cho lực lượng lao động các kỹ năng toàn cầu, làm chủ ngoại ngữ, công nghệ số và trí tuệ nhân tạo; tạo dựng bản sắc và lợi thế cạnh tranh riêng cho nguồn nhân lực của tỉnh, phấn đấu đưa tỉnh trở thành trung tâm nhân lực chất lượng cao của vùng và cả nước.

c) Quy hoạch phát triển các cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn tỉnh; trong đó, tập trung đầu tư phát triển Trường Đại học Hoa Lư trở thành cơ sở giáo dục đại học trọng điểm, thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, với nòng cốt là đào tạo giáo viên các cấp học. Bố trí vốn đầu tư công, đồng thời huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để hỗ trợ, đầu tư xây dựng một số trường đại học, cao đẳng thuộc các bộ, ngành trung ương; đầu tư hoàn thiện hạ tầng Khu Đại học Nam Cao. Xây dựng chiến lược phát triển giáo dục trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số; thực hiện đổi mới toàn diện về tổ chức, cơ cấu của từng cơ sở giáo dục, nâng cao năng lực quản lý, năng lực đội ngũ giáo viên và phương thức học tập của người học ở các cấp học. Tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo với các cơ sở giáo dục đại học trong và ngoài nước nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; mở rộng ngành, nghề đào tạo gắn với nhu cầu của xã hội. Tăng quy mô đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đối với người học là người dân tộc thiểu số, thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

d) Quan tâm đầu tư đồng bộ cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các cơ sở giáo dục; đẩy mạnh ứng dụng tiến bộ khoa học, kỹ thuật và công nghệ vào công tác giảng dạy, nghiên cứu và chuyển giao, ứng dụng khoa học, công nghệ theo hướng hiện đại, phục vụ phát triển các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Ưu tiên đầu tư xây dựng cơ sở dữ liệu về giáo dục và đào tạo; phát triển hạ tầng số, nền tảng số dùng chung.

Phân đầu đến năm 2030, các cơ sở giáo dục đại học hoàn thành hạ tầng số, nền tảng số đồng bộ, bảo đảm kết nối, liên thông với các cơ sở dữ liệu quốc gia. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia đầu tư, phát triển các sản phẩm, dịch vụ giáo dục số theo phương thức đối tác công tư. Xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm huy động các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong và ngoài nước tham gia đầu tư, hỗ trợ, cung cấp dịch vụ và các công cụ hỗ trợ học tập tiếng Anh.

đ) Đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu và các doanh nghiệp công nghệ lớn trong nước và quốc tế nhằm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực công nghệ cao; xây dựng và triển khai một số chương trình liên kết đào tạo, chương trình đặt hàng đào tạo gắn với nhu cầu phát triển của tỉnh và của doanh nghiệp trên địa bàn. Khuyến khích các doanh nghiệp công nghệ thông tin, doanh nghiệp đổi mới sáng tạo đầu tư vào các khu công nghiệp, khu du lịch, khu đô thị trên địa bàn tỉnh; qua đó tạo việc làm, thu hút nguồn nhân lực công nghệ cao, góp phần hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên công nghệ tại địa phương.

5. Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực đào tạo nghề

a) Phát triển nguồn nhân lực được thực hiện trên cơ sở hình thành thị trường lao động số và hệ sinh thái lao động mở, trong đó thông tin về lao động, việc làm, kỹ năng, đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động được kết nối, chia sẻ và vận hành minh bạch. Hệ sinh thái lao động mở cho phép dịch chuyển linh hoạt nguồn nhân lực theo ngành, lĩnh vực và không gian phát triển; mở rộng cơ hội tiếp cận việc làm, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động và tạo động lực cạnh tranh lành mạnh trên thị trường lao động. Thị trường lao động số và hệ sinh thái lao động mở là nền tảng để tỉnh dự báo, điều tiết và định hướng phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế số và hội nhập.

b) Phát triển nguồn nhân lực được thực hiện dựa trên cơ chế đào tạo mở, lấy liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, cơ sở nghiên cứu và xã hội làm phương thức chủ đạo. Hoạt động đào tạo không còn khép kín trong từng cơ sở mà được triển khai theo chuỗi liên kết, gắn với nhu cầu thị trường, theo chuẩn năng lực và phù hợp với thông lệ quốc tế. Cơ chế đào tạo mở tạo điều kiện tiếp nhận tri thức, công nghệ và chuẩn kỹ năng tiên tiến; góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường khả năng hội nhập và thích ứng của người lao động trong môi trường cạnh tranh toàn cầu.

c) Thực hiện quản lý, theo dõi, cập nhật thông tin về dân cư, lao động, việc làm và biến động nguồn nhân lực trên địa bàn; phối hợp với các cơ quan chuyên môn của tỉnh trong quản lý, khai thác và kết nối thông tin thị trường lao động.

d) Kịp thời phát hiện tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động; tham gia kết nối cung - cầu lao động tại chỗ; tổ chức chuyển dịch lao động phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và Quy hoạch tỉnh; góp phần hình thành nền tảng quản lý nguồn nhân lực từ cơ sở, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành thống nhất của tỉnh.

đ) Phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp hợp lý về cơ cấu ngành, nghề, trình độ đào tạo và phân bố theo địa bàn; tăng cường đào tạo theo đặt hàng

của doanh nghiệp; đẩy mạnh đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

6. Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực Y tế

a) Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, có ý đức và tâm huyết với nghề, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế có trình độ trung cấp, cao đẳng lên trình độ đại học và sau đại học; xây dựng đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh ban đầu; ưu tiên đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn.

b) Từng bước xây dựng hệ thống y tế hiện đại, công bằng, chất lượng, hiệu quả, bền vững; nâng cao sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần, tâm vóc, tuổi thọ, số năm sống khỏe của người dân, góp phần vào thực hiện các mục tiêu phát triển của tỉnh trong kỷ nguyên mới.

c) Liên kết với các cơ sở giáo dục đào tạo chuyên sâu về y tế, các bệnh viện đầu ngành để tăng cường đào tạo nhân lực y tế cho tỉnh. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ y tế có năng lực chuyên môn sâu, đạo đức nghề nghiệp và tinh thần phục vụ Nhân dân; trang bị kỹ năng và kiến thức ứng dụng trí tuệ nhân tạo, kỹ năng về sử dụng công nghệ mới cho cán bộ y tế để thích ứng với yêu cầu thay đổi liên tục của công nghệ, góp phần tăng năng suất lao động. Tập trung nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo y tế tại tỉnh.

d) Tăng cường hợp tác và hội nhập quốc tế về nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao kỹ thuật, khoa học, công nghệ, đào tạo nhân lực trong lĩnh vực y tế và trao đổi, phát huy các thế mạnh, tiềm năng, dư địa phát triển về y tế của tỉnh. Có giải pháp thu hút đội ngũ trí thức, chuyên gia có chất lượng cao trong lĩnh vực y tế từ nước ngoài vào tỉnh làm việc; đưa sinh viên giỏi, cán bộ y tế đi đào tạo chuyên sâu ở các nước có thế mạnh về y tế.

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

7. Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực văn hoá, du lịch, thể dục thể thao

a) Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức, người lao động, nhất là cán bộ chủ chốt và những người làm công tác văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao ở địa phương có trình độ chuyên môn ngày càng cao, có năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tình hình mới.

b) Phát triển mạnh nguồn nhân lực ngành du lịch từng bước chuẩn hóa theo tiêu chuẩn nghề du lịch của Việt Nam, tiếp cận tiêu chuẩn khu vực và quốc tế;

nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý, hướng dẫn viên, thuyết minh viên, nhân viên phục vụ du lịch.

c) Tập trung đào tạo nguồn lực để phát triển công nghiệp văn hoá theo hướng chuyên nghiệp, độc đáo, sáng tạo, trên cơ sở những giá trị đặc trưng về văn hoá, tự nhiên của địa phương. Xây dựng và phát triển 10 lĩnh vực công nghiệp văn hóa: du lịch văn hóa; công nghiệp tổ chức sự kiện; công nghiệp thể thao; công nghiệp điện ảnh; kinh tế di sản; kinh tế làng nghề thế hệ mới; nghệ thuật hình ảnh; nghệ thuật truyền thông và quảng cáo; nghệ thuật thiết kế sáng tạo và mỹ thuật công nghiệp; công nghiệp văn hóa số; lấy nhu cầu văn hóa - giải trí làm động lực; lấy giá trị di sản, nghệ thuật, sáng tạo làm nền tảng; lấy ứng dụng thành tựu khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo làm điều kiện cơ bản.

d) Đẩy mạnh chuyển đổi số, hình thành hệ thống dữ liệu trực tuyến cho các ngành công nghiệp văn hóa của tỉnh. Tập trung xây dựng Trung tâm du lịch - công nghiệp văn hoá Ninh Bình với hệ thống dịch vụ du lịch chất lượng cao, đẳng cấp quốc tế.

đ) Phát hiện, tuyển chọn, ươm tạo tài năng từ sớm theo lộ trình liên thông giữa các cấp học và trình độ đào tạo; gắn đào tạo với thành tích, nhu cầu phát triển quốc gia và hội nhập quốc tế; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực văn hoá, thể dục thể thao, nghệ thuật truyền thống. Nghiên cứu cơ chế giao nhiệm vụ, đặt hàng đào tạo dài hạn đối với cơ sở giáo dục, cơ sở đào tạo trong nước có đào tạo ngành, nghề đặc thù thuộc lĩnh vực nghệ thuật, thể thao thành tích cao. Tăng cường giáo dục thể chất và các hoạt động thể dục, thể thao trong trường học phát triển và nâng cao chất lượng phong trào thể thao quần chúng, chú trọng thể thao mũi nhọn, thể thao thành tích cao.

8. Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn

Hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao ngang tầm khu vực, chủ động làm chủ công nghệ tiên tiến; nghiên cứu, phát triển và đổi mới sáng tạo ngành Nông nghiệp và Môi trường có đội ngũ nhân lực chất lượng cao, kết nối chặt chẽ “4 nhà” (Nhà nước - Nhà khoa học - Nhà doanh nghiệp - Nhà nông); coi trọng hợp tác quốc tế, chuyển giao công nghệ; đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ.

9. Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực xây dựng, quy hoạch và quản lý đô thị

Tập trung phát triển nguồn nhân lực và thu hút các chuyên gia để tạo đột phá trong công tác quy hoạch và quản lý quy hoạch chung đô thị và nông thôn tạo bứt phá trong phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống Nhân dân như: phát triển đô thị hai bên bờ sông Đáy khu vực Hoa Lư, Ý Yên gắn với di sản; các đô thị TOD giáp khu vực nhà ga đường sắt tốc độ cao, cảng hàng không, cảng biển, khu kinh tế - khu công nghiệp, khu du lịch... Huy động, tập trung nguồn lực đầu tư hiện đại hóa nhanh chóng hạ tầng đô thị, nhất là xây dựng đô thị thông minh, sáng, xanh, sạch, đẹp, có bản sắc riêng; xây dựng thương hiệu địa phương dựa trên các giá trị văn hóa, cảnh quan thiên nhiên, môi trường sinh thái, phấn đấu đến trước năm 2030 trở thành thành phố trực thuộc Trung ương.

10. Xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp gắn với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Hình thành môi trường phát triển nguồn nhân lực mang tính tự sinh, trong đó các chủ thể tham gia - Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, người lao động và cộng đồng - cùng tham gia, cùng hưởng lợi và cùng phát triển. Môi trường tự sinh khuyến khích đổi mới sáng tạo, hợp tác, chia sẻ tri thức và nguồn lực; bảo đảm hài hòa lợi ích giữa các bên, tạo động lực nội sinh cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách bền vững. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được thực hiện trên cơ sở tạo lập môi trường đầu tư dài hạn, ổn định và hướng tới tương lai, coi đầu tư cho nguồn nhân lực là đầu tư cho năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của tỉnh. Môi trường đầu tư cho nguồn nhân lực khuyến khích đầu tư vào giáo dục, đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và phát triển kỹ năng, tạo điều kiện thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao, chuyên gia và nhân tài trong và ngoài nước.

b) Hình thành các không gian sáng tạo, trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, trung tâm đổi mới sáng tạo, vườn ươm doanh nghiệp tại các đô thị, khu công nghiệp, khu du lịch; khuyến khích các trường đại học, cao đẳng, cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng các câu lạc bộ khởi nghiệp, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành hiện đại.

c) Xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo: hỗ trợ tiếp cận vốn, tư vấn pháp lý, tư vấn quản trị, hỗ trợ thương mại hóa sản phẩm; hình thành các quỹ hỗ trợ khởi nghiệp, quỹ đầu tư khởi nghiệp sáng tạo của địa phương; thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài tỉnh tham gia.

d) Tổ chức thường xuyên các cuộc thi ý tưởng, dự án khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo trong thanh niên, sinh viên, trí thức trẻ; kết nối với các mạng lưới khởi nghiệp quốc gia và quốc tế để học hỏi kinh nghiệm, mở rộng cơ hội hợp tác.

11. Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, người dân và doanh nghiệp

a) Tăng cường tuyên truyền, quán triệt sâu rộng trong cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, đoàn viên, hội viên và các tầng lớp nhân dân về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài đối với sự phát triển của tỉnh; xây dựng văn hóa học tập suốt đời, văn hóa trọng hiền tài, tôn vinh trí tuệ.

b) Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và trọng dụng nhân lực chất lượng cao; khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho công tác đào tạo, coi đây là một trong những yếu tố then chốt để nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh.

VI. KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành và các nguồn hợp pháp khác; trong đó ưu tiên bố trí ngân sách cho các nhiệm vụ trọng tâm: đào tạo, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao; thu hút, đãi ngộ nhân tài; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ sở giáo dục -

đào tạo, giáo dục nghề nghiệp; xây dựng các trung tâm đổi mới sáng tạo, không gian sáng tạo, hỗ trợ khởi nghiệp.

2. Khuyến khích xã hội hóa, thu hút các nguồn vốn từ doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trong và ngoài tỉnh, nguồn viện trợ, tài trợ, hợp tác quốc tế để thực hiện các nội dung của Đề án theo quy định của pháp luật.

VII. LỘ TRÌNH THỰC HIỆN

Các cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 02/10/2025 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Ninh Bình về thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030; các nghị quyết, kết luận, đề án của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án để chủ động tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo tổ chức thực hiện, bảo đảm tiến độ, hiệu quả theo mục tiêu đề ra.

VIII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ chức năng nhiệm vụ được giao, bám sát các mục tiêu, nhiệm vụ giải pháp và lộ trình thực hiện tại Đề án này để chủ động tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành các Nghị quyết và các Đề án phát triển nguồn nhân lực cao của ngành, lĩnh vực đảm bảo tiến độ, hiệu quả theo mục tiêu đề ra và đảm bảo 6 rõ “rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền”. Chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh về nội dung tham mưu đề xuất.

2. Trách nhiệm của các sở, ban, ngành

a) Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, chủ động tham mưu và tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ của Đề án (theo Phụ lục đính kèm); thực hiện nghiêm túc chế độ thông tin, báo cáo theo quy định.

b) Giao Sở Nội vụ chủ trì, điều phối chung việc triển khai Đề án trên phạm vi toàn tỉnh; là cơ quan giúp Ủy ban nhân dân tỉnh theo dõi, tổng hợp, đôn đốc các cấp, các ngành thực hiện Đề án.

3. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các xã, phường

a) Tổ chức quản lý, theo dõi, cập nhật đầy đủ, kịp thời thông tin về dân cư, lao động, việc làm và biến động nguồn nhân lực trên địa bàn; phối hợp với các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh trong việc quản lý, khai thác, kết nối và chia sẻ thông tin thị trường lao động.

b) Phối hợp tổ chức khảo sát, tổng hợp nhu cầu việc làm, đào tạo nghề của người dân trên địa bàn; tham gia kết nối cung - cầu lao động, hỗ trợ giải quyết việc làm tại chỗ và thực hiện chuyển dịch lao động phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và Quy hoạch tỉnh.

c) Tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn người dân và doanh nghiệp cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác, kịp thời theo quy định.

4. Trách nhiệm của Đại học Hoa Lư và các cơ sở đào tạo nghề

- a) Cung cấp dữ liệu người học, kết quả đào tạo, ngành nghề đào tạo và tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp.
- b) Phối hợp xây dựng chương trình đào tạo sát với nhu cầu doanh nghiệp và thị trường lao động.
- c) Tham gia các hoạt động dự báo, nghiên cứu xu hướng nhân lực.

5. Trách nhiệm của doanh nghiệp

- a) Cung cấp thông tin định kỳ về số lượng, chất lượng lao động, nhu cầu tuyển dụng và đào tạo.
- b) Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.
- c) Hợp tác trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho người lao động.

Trên đây là Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Ủy ban nhân dân tỉnh yêu cầu các sở, ban, ngành; Ủy ban nhân dân cấp xã và các cơ quan, đơn vị liên quan tổ chức triển khai thực hiện nghiêm túc, hiệu quả Đề án;

Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời báo cáo về Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) để hướng dẫn, giải quyết theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định; thực hiện chế độ thông tin, báo cáo theo quy định./.

