

**NGHỊ QUYẾT**  
**về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk đến năm 2025,**  
**định hướng đến năm 2030**

**I- TÌNH HÌNH CHUNG**

**1. Tình hình**

Trong hơn 10 năm thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TU, ngày 17/11/2011 của Tỉnh ủy về phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, nhận thức của các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên và Nhân dân trong tỉnh về vị trí, vai trò của nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội được nâng lên rõ rệt, tình hình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk đã đạt được những kết quả khả quan. Nhìn chung, nguồn nhân lực tăng về số lượng, cơ bản đảm bảo chất lượng và đã hình thành đội ngũ lao động có trình độ, cơ cấu ngành nghề hợp lý, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh trong hội nhập, phát triển và ổn định xã hội, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, trong quá trình phát triển nguồn nhân lực của tỉnh phát sinh những tồn tại, hạn chế như sau:

- Chất lượng nguồn nhân lực tuy được nâng lên nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của địa phương.

- Công tác thu hút, phát triển nhân lực trình độ cao trong một số lĩnh vực như y tế, khoa học - công nghệ, văn hóa... còn nhiều hạn chế. Việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, năng suất lao động thấp đã ảnh hưởng đến tốc độ phát triển kinh tế của tỉnh.

- Việc lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác quy hoạch, đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực chưa được quan tâm thường xuyên. Trong từng ngành, từng cấp, công tác dự báo nhu cầu nhân lực chưa được thực hiện tốt; định hướng về cơ cấu, ngành nghề cần đào tạo, nhất là đào tạo nhân lực có tay nghề ở các lĩnh vực kỹ thuật cao như trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao chưa đáp ứng yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số còn yếu, còn thiếu kiến thức về lý luận và năng lực thực tiễn, gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao.

- Việc huy động nguồn lực ngoài ngân sách nhà nước cho đào tạo phát triển nhân lực còn hạn chế, đặc biệt là các doanh nghiệp chưa sẵn sàng phối hợp với các cơ quan chức năng để thực hiện trách nhiệm đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Công tác đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị trường học vẫn chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển của giáo dục, nhất là ở ngành học mầm non, các trường học ở vùng sâu, vùng xa, điều kiện kinh tế khó khăn; chất lượng giáo dục chưa đồng đều giữa các khu vực, nhất là vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Nhiều trường học không đạt chuẩn quốc gia do thiếu quỹ đất để mở rộng, thiếu kinh phí để đầu tư trang thiết bị dạy học.

- Việc phát triển nhân lực sản xuất kinh doanh chủ yếu do các đơn vị sản xuất, kinh doanh thực hiện, vai trò hỗ trợ của Nhà nước chưa thể hiện rõ nét.

## **2. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế**

### **2.1. Nguyên nhân khách quan**

Xuất phát điểm về kinh tế - xã hội của tỉnh còn thấp so với các địa phương khác trong cả nước, trình độ dân trí không đồng đều; kinh tế của tỉnh chủ yếu là nông nghiệp nhưng sản xuất nông nghiệp phát triển chủ yếu dựa vào phát triển quy mô mà chưa đi vào chiều sâu, năng suất, chất lượng còn thấp đã tác động đến tâm lý và hướng phát triển của nhân lực nông nghiệp, làm chậm quá trình phát triển.

Công nghiệp của tỉnh phát triển chậm, quy mô còn nhỏ, nhu cầu sử dụng lao động chưa nhiều; lĩnh vực dịch vụ có phát triển song chưa đi vào chiều sâu nên việc sử dụng lao động có chất lượng còn hạn chế. Chế độ tiền lương của người lao động trực tiếp còn bất cập, chưa khuyến khích học nghề.

### **2.2. Nguyên nhân chủ quan**

Việc triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế, chủ yếu do nguồn lực đầu tư về tài chính không đảm bảo. Thị trường lao động tuy bước đầu đã hình thành nhưng chưa thực sự có sự điều chỉnh tích cực từ phía các cơ quan quản lý nhà nước và sự tham gia đào tạo nhân lực từ các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động nên việc hình thành nhân lực có chất lượng còn thấp và chậm so với yêu cầu phát triển.

Chưa kịp thời ban hành chính sách ưu đãi mang tính đột phá để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn hội nhập và phát triển. Đây là nguyên nhân cơ bản dẫn đến việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào tỉnh còn hạn chế.

Chưa xây dựng được tiêu chí cụ thể đối với nhân lực chất lượng cao của từng ngành, lĩnh vực dẫn đến khó khăn trong công tác đào tạo, đánh giá kết quả triển

















