

Số: 990/QĐ-LĐTBXH

*Hà Nội, ngày 06 tháng 08 năm 2012*

## **QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực  
ngành Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2011 - 2020**

### **BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25/12/2007 của Chính phủ về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Chiến lược phát triển Kinh tế - Xã hội thời kỳ 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 04 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 07 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020;

Xét đề nghị của Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề và Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

## **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Lao động - Thương binh và Xã hội như sau:

### **I. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU**

#### **1. Quan điểm**

- Phát triển nhân lực ngành Lao động - Thương binh và Xã hội phải bảo đảm gắn liền với Chiến lược phát triển kinh tế xã hội, Chiến lược và quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia, Chiến lược phát triển kinh tế ngành Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành địa phương để góp phần đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

- Phát triển nhân lực ngành Lao động - Thương binh và Xã hội phải có tầm nhìn dài hạn và có bước đi thích hợp với yêu cầu nhiệm vụ và phát triển của ngành theo từng giai đoạn.

- Phát triển nhân lực ngành Lao động - Thương binh và Xã hội phải bảo đảm gắn liền với việc bố trí, sử dụng để phát huy đầy đủ năng lực, phẩm chất của cán bộ, công chức, viên chức của ngành; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực của ngành, nhất là nhân lực chất lượng cao trong

một số lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm của ngành, đồng thời tạo mọi điều kiện để thực hiện mục tiêu phát triển con người toàn diện.

## 2. Mục tiêu phát triển

### 2.1. Mục tiêu tổng quát:

Đảm bảo đủ số lượng, hợp lý cơ cấu, ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện nhiệm vụ của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó chú trọng đào tạo một số bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có chất lượng cao tiếp cận với trình độ của các nước trong khu vực và quốc tế.

### 2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2020:

- Đối với công chức đảm bảo 100% có trình độ đại học trở lên, trong đó: Trình độ thạc sỹ là 23%; tiến sỹ là 10%; hàng năm đưa khoảng 05 cán bộ trong quy hoạch đi đào tạo dài hạn về nghiệp vụ quản lý Nhà nước ở các nước phát triển trên thế giới.

- Đối với cán bộ nghiên cứu: đảm bảo 100% có trình độ đại học trở lên, trong đó trình độ thạc sỹ là 30%, tiến sỹ là 15%.

- Đối với giảng viên ở các trường cao đẳng, đại học: Giảng viên dạy ở trình độ đại học đảm bảo 90% có trình độ thạc sỹ trở lên, trong đó tiến sỹ tối thiểu đạt 15%; giảng viên dạy ở trình độ cao đẳng đảm bảo 100% có trình độ đại học trở lên, trong đó thạc sỹ là 40% , tiến sỹ là 10%.

- Đối với viên chức ở đơn vị thuộc bộ: Đảm bảo khoảng 90% qua đào tạo, trong đó có ít nhất 50 % ở trình độ đại học trở lên.

## II. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2020

### 1. Nhu cầu nguồn nhân lực của Bộ đến năm 2020

#### 1.1. Nhu cầu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đến năm 2020:

+ *Giai đoạn 2011 - 2015*: Đến 2015, phấn đấu đạt được cơ cấu đội ngũ công chức, viên chức là 4.756 người, trong đó:

Công chức nhà nước: 925 người;

Cán bộ nghiên cứu: 177 người;

Cán bộ, giảng viên ở các trường cao đẳng, đại học: 1.825 người;

Đơn vị sự nghiệp khác: 1.829 người.

Về trình độ chuyên môn có 379 tiến sỹ, 1515 thạc sỹ; công chức, viên chức ngạch cao cấp và tương đương là 79 người. Các trường thuộc Bộ cần có 238 tiến sỹ, 1220 thạc sỹ.

+ *Giai đoạn 2016 - 2020*: Đến 2020, phấn đấu đạt được cơ cấu đội ngũ công chức, viên chức là 5.290 người, trong đó:

Công chức nhà nước: 1108 người;

Cán bộ nghiên cứu: 201 người;

Cán bộ, giảng viên ở các trường cao đẳng, đại học: 1911 người;

Đơn vị sự nghiệp khác: 2.070 người.

Về trình độ chuyên môn có 556 tiến sỹ và 2.067 thạc sỹ; công chức, viên chức ngạch cao cấp và tương đương là 141 người. Các trường thuộc Bộ cần có 452 tiến sỹ và 1.161 thạc sỹ.

Trong khu vực quản lý nhà nước, sự nghiệp khoa học, tập trung đào tạo các ngành kinh tế, luật sau đó là khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội.... Trong các đơn vị y tế tập trung chủ yếu là đào tạo bác sỹ có trình độ chuyên khoa cấp I, cấp II, thạc sỹ, tiến sỹ; trong các trường đại học, cao đẳng sư phạm kỹ thuật, cao đẳng nghề tập trung vào nhóm ngành kỹ thuật công nghệ, sư phạm kỹ thuật, công tác xã hội...

#### 1.2. Nhu cầu đào tạo lý luận chính trị:

- Dự kiến đến 2020, phấn đấu đạt 1060 công chức, viên chức có lý luận chính trị cao cấp. Như vậy mỗi năm tổ chức đào tạo lý luận chính trị cao cấp bình quân cho khoảng 94 công chức, viên chức.

- Tất cả công chức, viên chức ở các vị trí chủ chốt của các đơn vị quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp phải đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị.

#### 1.3. Nhu cầu đào tạo chương trình quản lý nhà nước:

Phấn đấu 100% cán bộ, công chức của Bộ được bồi dưỡng, cập nhật những kiến thức quản lý hành chính nhà nước và kiến thức về pháp luật ngành Lao động - Thương binh và Xã hội. Thực hiện mục tiêu đến 2020, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp đối với tất cả lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương; chuyên viên chính đối với tất cả lãnh đạo cấp phòng, ban và tương đương và toàn bộ công chức đều qua các khoá đào tạo bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên. Tính bình quân mỗi năm:

- Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp và tương đương là 30 cán bộ;

- Quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính là 50 cán bộ;

- Quản lý nhà nước chương trình chuyên viên là 100 cán bộ.

#### 1.4. Nhu cầu đào tạo ngoại ngữ:

Trong giai đoạn 2006 - 2010 mỗi đơn vị đã có có ít nhất 20% cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng tiếng Anh đạt trình độ đủ để nghiên cứu và làm việc độc lập với đối tác bằng tiếng Anh; giai đoạn 2010- 2015 tỉ lệ này đạt từ 30- 35%; giai đoạn 2015- 2020 tỉ lệ này đạt từ 50- 60%.

#### 1.5. Nhu cầu đào tạo tin học:

Phấn đấu hàng năm có ít nhất 50% số cán bộ, công chức của các đơn vị được bồi dưỡng, nâng cao các kiến thức về tin học để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; trong đó có 10% là công chức, viên chức mới được tuyển dụng.

1.6. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nâng cao kỹ năng, cập nhật kiến thức của cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu hội nhập:

Nhu cầu đào tạo nâng cao kỹ năng, cập nhật kiến thức cho cán bộ, công chức, viên chức rất lớn và phải được thực hiện thường xuyên, hàng năm cần mở các lớp bồi dưỡng kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế đối với tất cả cán bộ công chức.

## 2. Nhu cầu nhân lực một số ngành chủ yếu

### 2.1. Nhu cầu về việc làm:

Theo kết quả dự báo, cơ cấu lao động Việt Nam tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực, lao động trong ngành nông nghiệp sẽ giảm xuống cả về tỷ trọng và số lượng, trong khi đó số lao động trong ngành thương mại và dịch vụ sẽ tăng lên cả về tỷ trọng và số lượng. Dự báo đến năm 2015, cơ cấu lao động trong ngành nông nghiệp - công nghiệp và dịch vụ lần lượt là 39,4% - 29,6% - 31% và đến năm 2020, cơ cấu này là 30% - 35,6% - 34,4%. Kết quả dự báo cũng chỉ ra rằng, trong 19 ngành được chọn ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp sẽ tiếp tục cung cấp nhân lực cho các ngành khác.

### 2.2. Nhu cầu nhân lực đi lao động ở ngoài nước:

Dự báo nhu cầu đào tạo lao động đi làm việc ở nước ngoài như sau: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo các nước của lĩnh vực lao động ở nước ngoài đến năm 2020

*Đơn vị: 1.000 người*

	2011-2015	2015-2020
1. Tổng lao động qua đào tạo.	450,0	670,0
Trong đó trình độ TCN trở lên:	50%	80%
2. Một số nước chủ yếu		
Hàn quốc	50,0	85,0
Đài Loan	180,0	240,0
Malaysia	50,0	80,0
Nhật Bản	30,0	50,0

*Nguồn: Báo cáo chuyên đề về Định hướng kế hoạch xuất khẩu lao động giai đoạn 2011 - 2015, Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.*

### 2.3. Nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề:

- Nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề theo cấp trình độ:

*Đơn vị tính: 1000 người*

	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020
Tổng số	14.200	23.500	34.400

1. Cao đẳng nghề	180	800	1.800
% so tổng số	1,3%	3,4%	5,2%
2. Trung cấp nghề	2.350	4.600	9.000
% so tổng số	16,5%	19,6%	26,2%
3. Sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng	11.700	18.100	23.600
% so tổng số	82,4%	77,0%	68,6%

- Giai đoạn 2011 - 2015: hàng năm số nhân lực qua đào tạo nghề cần bổ sung khoảng 1.860 ngàn người, trong đó 124 ngàn người có trình độ cao đẳng nghề; 450 ngàn người có trình độ trung cấp nghề và 1.286 ngàn người có trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng;

- Giai đoạn 2016 - 2020: hàng năm số nhân lực qua đào tạo nghề cần bổ sung khoảng 2.180 ngàn người, trong đó 200 ngàn người có trình độ cao đẳng nghề; 880 ngàn người có trình độ trung cấp nghề và 1.100 ngàn người có trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng.

#### 2.4. Nhu cầu chung về lao động qua đào tạo về nghề công tác xã hội:

Trong giai đoạn 2010 - 2015, phát triển đội ngũ cán bộ, nhân viên công tác xã hội trong cả nước, phấn đấu đến năm 2015 tăng khoảng 10%. Trong đó mỗi xã, phường, thị trấn có ít nhất từ 1 đến 2 cán bộ, nhân viên công tác xã hội thuộc chức danh không chuyên trách hoặc cộng tác viên công tác xã hội với mức phụ cấp hằng tháng bằng mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định. Trong giai đoạn này, cần tiến hành xây dựng và ban hành mã ngạch, chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức công tác xã hội, áp dụng ngạch, bậc lương đối với ngạch viên chức.

Từ 2010 - 2020, tổ chức đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho 60.000 cán bộ, nhân viên công tác xã hội. Đào tạo, đào tạo lại cho 35.000 cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và đại học (bình quân 3.500 người/năm); tập huấn kỹ năng cho 25.000 cán bộ, viên chức, nhân viên, cộng tác viên công tác xã hội (bình quân 2.500 người/năm).

### III. NHỮNG GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Hoàn thiện về tổ chức bộ máy công tác quản lý hành chính Nhà nước của Bộ

1.1. Đối với các đơn vị quản lý hành chính Nhà nước:

- Kiện toàn các tổ chức hiện có như Tổng cục Dạy nghề, các Cục, Vụ, Thanh tra, Văn phòng Bộ.

- Hoàn thiện hệ thống các đơn vị quản lý hành chính Nhà nước theo hướng chuyên môn hoá, cụ thể hoá chức năng, nhiệm vụ, xây dựng các đề án trình Chính phủ thành lập các tổ chức sau: Thành lập Tổng cục Bảo trợ xã hội; thành

lập Tổng cục Bảo vệ, chăm sóc trẻ em; thành lập Tổng cục Việc làm; thành lập Cục Y tế; thành lập Cục Thông tin; Cục Kiểm định chất lượng dạy nghề, Cục phát triển kỹ năng nghề thuộc Tổng cục Dạy nghề.

## 2.2. Đối với hệ thống các đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ:

- Quy hoạch, phát triển hệ thống cơ sở đào tạo bao gồm cả việc nâng cấp trường cao đẳng thành trường đại học, đầu tư cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ giảng dạy; Học viện dạy nghề thuộc Tổng cục Dạy nghề; Thành lập Trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Quy hoạch phát triển hệ thống cơ sở chính hình - phục hồi chức năng - điều dưỡng người có công trong toàn quốc theo định hướng chuyển đổi mô hình tổ chức các Trung tâm chính hình phục hồi chức năng thành các Bệnh viện chính hình - phục hồi chức năng hoặc Điều dưỡng - phục hồi chức năng để phục vụ ngày càng tốt hơn đối với người có công và các đối tượng chính sách.

Việc chuyển đổi này đòi hỏi phải đầu tư xây dựng cơ sở vật chất đi đôi với tăng cường và kiện toàn đội ngũ bác sỹ, nhân viên y tế, cán bộ quản lý phát triển đồng bộ giữa các vùng, miền và các khu vực đặc thù. Cụ thể:

+ Phát triển Trung tâm Phục hồi chức năng trẻ tàn tật Thụy An tại Ba Vì thành Bệnh viện điều dưỡng phục hồi chức năng; cơ sở này sẽ đảm nhận cả hai chức năng: chính hình - phục hồi chức năng và điều dưỡng - phục hồi chức năng; cơ sở 2 sẽ làm nhiệm vụ điều dưỡng tại khu vực suối khoáng Ba Vì;

+ Mở rộng Bệnh viện Chính hình - Phục hồi chức năng Đà Nẵng; kết hợp với Sở Lao động- Thương binh và Xã hội Đà Nẵng sử dụng một phần diện tích đất của Trung tâm Điều dưỡng người có công Đà Nẵng để xây dựng khu Điều dưỡng - phục hồi chức năng;

+ Xây dựng cơ sở 2 của Bệnh viện chính hình - phục hồi chức năng Đà Nẵng (hoặc Quy Nhơn) tại khu vực Tây Nguyên để thực hiện nhiệm vụ điều dưỡng phục hồi chức năng đối với người có công khu vực;

+ Chuyển đổi chức năng nhiệm vụ của Trung tâm chính hình - phục hồi chức năng thành phố Hồ Chí Minh thành cơ sở Điều dưỡng - Phục hồi chức năng cho khu vực;

+ Xây dựng Bệnh viện Điều dưỡng - Phục hồi chức năng tại Cần Thơ để thực hiện chức năng Chính hình - Phục hồi chức năng và Điều dưỡng - Phục hồi chức năng cho đối tượng ở khu vực;

+ Quy hoạch, mở rộng và phát triển hệ thống các đơn vị cơ sở bảo trợ xã hội trong toàn quốc nhằm triển khai đồng bộ, thống nhất và hiệu quả chính sách bảo trợ xã hội ở tất cả các địa phương, khu vực trong cả nước;

+ Tổ chức lại thành mô hình Bệnh viện điều dưỡng phục hồi chức năng.

- Quy hoạch mạng lưới cơ sở Bảo trợ xã hội: Bố trí lại mạng lưới cơ sở bảo trợ xã hội và tập trung đầu tư một số cơ sở Bảo trợ xã hội thành những mô hình mẫu.

## 2. Xây dựng chương trình đào tạo

Xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng của từng khoá nhằm trang bị cho đội ngũ cán bộ, công chức có tầm nhìn, có năng lực làm việc thực tế đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác, bảo đảm tính chuyên nghiệp, theo các chương trình sau:

- Xây dựng chương trình đào tạo cán bộ quản lý hành chính Nhà nước ngành Lao động - Thương binh và Xã hội cho cán bộ lãnh đạo trong quy hoạch từ cấp phòng trở lên.

- Xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý hành chính Nhà nước ngành Lao động - Thương binh và Xã hội cho các cán bộ, công chức, viên chức thuộc ngành.

- Xây dựng chương trình tập huấn bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới.

## 3. Xây dựng các chính sách, cơ chế trong đào tạo

- Xây dựng chính sách hỗ trợ trong đào tạo.

- Xây dựng chính sách nâng cao nhận thức của các cấp về công tác đào tạo, phải thực sự coi đào tạo là con đường nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức, viên chức của Bộ.

- Cơ chế quản lý kinh phí đào tạo phù hợp với phương thức đào tạo và phân cấp quản lý kinh phí đào tạo.

## 4. Xây dựng chính sách khuyến khích, thu hút

- Khuyến khích động viên cán bộ công chức, viên chức dành thêm thời gian cho học tập.

- Xây dựng chính sách thu hút nhân tài, chế độ ưu tiên trong tuyển dụng đối với người có học vị thạc sĩ, tiến sĩ để hàng năm tuyển dụng ít nhất 10 tiến sĩ, thạc sĩ.

- Chính sách khen thưởng đối với người hoàn thành khoá đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ đúng chuyên ngành.

## 5. Nâng cao năng lực cơ sở đào tạo

- Xây dựng cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học ở 3 miền (Bắc, Trung, Nam) hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở của các Bộ, ngành khác.

- Thực hiện đổi mới, cải cách công tác đào tạo, xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa Vụ Tổ chức cán bộ và Trung tâm Đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức đảm bảo không gây chông chéo trong các chương trình đào tạo cũng như công tác quản lý đào tạo.

- Căn cứ vào cơ cấu số lượng, chất lượng cán bộ tiến hành xây dựng hệ thống danh mục các kỹ năng, chuyên môn cần thiết đối với từng chức danh, vị trí làm cơ sở cho việc đào tạo dựa trên năng lực làm việc của cán bộ.

- Chuẩn bị đội ngũ giáo viên có nghiệp vụ chuyên môn, năng lực giảng dạy.
- Đào tạo, bồi dưỡng một số chuyên gia đầu ngành ở trong nước cũng như ở nước ngoài đồng thời xây dựng chương trình đào tạo phát triển năng lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức của Bộ.

- Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng kết hợp giữa phương pháp truyền thống và phương pháp hiện đại. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng dựa trên cơ sở năng lực, tập trung vào tổ chức thực hành và các tình huống thực tế để đào tạo. Các chương trình đào tạo bồi dưỡng cần được xây dựng theo hướng mở để kịp thời cập nhật kiến thức mới.

- Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phải được xây dựng và thực hiện một cách đồng bộ giữa chương trình, giáo viên, học viên và trang thiết bị giảng dạy...

## 6. Đầu tư cho đào tạo và nguồn kinh phí

Để thực hiện quy hoạch trên, cần huy động đa nguồn lực kinh phí, trong đó ngân sách Nhà nước giữ vai trò chủ yếu:

- Xây dựng cơ sở vật chất các trường học, học viện.
- Xây dựng cơ sở vật chất cho các cơ sở mới theo quy hoạch, nâng cấp các cơ sở hiện có.

- Đầu tư cho đào tạo: Tiến sĩ, thạc sĩ và bồi dưỡng nâng cao trình độ cán bộ quản lý, nghiên cứu và cán bộ giảng dạy.

- Củng cố hệ thống tổ chức bộ máy quản lý công tác đào tạo, phối hợp nhịp nhàng từ chỉ đạo của Bộ đến cơ sở thực hiện đồng thời sử dụng, quản lý kinh phí đào tạo hiệu quả, tránh lãng phí.

## 7. Một số giải pháp phát triển các lĩnh vực chủ yếu của ngành

### 7.1. Đối với lĩnh vực việc làm:

- Hoàn thiện chính sách pháp luật về việc làm.
- Cải cách thể chế thị trường lao động góp phần đảm bảo tính an ninh và linh hoạt trong thị trường lao động.

- Nâng cao năng lực các cơ quan quản lý nhà nước ở các cấp từ trung ương đến địa phương về việc làm.

- Nâng cao năng lực của hệ thống các trung tâm dịch vụ việc làm theo hướng hiện đại, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động Việt Nam.

- Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động địa phương và quốc gia.

- Hệ thống các chương trình hỗ trợ tích cực thị trường lao động được kết nối với đối tượng hưởng lợi của các chính sách an sinh xã hội và được lồng ghép với các biện pháp tiếp cận đề cập đến vấn đề giới (đối tượng thụ hưởng và đối tượng thụ hưởng tiềm năng).



- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho người lao động, nhất là người lao động trong khu vực phi chính thức.

#### 7.2. Đối với lĩnh vực dạy nghề:

- Xây dựng khung trình độ nghề quốc gia.
- Đổi mới quản lý nhà nước về dạy nghề.
- Phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề.
- Phát triển chương trình, giáo trình.
- Cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề.
- Kiểm định chất lượng dạy nghề.
- Đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
- Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và doanh nghiệp.
- Nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề.

#### 7.3. Đối với lĩnh vực công tác xã hội:

- Điều tra, rà soát, phân loại cán bộ, nhân viên công tác xã hội; đối tượng và các dịch vụ công tác xã hội;
- Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách xã hội;
- Thực hiện nghiên cứu khoa học chuyên sâu.

#### 8. Hợp tác quốc tế

- Tăng cường hợp tác quốc tế về các lĩnh vực việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, chính sách đối với người có công, bảo vệ, chăm sóc trẻ em và bình đẳng giới, bảo trợ xã hội, phòng chống tệ nạn xã hội và các chính sách xã hội khác;

- Hợp tác với các nước ASEAN về các lĩnh vực của ngành, hướng tới cộng đồng ASEAN vào năm 2015;

- Tăng cường hợp tác nghiên cứu khoa học về dạy nghề, việc làm, nghiên cứu, ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ;

- Thu hút các nguồn vốn hỗ trợ cho một số lĩnh vực của ngành; tạo hành lang pháp lý thuận lợi để thu hút các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào một số lĩnh vực của ngành ở Việt Nam.

### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH**

1. Thành lập Ban chỉ đạo: Thành lập Ban chỉ đạo quy hoạch do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội làm trưởng ban, một Thứ trưởng là phó trưởng ban, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ là ủy viên thường trực; các ủy viên khác, bao gồm một số cán bộ cấp Vụ, đơn vị thuộc Bộ có liên quan.

2. Nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị tổ chức

a) Vụ Tổ chức cán bộ:

- Chủ trì, phối hợp với các Vụ chức năng, các Viện nghiên cứu, các Trường đào tạo, Tổng cục, Cục xây dựng quy hoạch nhân lực theo lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý trình Bộ trưởng quyết định phê duyệt.

- Hoàn thiện đề án quy hoạch mạng lưới các trường thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Bộ trưởng phê duyệt.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị chức năng để triển khai các dự án thuộc chức năng của Vụ.

b) Vụ Kế hoạch - Tài chính: Chủ trì, phối hợp với cơ quan chức năng của Bộ Tài chính xây dựng cơ chế tài chính thực hiện quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị trong ngành lập Dự án khả thi quy hoạch nhân lực giai đoạn 2010 - 2020, Dự án đầu tư mở rộng, phát triển các cơ sở đào tạo và kế hoạch triển khai cụ thể các Dự án trong giai đoạn 2010 - 2015; 2016 - 2020.

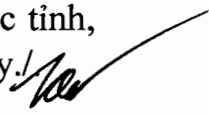
c) Các Tổng cục, Cục, Vụ, Viện và đơn vị trực thuộc khác:

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị chức năng, xây dựng quy hoạch, kế hoạch 5 năm và hàng năm trình Bộ trưởng phê duyệt.

- Chủ trì, phối hợp với các Vụ, đơn vị lập các Dự án thuộc lĩnh vực quản lý trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

d) Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: Căn cứ chức năng nhiệm vụ, nhu cầu đào tạo, phát triển nhân lực của địa phương chủ động thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ quy hoạch theo quy hoạch nhân lực của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính, Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề, Thủ trưởng các đơn vị thuộc Bộ và Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. 

**Nơi nhận:**

- Như điều 3;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng CP (để báo cáo);
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Kế hoạch - Đầu tư;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Thứ trưởng Bộ LĐTBXH;
- Công Thông tin điện tử Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, TCDN, Vụ TCCB.

**BỘ TRƯỞNG**



**Phạm Thị Hải Chuyền**