

Số: 3096 /QĐ-UBND

Đà Nẵng, ngày 30 tháng 11 năm 2022

**QUYẾT ĐỊNH**

Về việc phê duyệt Đề án Phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Quyết định số 1537/QĐ-UBND ngày 09 tháng 6 năm 2022 của Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng về việc điều chỉnh, bổ sung Danh mục Đề án, dự án, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Đà Nẵng tại Quyết định số 349/QĐ-UBND ngày 26 tháng 01 năm 2022 của Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng;

Căn cứ Quyết định số 1572/QĐ-UBND ngày 13 tháng 6 năm 2022 của Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng về việc phê duyệt Đề cương và Dự toán kinh phí xây dựng Đề án “Phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số: 3982/TTr-SLĐTBXH ngày 28 tháng 11 năm 2022 về việc đề nghị phê duyệt Đề án “Phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” và kết quả biểu quyết tại phiên họp Ủy ban nhân dân thành phố.

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt triển khai thực hiện Đề án “Phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” gồm một số nội dung chủ yếu như sau:

**1. Quan điểm phát triển**

- Phát triển nguồn nhân lực trước hết xuất phát từ nhu cầu của sự phát triển của nền kinh tế - xã hội. Trong giai đoạn 2022-2030 thành phố Đà Nẵng sẽ phải chủ động nắm bắt kịp thời, tận dụng hiệu quả các cơ hội của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với quá trình hội nhập quốc tế xây dựng chính

quyền số, phát triển kinh tế số, xã hội số; nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh.

- Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn với phát triển giáo dục và khoa học - công nghệ; phải đáp ứng trên cả 3 yếu tố: số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực.

- Công tác đào tạo phải được tiến hành một cách đồng bộ, toàn diện, phải thực sự trở thành trách nhiệm của mọi tổ chức và cá nhân, trong đó có vai trò quan trọng của các doanh nghiệp. Tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất - kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành. Chú trọng công tác đào tạo nhân lực tay nghề chất lượng cao nhằm đón đầu xu hướng phát triển, chuyển dịch đầu tư trên thế giới đến Việt Nam; nhất là đẩy mạnh tổ chức liên kết, hướng tới các cơ sở đào tạo chuyên sâu, đào tạo công nhân tay nghề cao cho các khu công nghệ cao, khu công nghệ thông tin trên địa bàn thành phố.

- Phát triển thị trường lao động toàn diện, bền vững theo hướng hiện đại, hiệu quả phù hợp với đặc điểm của thành phố, đặc trưng của các ngành, lĩnh vực mũi nhọn.

- Cơ quan quản lý nhà nước giữ vai trò kiến tạo và hỗ trợ phát triển thị trường lao động thông qua việc hoàn thiện, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của các cơ chế, chính sách, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển thị trường lao động, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính để hạn chế những rủi ro liên quan đến quyền lợi của người lao động trong bối cảnh diễn ra cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

## 2. Mục tiêu phát triển

Đến năm 2030, xây dựng và đảm bảo các điều kiện đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng; phát triển mạng lưới, điều kiện vật chất, đội ngũ nhà giáo, chương trình đào tạo, hợp tác đào tạo với doanh nghiệp nhằm đảm bảo có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển, tập trung vào các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố.

- Tốc độ tăng dân số bình quân giai đoạn 2021-2030 là 2,9%/năm; trong đó tăng tự nhiên khoảng 1,35-1,4%/năm. Đến năm 2025 dân số thường xuyên và tạm trú trên địa bàn thành phố khoảng 1,35 triệu người, tốc độ tăng tương ứng là 2,9%/năm; đến năm 2030 là 1,56 triệu người, tốc độ tăng tương ứng là 2,95%.

- Dự kiến số lượng lao động làm việc trong nền kinh tế năm 2025 là 685 nghìn người, đến năm 2030 là 800 nghìn người.

+ Giai đoạn 2021-2030: Bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho 34.000-35.000 lao động. Tỷ lệ việc làm tăng thêm bình quân giai đoạn 2021-2025 là 4,5-5%/năm, giai đoạn 2026-2030 là 5-5,5%, tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức tối đa là 3%.

+ Đến năm 2030, phần đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 78%. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 64%.



- *Về phát triển mạng lưới đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội:* Đến năm 2030, trên địa bàn thành phố có 36 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, gồm 18 trường cao đẳng, 6 trường trung cấp và 12 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 05 cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt chất lượng cao, có 01 trường thực hiện chức năng trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao và 04 cơ sở giáo dục nghề nghiệp có một số ngành nghề đạt trình độ khu vực và quốc tế; cơ cấu ngành nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội. Tầm nhìn đến năm 2045, mở rộng quy mô các trường trọng điểm, phân đầu 20% trường, 30% nghề đào tạo đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

- *Về phát triển nguồn nhân lực trong khu vực tư đáp ứng nhu cầu xã hội, yêu cầu phát triển của các ngành kinh tế, lĩnh vực mũi nhọn:* Đến năm 2030, lực lượng lao động qua đào tạo đạt ít nhất 70%; chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu phát triển của nền kinh tế hội nhập và thiết bị tiên tiến, nhất là các ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố. Tầm nhìn đến năm 2045, đảm bảo chất lượng và cơ cấu lao động phù hợp cấp độ phát triển của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- *Về xây dựng các chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao:* Đến năm 2025, ban hành một số chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đối với những ngành, lĩnh vực mũi nhọn, nhất là thu hút các chuyên gia đầu ngành, các lao động chất lượng cao, quản lý chủ chốt. Đến năm 2030, tiếp tục bổ sung và hoàn thiện chính sách.

- *Về nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, kết nối cung - cầu lao động:* Đến năm 2030, quản lý chặt chẽ nguồn cung và nhu cầu lao động của toàn xã hội trên địa bàn thành phố; có hệ thống dữ liệu về cung - cầu lao động và dự báo trung hạn, dài hạn; có sản phẩm dịch vụ làm hiện đại và kết nối hệ thống cung - cầu bằng mạng thông tin điện tử. Tầm nhìn đến năm 2045, hoàn thiện và thực hiện khai báo và kết nối cung - cầu lao động, nguồn lực đào tạo đều thực hiện trên kênh thông tin điện tử.

### **3. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực đối với các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045**

#### **3.1. Đối với lĩnh vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng**

- Đến năm 2025, tổng số nhân lực hoạt động trong lĩnh vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng của thành phố là 51.000 người và 81.800 người trong năm 2030 với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt trên 70%.

- Đối với cơ quan quản lý nhà nước về du lịch: 100% cán bộ quản lý nhà nước về du lịch tại địa phương được đào tạo về nghiệp vụ du lịch phù hợp với vị trí việc làm, 50% được đào tạo kỹ năng số cơ bản.

- Đối với các cơ sở đào tạo: đảm bảo các chương trình đào tạo phải đáp ứng được nhu cầu phát triển của ngành du lịch về chuyên đổi số, các loại hình



du lịch, xu hướng du lịch mới; phối hợp cùng Hiệp hội du lịch về đào tạo nhân lực ngành du lịch.

- Đối với cộng đồng dân cư: thường xuyên thu hút sự tham gia của cộng đồng dân cư trong phát triển du lịch; nâng cao kỹ năng, nhận thức của cộng đồng dân cư tại các khu vực hiện nay đã có dịch vụ để phát triển kinh tế đêm, du lịch sinh thái, cộng đồng.

- Trong ngắn hạn (2022-2025) nhanh chóng xây dựng và triển khai có hiệu quả kế hoạch khôi phục nhân lực du lịch trên địa bàn thành phố, bao gồm:

+ Hỗ trợ doanh nghiệp khôi phục số lượng, chất lượng nguồn nhân lực sẵn sàng phục vụ khách du lịch, đặc biệt sau thời gian dài chịu ảnh hưởng của đại dịch; triển khai đào tạo về các nghiệp vụ, sản phẩm du lịch đặc sắc theo định hướng phát triển ngành du lịch của thành phố (du lịch ban đêm, ẩm thực, mua sắm, cộng đồng, sinh thái).

+ Tăng cường triển khai chuyển đổi số trong công tác quản lý, đào tạo nguồn nhân lực. Triển khai số hóa các chương trình đào tạo căn bản về nghiệp vụ du lịch để người lao động chủ động tham gia và lan tỏa cho nhiều đối tượng.

+ Tăng cường sự liên kết, phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, Hiệp hội Du lịch, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo về du lịch trong việc chuẩn bị, đào tạo, nâng cao chất lượng nghiệp vụ du lịch phù hợp với vị trí việc làm, 50% được đào tạo kỹ năng số cơ bản.

### 3.2. Đối với lĩnh vực Cảng biển, hàng không gắn với dịch vụ logistics

Đến năm 2025, tổng số nhân lực hoạt động trong lĩnh vực Cảng biển, hàng không gắn với dịch vụ logistics của thành phố là 35.380 người và 50.000 người trong năm 2030 với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt trên từ 60-70%.

### 3.3. Đối với lĩnh vực Công nghiệp công nghệ cao gắn với xây dựng đô thị sáng tạo, khởi nghiệp

Đến năm 2025, tổng số nhân lực hoạt động trong lĩnh vực Công nghiệp công nghệ cao gắn với xây dựng đô thị sáng tạo, khởi nghiệp của thành phố là 5.300 người và 7.000 người trong năm 2030 với tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học và trên đại học đạt từ 70-80%.

### 3.4. Đối với lĩnh vực Công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số

Đến năm 2025, tổng số nhân lực hoạt động trong lĩnh vực Công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số của thành phố là 75.000 người và 115.00 người trong năm 2030 với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt trên từ 65-80%.

### 3.5. Đối với lĩnh vực Nông nghiệp công nghệ cao và ngư nghiệp

Đến năm 2025, tổng số nhân lực hoạt động trong lĩnh vực Nông nghiệp công nghệ cao và ngư nghiệp của thành phố là 4.300 người (chiếm 24,5% trong tổng lực lượng lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm và thủy sản) và 5.550

người người (chiếm 32,7% trong tổng lực lượng lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm và thủy sản) trong năm 2030 với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt trên từ 60-70%.

### 3.6. Đối với lĩnh vực Tài chính, ngân hàng

Tổng số nhân lực hoạt động trong lĩnh vực Tài chính, ngân hàng là 5.400 người giai đoạn 2022-2025; 5.900 người cho giai đoạn 2025-2030 và 6.800 người sau năm 2030. Trong đó, lao động có trình độ trên đại học chiếm trên 90%; và lao động tập trung ở độ tuổi từ 24-29 tuổi (28%); từ 30-34 tuổi (22%) và từ 35-39 tuổi (20%).

## 4. Định hướng phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

### 4.1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực cho khu vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng

Nguồn nhân lực ngành du lịch của cơ quan quản lý nhà nước về du lịch và các doanh nghiệp hoạt động kinh doanh du lịch phải đảm bảo số lượng và chất lượng, đạt mục tiêu xây dựng và phát triển “nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên nghiệp”, được đào tạo đạt chất lượng cao về chuyên môn nghiệp vụ, giao tiếp thông thạo ngoại ngữ trong phạm vi nghề và có kỹ năng, tác phong, thái độ phục vụ chuyên nghiệp. Năng động, nhạy bén và thích ứng nhanh với tình hình, xu hướng phát triển du lịch, tình hình thế giới.

- Cơ quan quản lý nhà nước về du lịch cần xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có chuyên môn, ngoại ngữ, có kinh nghiệm, nắm vững các quy định pháp luật trong nước và quốc tế trong lĩnh vực du lịch... và thường xuyên được cập nhật, bồi dưỡng kiến thức mới để thực hiện có hiệu quả chức năng quản lý nhà nước chuyên ngành, quản lý địa bàn.

- Doanh nghiệp sử dụng lao động cần xác định giá trị của nguồn nhân lực là “tài sản” của doanh nghiệp, chủ động tổ chức đào tạo tập huấn nghiệp vụ, kỹ năng, tác phong, thái độ phục vụ cho đội ngũ quản lý và phục vụ để hoạt động kinh doanh đạt hiệu quả, phát triển bền vững, tạo thương hiệu cho doanh nghiệp, thương hiệu cho điểm đến. Đào tạo chuyên sâu về du lịch để đảm bảo nhân lực có chất lượng cho các dịch vụ của từng thị trường khách đặc thù và các loại hình cao cấp (golf, du thuyền...).

- Nâng cao nhận thức của cộng đồng doanh nghiệp, người dân địa phương về phát triển du lịch, vai trò, lợi ích của du lịch và thái độ ứng xử để xây dựng thương hiệu điểm đến Đà Nẵng an toàn và mến khách.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực du lịch.

- Tăng cường liên kết hợp tác quốc tế về đào tạo, trao đổi, học tập kinh nghiệm nghề du lịch lẫn nhau. Huy động các nguồn lực để triển khai đào tạo chuẩn hóa nguồn nhân lực du lịch Đà Nẵng đạt mục tiêu “chất lượng cao và chuyên nghiệp”.



#### 4.1.1. Giai đoạn 2022-2025: Phục hồi nguồn nhân lực

- Tập trung khôi phục số lượng và chất lượng nguồn nhân lực du lịch bị thiếu hụt do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19; đảm bảo nguồn nhân lực được tập huấn thường xuyên, kịp thời, nắm vững các quy định trong giai đoạn thích ứng an toàn - linh hoạt - hiệu quả phòng chống dịch khi mở cửa trở lại.

- Nâng cao nhận thức, tăng cường sự tham gia của cộng đồng dân cư trong phát triển thương hiệu điểm đến của thành phố, đặc biệt tại các khu vực phát triển kinh tế đêm, du lịch sinh thái, cộng đồng.

- Triển khai số hóa các cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực du lịch.

- Triển khai xây dựng các tiêu chuẩn và đào tạo nguồn nhân lực hướng đến chuẩn chất lượng cao, chuyên nghiệp.

- Áp dụng các cơ chế chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao để đảm bảo đủ nhân lực thực hiện quản lý và phục vụ hoạt động du lịch.

#### 4.1.2. Giai đoạn 2025-2030: Chuẩn hóa nguồn nhân lực đạt chuẩn chất lượng cao, chuyên nghiệp

- Tập trung phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, chuyên nghiệp và thị trường lao động du lịch bền vững. Chú trọng nâng cao chất lượng nhân lực du lịch của các doanh nghiệp du lịch vừa và nhỏ. Tăng cường bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ nhân lực tham mưu quản lý nhà nước về du lịch, nhân lực quản trị doanh nghiệp du lịch. Tỷ lệ nguồn nhân lực du lịch được đào tạo đạt chuẩn chất lượng cao, chuyên nghiệp ở mức 70% trở lên.

- Khẳng định thương hiệu du lịch thành phố thông qua sự văn minh, nhận thức, sự tự hào của cộng đồng dân cư về giá trị của ngành du lịch thành phố, đặc biệt tại các khu vực phát triển kinh tế đêm, du lịch sinh thái, cộng đồng.

- Tiếp tục số hóa các cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực du lịch.

#### 4.1.3. Giai đoạn 2030-2045: Hoàn thiện nguồn nhân lực du lịch đạt chuẩn chất lượng cao, chuyên nghiệp

- Khẳng định thương hiệu du lịch thành phố gắn với nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, chuyên nghiệp và thị trường lao động du lịch bền vững. Nguồn nhân lực du lịch tại Đà Nẵng là tiêu biểu và có tính dẫn dắt, đủ khả năng cung cấp số lượng lao động ở các vị trí quản lý và nhân viên cho miền Trung - Tây Nguyên.

- Thành phố Đà Nẵng phấn đấu trở thành trung tâm đào tạo hàng đầu về dịch vụ du lịch của Việt Nam và khu vực Đông Nam Á.

#### 4.2. Định hướng phát triển nguồn nhân lực Cảng biển, hàng không gắn với dịch vụ logistics

- Nâng cao năng lực, khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ logistics; tăng cường kết nối, hợp tác liên kết giữa các doanh nghiệp logistics trong và ngoài nước; xây dựng lợi thế cạnh tranh riêng

cho các doanh nghiệp logistics nội địa; phát triển đồng bộ các dịch vụ hỗ trợ vận tải, vận tải đa phương thức.

- Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực dịch vụ vận tải, đặc biệt là hoạt động vận tải hàng hóa bằng xe container; rà soát, nghiên cứu cải cách các thủ tục thông quan hàng hóa theo hướng đơn giản hóa, tạo thuận lợi để giải phóng nhanh hàng hóa qua cảng. Tăng cường trao đổi, đối thoại với các nhà đầu tư, doanh nghiệp để kịp thời tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc trong đầu tư, kinh doanh dịch vụ logistics trên địa bàn.

- Đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ trong phát triển dịch vụ logistics, nhất là việc ứng dụng, chuyển giao công nghệ và tiến bộ kỹ thuật, tập trung phát triển mạnh dịch vụ logistics điện tử. Nâng cao năng lực và hiện đại hóa hệ thống thông tin quản trị logistics tại các trung tâm logistics, dịch vụ vận tải, kho bãi, giao nhận, hải quan...; nghiên cứu đồng bộ hóa cơ sở dữ liệu, hệ thống thông tin quản lý cơ sở hạ tầng kỹ thuật, các doanh nghiệp, trung tâm logistics thành phố.

- Chủ động công tác đào tạo, nâng cao trình độ nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu quản lý, vận hành, chuyển giao công nghệ trong hoạt động dịch vụ logistics theo nhu cầu thực tế của thành phố; khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho nguồn nhân lực tại chỗ.

- Tiếp cận, tận dụng tối đa thành tựu khoa học, công nghệ tiên tiến trong khu vực và thế giới. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực biển, hình thành đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ biển có năng lực, trình độ cao.

### *4.3. Định hướng phát triển nguồn nhân lực Công nghiệp công nghệ cao gắn với xây dựng đô thị sáng tạo, khởi nghiệp*

#### *4.3.1. Cung ứng lao động, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*

- Đảm bảo nguồn thông tin về cung - cầu nguồn nhân lực cho Khu Công nghệ cao Đà Nẵng và các khu công nghiệp để có giải pháp hỗ trợ, định hướng công tác tìm đầu ra cho nguồn nhân lực cũng như định hướng lĩnh vực giáo dục và đào tạo cần ưu tiên đầu tư phát triển.

- Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở các lĩnh vực công nghệ cao được ưu tiên phát triển. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển nhân lực công nghệ cao, nhất là các ngành kỹ thuật công nghệ cao, ươm tạo doanh nghiệp, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.

- Thu hút, sử dụng có hiệu quả người có trình độ cao, lực lượng trẻ tài năng trong việc hợp tác nghiên cứu, giảng dạy, ươm tạo công nghệ cao, ươm tạo và phát triển doanh nghiệp công nghệ cao tại Khu Công nghệ cao Đà Nẵng.

#### *4.3.2. Đào tạo, nâng cao năng lực khởi nghiệp đổi mới sáng tạo*

- Hỗ trợ đào tạo, tập huấn, nâng cao năng lực cho các thành phần của hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và hỗ trợ công tác ươm tạo các dự án khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại các vườn ươm, cơ sở ươm tạo trên địa bàn thành phố.



- Hỗ trợ xây dựng chương trình, nội dung đào tạo khởi nghiệp phục vụ việc đào tạo khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở ươm tạo, tổ chức thúc đẩy kinh doanh trên địa bàn thành phố.

#### *4.4. Định hướng phát triển nguồn nhân lực Công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số*

- Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu tiếp cận xu hướng Cách mạng công nghiệp 4.0. Tập trung triển khai các giải pháp phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố thông minh, tiếp cận Cách mạng công nghiệp 4.0. Thu hút các chuyên gia, nhà khoa học trong nước và quốc tế trong lĩnh vực công nghệ thông tin - truyền thông đến làm việc tại thành phố.

- Bồi dưỡng, chuẩn hóa các kỹ năng công nghệ thông tin và cập nhật trình độ công nghệ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và vận hành thành phố thông minh, tiếp cận Cách mạng công nghiệp 4.0, đảm bảo an ninh, an toàn thông tin. Đẩy mạnh đào tạo cộng đồng để nâng cao khả năng tiếp cận và năng lực khai thác, sử dụng công nghệ thông tin - truyền thông; bảo vệ thông tin riêng tư của các tổ chức, cá nhân trên địa bàn thành phố.

#### *4.5. Định hướng phát triển nguồn nhân lực Nông nghiệp công nghệ cao và ngư nghiệp*

- Phối hợp với Trung tâm Công nghệ sinh học Đà Nẵng, Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Đà Nẵng, các cơ sở đào tạo... để tư vấn và hỗ trợ xây dựng, cải tiến mô hình, đào tạo cán bộ kỹ thuật và quản lý cho các hợp tác xã, tổ hợp tác, doanh nghiệp nông nghiệp

- Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các địa phương với các trường đại học trên địa bàn thành phố (Đại học Đà Nẵng, Đại học Duy Tân, Đại học Đông Á...) và Trung tâm Công nghệ sinh học Đà Nẵng để đặt hàng nghiên cứu ứng dụng công nghệ cao cho các vùng nông nghiệp huyện Hòa Vang, đặt hàng hướng dẫn kỹ thuật ứng dụng công nghệ cao cho nông dân, giới thiệu sinh viên tốt nghiệp khá, giỏi trong các ngành công nghệ sinh học, công nghệ hóa thực phẩm, chế tạo cơ khí về làm việc tại các hợp tác xã trên địa bàn huyện Hòa Vang. Đồng thời, có chính sách đào tạo nghiệp vụ quản lý, kinh doanh cho các đối tượng này nhằm nâng cao năng lực quản lý và kinh doanh của các hợp tác xã, các cơ sở nông nghiệp trong thời kỳ mới.

- Giới thiệu và tập huấn, đào tạo người dân các công nghệ, kỹ thuật, máy - thiết bị tiên tiến ứng dụng cho canh tác, thu hoạch, sơ chế - bảo quản và chế biến nông - lâm - thủy sản.

- Tăng cường phát triển hệ thống công nghệ thông tin, thương mại điện tử... giúp người dân nắm bắt được các chính sách của Đảng và Nhà nước, những tiến bộ khoa học và công nghệ, liên kết sản xuất, quảng bá và tiêu thụ hàng hóa...



- Hàng năm lấy ý kiến nhu cầu người nông dân về nhu cầu tập huấn, kỹ thuật nuôi trồng, chuyển giao công nghệ đảm bảo việc đào tạo phù hợp với thực tế nhu cầu.

#### 4.6. Định hướng phát triển nguồn nhân lực Tài chính, ngân hàng

- Kịp thời nắm bắt cơ hội và thách thức từ tác động của cách mạng công nghiệp để định hướng hoạt động của ngành Ngân hàng. Nhận thức sâu sắc ứng dụng khoa học, công nghệ hiện đại và đổi mới sáng tạo đi đôi với phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao là những thành tố chính, then chốt cho sự phát triển nhanh và bền vững, nâng cao sức cạnh tranh, rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển của ngành Ngân hàng Việt Nam so với khu vực và thế giới.

- Phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực tài chính, ngân hàng đáp ứng yêu cầu phát triển hệ thống các tổ chức tín dụng theo hướng: các tổ chức tín dụng trong nước đóng vai trò chủ lực; hoạt động minh bạch, cạnh tranh, an toàn, hiệu quả bền vững; cấu trúc đa dạng về sở hữu, quy mô, loại hình; dựa trên nền tảng công nghệ, quản trị ngân hàng tiên tiến, phù hợp với chuẩn mực hoạt động theo thông lệ quốc tế; năng động, sáng tạo để thích ứng với quá trình tự do hóa và toàn cầu hóa; đáp ứng nhu cầu về dịch vụ tài chính, ngân hàng ngày càng gia tăng của nền kinh tế, tiến tới tài chính toàn diện vào năm 2030, bảo đảm mọi người dân và doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận đầy đủ, thuận tiện các dịch vụ tài chính, ngân hàng có chất lượng, đóng góp tích cực cho phát triển bền vững.

### 5. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

5.1. Giải pháp chung bao gồm các cơ chế, chính sách đối với các cơ quan quản lý nhà nước trong công tác phát triển nhân lực

5.1.1. Hoàn thiện thể chế, chính sách phát luật đồng bộ, thống nhất để thị trường lao động phát triển theo hướng hiện đại

- Rà soát, kiến nghị sửa đổi các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan về cung - cầu lao động, kết nối cung - cầu lao động để phù hợp với quy luật của thị trường lao động. Xây dựng cơ chế và triển khai thực hiện các chương trình, đề án hỗ trợ tạo việc làm, tham gia thị trường lao động đặc biệt ưu tiên đối với ngành, lĩnh vực kinh tế mũi nhọn thành phố đã xác định.

- Xây dựng cơ chế và triển khai thực hiện các chương trình, đề án hỗ trợ tạo việc làm, tham gia thị trường lao động đặc biệt ưu tiên đối với ngành, lĩnh vực mũi nhọn thành phố đã xác định.

- Tổ chức rà soát lại các chính sách về phát triển nguồn nhân lực của thành phố để sửa đổi bổ sung cho phù hợp. Nghiên cứu, xây dựng chính sách phù hợp để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào các lĩnh vực, ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố. Tăng cường hợp tác quốc tế trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

- Nghiên cứu xây dựng một số chính sách đặc thù trong phát triển nguồn nhân lực cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố. Hỗ trợ và khuyến khích doanh nghiệp có chính sách ưu đãi đối với nhân lực chất lượng cao; nhất là các chuyên gia đầu ngành, lao động kỹ thuật trình độ cao.

### 5.1.2. Đối với thị trường lao động

#### (i) Hỗ trợ phát triển cung - cầu lao động:

- Mở rộng cầu lao động, giải quyết dần mất cân đối cung - cầu về lao động bằng các giải pháp phát triển kinh tế. Xác định mục tiêu đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn cung lao động phù hợp với nhu cầu của xã hội.

- Chỉ đạo các cơ sở đào tạo phối hợp với doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động xây dựng chương trình, giáo trình, chuẩn đầu ra, bồi dưỡng kỹ năng, ứng dụng khoa học công nghệ số. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Nghiên cứu xây dựng chính sách thu hút nhân tài chú trọng đối với các nguồn nhân lực chất lượng cao trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn thành phố đã xác định.

(ii) Hỗ trợ phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, tăng cường kết nối cung - cầu lao động: Hình thành một bộ phận dự báo có nghiệp vụ tốt tại Trung tâm Dịch vụ Việc làm Đà Nẵng với nhiệm vụ chuyên dự báo ngắn hạn và trung hạn về thị trường lao động cung cấp thông tin cho doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo. Xây dựng hệ thống tổ chức và quy trình thu thập xử lý thông tin hiệu quả.

(iii) Hỗ trợ kết nối thị trường lao động trong và ngoài nước, phát triển thị trường lao động đặc thù cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn

- Xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển các thị trường lao động, thị trường lao động trình độ cao; đặc biệt ưu tiên đối với thị trường lao động của các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố. Các cơ sở đào tạo đẩy mạnh quan hệ hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để trao đổi giáo viên, học sinh sinh viên; Tiếp nhận và sử dụng có hiệu quả các bộ chương trình chuyển giao từ nước ngoài.

(iv) Nâng cao hiệu quả tổ chức, vận hành thị trường lao động: Quy hoạch mạng lưới dịch vụ việc làm, xây dựng hệ thống dịch vụ việc làm có hiệu quả; Điều tra, nắm bắt thông tin thị trường lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức để có giải pháp quản lý và có những chính sách cho phù hợp, ưu tiên những lĩnh vực phụ trợ cho khu vực kinh tế chính thức phát triển bền vững. Xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá phát triển thị trường lao động, việc làm cấp tỉnh và thu nhập.

(v) Tăng cường công tác quản lý nhà nước, kết nối cung - cầu lao động: Đẩy mạnh công tác xã hội hoá trong lĩnh vực giáo dục đào tạo; chỉ đạo các cơ sở đào tạo tập trung thu hút đầu tư đào tạo ở các ngành nghề trọng điểm trên địa bàn; khuyến khích kêu gọi các dự án đầu tư nước ngoài về cơ sở đào tạo. Tăng



cường công tác thanh tra, kiểm tra, chế tài xử lý đối với những hành vi vi phạm quy định pháp luật về lao động.

### 5.1.3. Phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội

- Chú trọng xây dựng, triển khai sắp xếp mạng lưới đào tạo nguồn nhân lực, hệ thống đào tạo đại học; triển khai chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn thành phố đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố. Nghiên cứu có sự đầu tư đồng bộ cho các cơ sở đào tạo chất lượng cao. Hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường, gắn chặt với doanh nghiệp; đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung.

- Nâng cao chất lượng đào tạo: đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực, tạo điều kiện cho doanh nghiệp tham gia các khâu trong quy trình đào tạo, nhất là liên kết sử dụng cơ sở vật chất tiên tiến của doanh nghiệp tham gia đào tạo và đặt hàng đào tạo.

### 5.1.4. Nâng cao chất lượng nhân lực chất lượng cao trong khu vực công của thành phố

Hoàn thiện các cơ chế, chính sách đẩy mạnh thu hút các chuyên gia, đặc biệt là chuyên gia đầu ngành, nhà nghiên cứu trong và ngoài nước để tham gia các dự án hoặc nhiệm vụ đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Tiếp tục xây dựng và cải thiện môi trường làm việc, văn hóa công sở phù hợp với nền hành chính hiện đại và thân thiện. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, chuyên sâu cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các đơn vị nhà nước.

### 5.1.5. Xây dựng môi trường làm việc, môi trường sống tạo cho nhân lực chất lượng cao đủ điều kiện phát huy năng lực, cống hiến và tận tâm, tận lực cho công việc.

## 5.2. Giải pháp phát triển nhân lực cho từng ngành, lĩnh vực mũi nhọn:

### 5.2.1. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng

(i) Đối với nhóm nhân lực quản lý nhà nước: tăng cường đào tạo, tập huấn các kỹ năng, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ du lịch

- Tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn nghiệp vụ, chia sẻ kinh nghiệm thực hiện công tác quản lý nhà nước về du lịch; phát triển và quản lý các loại hình du lịch mới (quản lý quy hoạch, quản lý điểm đến, phát triển kinh tế đêm, môi trường, hội nhập quốc tế, kiến thức lễ tân đối ngoại...).

- Tổ chức các lớp dài hạn đào tạo các kỹ năng cao cấp về quản trị chiến lược, rủi ro, khả năng dự báo, phân tích số liệu.

- Tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn về kỹ năng xử lý công việc, quản lý hiệu suất công việc, kỹ năng tổ chức sự kiện, hội nghị, hội thảo, kỹ năng lễ tân

đối ngoại, kỹ năng xử lý khủng hoảng truyền thông du lịch,... và các kỹ năng khác liên quan đến công tác du lịch.

- Tăng cường triển khai các ứng dụng, nền tảng hỗ trợ công việc, chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ cơ bản trong khai thác và quản lý hoạt động du lịch; sales - marketing online; phân tích dữ liệu.

- Tạo điều kiện cho công chức, viên chức quản lý nhà nước trong lĩnh vực du lịch nâng cao kỹ năng ngoại ngữ, kết hợp với các đề án quốc gia về nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ công chức, đặc biệt là tại UBND các quận, huyện...;

- Triển khai thu hút, bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2025 theo Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công.

- Nghiên cứu đề xuất các cơ chế, chính sách hỗ trợ, giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao, có kinh nghiệm chuyên sâu đặc thù ngành du lịch. Nghiên cứu, học tập các mô hình, chính sách thu hút và đào tạo nhân lực tại các quốc gia, địa phương có ngành du lịch phát triển để vận dụng phù hợp với tình hình tại thành phố.

- Đầu tư phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước đối với du lịch cả về số lượng và chất lượng. Có cơ chế cho nguồn nhân lực quản lý nhà nước định kỳ đi thực tế, cọ sát tại các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân để nắm bắt thực trạng đội ngũ nguồn nhân lực khu vực tư ở từng lĩnh vực để có định hướng, giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực tư đáp ứng yêu cầu phục vụ du khách trong tình hình mới. Đồng thời, nâng cao năng lực khảo sát, điều tra, thống kê về nguồn nhân lực du lịch ở khu vực tư, từ đó đánh giá và đề ra những giải pháp đột phá trong công tác phát triển nguồn nhân lực hoạt động trong ngành du lịch.

(ii) Đối với nhóm nhân lực chuyên gia, giảng viên, cơ sở đào tạo du lịch

- Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo du lịch trên địa bàn thành phố (đào tạo đủ nhân lực cho các thị trường khách trọng điểm và tiềm năng của thành phố). Huy động sự tham gia của chuyên gia và doanh nghiệp cùng tham gia tập huấn, đào tạo nghề du lịch. Cập nhật, điều chỉnh các chương trình đào tạo, tập huấn nghiệp vụ, kỹ năng nghề và ngoại ngữ trong phạm vi nghề phù hợp xu hướng và nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

- Phối hợp gắn kết giữa các cơ sở đào tạo, Hiệp hội du lịch và doanh nghiệp du lịch để hỗ trợ sinh viên thực tập trong quá trình đào tạo, đảm bảo tính thực tiễn cao và đồng bộ với định hướng phát triển ngành du lịch Đà Nẵng.

- Đánh giá và cải thiện chương trình đào tạo, thực tập ngành du lịch đảm bảo tính thực tiễn cao và đồng bộ với định hướng phát triển ngành du lịch Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; xây dựng chương trình đào tạo hướng đến việc phát triển ngoại ngữ chuyên nghiệp với nhiều sự kiện, chương



trình giao lưu, sinh hoạt; Nghiên cứu triển khai mô hình “Học kỳ doanh nghiệp” với thời lượng lớn thực hành tại doanh nghiệp cho các học viên, giáo viên.

- Chuẩn hóa và nâng cao chất lượng, trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo. Phát triển đội ngũ giảng viên lành nghề theo hướng chuyên nghiệp về cả năng lực chuyên môn, kỹ năng và ngoại ngữ.

- Tăng cường hợp tác quốc tế, trao đổi sinh viên, giảng viên với các trung tâm du lịch trong khu vực như Thái Lan, Malaysia, Singapore để phát triển nguồn sinh viên chất lượng cao ngành du lịch.

- Các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, mở rộng quy mô tuyển sinh, dạy học, chăm sóc cho đời sống sinh viên để thu hút sinh viên từ các tỉnh thành trong cả nước và các nước trong khu vực đến đào tạo để xây dựng nguồn nhân lực cho ngành.

(iii) Đối với nhóm lao động nghề trực tiếp

- Tổ chức tập huấn về các chuyên môn, kỹ năng mới trong ngành du lịch theo định hướng phát triển ngành du lịch thành phố: phát triển du lịch cộng đồng, quản lý môi trường du lịch và phát triển hoạt động du lịch ban đêm.

- Tổ chức tập huấn, hội thảo chuyên ngành về các kỹ năng, chuyên môn cao cấp: quản trị chiến lược, quản lý và lập kế hoạch nhân sự, quản trị rủi ro ngành du lịch, kỹ năng lãnh đạo, đào tạo giảng viên - trưởng bộ phận. Tăng cường mời các đào tạo viên là *Giám đốc/Quản lý, trưởng bộ phận* có kinh nghiệm từ tập đoàn.

- Tổ chức các lớp tập huấn về các chuyên môn, kỹ năng mới trong ngành du lịch: chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ cơ bản trong khai thác và quản lý hoạt động du lịch; sales - marketing online; phân tích dữ liệu.

- Xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ, tuyển dụng, khuyến khích nguồn nhân lực được đào tạo ngoại ngữ phục vụ thị trường quốc tế trọng điểm.

- Các cơ sở đào tạo tổ chức các chương trình định hướng về du lịch tại các địa phương khu vực miền Trung - Tây Nguyên để thu hút học sinh theo học về du lịch, tạo nguồn nhân lực ngoại tỉnh cho ngành du lịch của thành phố. Tổ chức Ngày hội định hướng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ sinh viên chuyên ngành du lịch sau khi ra trường. Tổ chức Ngày hội việc làm và tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho học sinh THCS, THPT trên địa bàn thành phố để tạo nguồn nhân lực tại chỗ cho ngành du lịch thành phố.

- Nghiên cứu ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đến làm việc tại Đà Nẵng không chỉ đối với đối tượng chuyên gia, quản lý mà cả lao động phổ thông, đặc biệt là lao động ngành du lịch để đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành tầm nhìn đến năm 2045.

- Huy động được sự vào cuộc của các cấp mặt trận đoàn thể về nâng cao nhận thức của cộng đồng doanh nghiệp, người dân địa phương về phát triển du lịch của thành phố để người dân địa phương quan tâm, định hướng cho thế hệ con cái làm việc trong lĩnh vực du lịch.

5.2.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực Cảng biển, hàng không gắn với dịch vụ logistics

(i) Giải pháp đối với các cơ sở đào tạo

- Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo theo chuẩn của những chương trình đào tạo quốc tế (như chương trình đào tạo FIATA, chương trình AFFTA-ASEAN, chương trình đào tạo nghề Au4Skills Úc - Việt Nam). Trong các chương trình này, cần kết hợp giữa đào tạo kiến thức chuyên môn với kỹ năng nghề nghiệp; đào tạo tiếng Anh chuyên ngành logistics với kỹ năng tin học theo yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0.

- Phát triển các chương trình đào tạo thích hợp cho từng nhóm đối tượng người học. Đồng thời, phát triển các chương trình đào tạo logistics cho từng ngành hàng khác nhau.

- Gia tăng số lượng giảng viên được đào tạo bài bản, đúng ngành/chuyên ngành logistics; tạo điều kiện để giảng viên bổ sung kiến thức và thực hành các kỹ năng chuyên môn thông qua đồng hành cùng công việc thực tế tại doanh nghiệp; Khuyến khích giảng viên đạt chứng chỉ quốc tế trong lĩnh vực logistics.

- Đẩy mạnh đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ nhu cầu đào tạo nhân lực logistics.

- Tăng cường hợp tác giữa nhà trường với nhà trường, nhà trường với doanh nghiệp; đẩy mạnh kết nối giữa khối đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp; khuyến khích việc đào tạo liên thông và công nhận tín chỉ lẫn nhau.

- Bên cạnh việc chú trọng nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề ở giai đoạn hiện tại, các cơ sở đào tạo cũng cần đánh giá đúng tác động của các xu hướng xã hội, kinh doanh và công nghệ đến nhu cầu nhân lực logistics để xây dựng và phát triển các chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu trong tương lai.

- Tăng cường tư vấn nghề nghiệp để hướng sinh viên thêm yêu nghề logistics, thực hiện đam mê của mình đối với ngành logistics theo lĩnh vực phù hợp. Đẩy mạnh công tác truyền thông, hỗ trợ, giáo dục hướng nghiệp, xây dựng nhiều hình thức động viên khuyến khích như cấp học bổng, hỗ trợ phương tiện giảng dạy, học tập... để thu hút người học có chất lượng vào ngành logistics.

(ii) Đối với doanh nghiệp

- Đối với công tác tuyển dụng nhân lực.

+ Các doanh nghiệp cần phải thường xuyên dự báo xu hướng phát triển của ngành dịch vụ logistics nhằm xác định nhu cầu tuyển dụng và xây dựng chiến lược phát triển nhân sự phù hợp.

+ Doanh nghiệp cần đẩy mạnh các chương trình thực tập sinh dành cho sinh viên năm thứ ba hoặc năm cuối chuyên ngành logistics từ các trường đại học, cao đẳng nhằm tìm kiếm những nhân lực phù hợp và đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp; đồng thời rút ngắn được thời gian đào tạo hòa nhập, đào tạo lại tại doanh nghiệp sau khi tuyển dụng chính thức.



+ Doanh nghiệp tăng cường ký kết những chương trình hợp tác chính thức và dài hạn với các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong đào tạo và tuyển dụng nhân lực logistics.

+ Doanh nghiệp cần xây dựng chính sách tuyển dụng và chính sách đãi ngộ rõ ràng, phù hợp để thu hút lao động hiện có trong ngành về làm việc tại doanh nghiệp nhằm tăng cường nhân sự có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm thực tế, bổ sung cho lực lượng lao động hiện có của doanh nghiệp; giảm chi phí và thời gian đào tạo nhân sự mới.

- Đối với công tác đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp

+ Thường xuyên tổ chức đào tạo định kỳ cho nhân sự logistics của doanh nghiệp về các nội dung như: những thay đổi về chính sách pháp luật liên quan đến logistics, công nghệ mới ứng dụng trong hoạt động logistics, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu, kỹ năng làm việc và các kỹ năng cần thiết khác.

+ Đa dạng hóa các hình thức đào tạo nhân sự logistics của doanh nghiệp cho phù hợp với từng vị trí công việc và chức danh nghề nghiệp.

+ Xây dựng tài liệu đào tạo logistics riêng của doanh nghiệp nhằm phù hợp nhất với đặc thù công việc của từng chức năng nhiệm vụ tại mỗi vị trí công tác trong doanh nghiệp.

+ Liên kết chặt chẽ với các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong đào tạo và phát triển nhân lực logistics thông qua việc phối hợp, hợp tác với doanh nghiệp tham gia vào công tác giảng dạy tại nhà trường; điều chỉnh khung thời gian thực tập phù hợp với doanh nghiệp; chủ động thiết kế khóa học theo nhu cầu doanh nghiệp để đặt hàng các cơ sở đào tạo nhân lực logistics nhằm đáp ứng tốt nhất với thực tế tại doanh nghiệp.

+ Đẩy mạnh liên kết với các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu về logistics để triển khai các dự án nghiên cứu ứng dụng nhằm cải tiến, nâng cao hiệu quả hoạt động logistics tại doanh nghiệp.

*5.2.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực Công nghiệp công nghệ cao gắn với xây dựng đô thị sáng tạo, khởi nghiệp*

- Chính sách đẩy mạnh giáo dục, đào tạo định hướng khởi nghiệp sáng tạo, nâng cao các kỹ năng về khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM), các kiến thức, kỹ năng khởi nghiệp sáng tạo...

- Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo nhằm tăng cường sự liên kết trong công tác kết nối, hỗ trợ triển khai thực hiện, kết nối, huy động nguồn lực, cũng như theo dõi, hỗ trợ kịp thời các dự án/doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trên địa bàn thành phố.

- Đẩy mạnh xúc tiến đầu tư, đặc biệt những dự án có tính chiến lược, đầu tàu, ứng dụng công nghệ cao:

+ Tập trung xúc tiến đầu tư dự án lớn có tính chiến lược, đầu tàu sử dụng công nghệ cao, ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến vào Khu công nghệ cao, các khu công nghiệp và Khu công nghệ thông tin tập trung của thành phố. Điều này có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố, đồng thời tạo điều kiện thu hút các vệ tinh của dự án đó, các doanh nghiệp sản xuất các sản phẩm phụ trợ sẽ lấp đầy các khu công nghiệp.

+ Thành phố đã đầu tư xây dựng và tiếp tục hoàn chỉnh mở rộng khu công nghệ cao, khu công nghệ thông tin tập trung là điều kiện thuận lợi để thu hút các dự án đầu tàu, ứng dụng công nghệ cao, mở ra những vị trí việc làm cho nguồn nhân lực chất lượng cao và doanh nghiệp sẵn sàng có những chính sách đãi ngộ cùng với các điều kiện hạ tầng xã hội của thành phố sẽ thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về thành phố.

- Đơn giản hóa thủ tục, thực hiện các quy định nhà nước cho doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Khắc phục những hạn chế trong tiếp cận chính sách cũng như khó khăn trong việc thực hiện các quy định của pháp luật, thành phố cần có bộ phận hỗ trợ riêng biệt về thủ tục pháp lý cho các doanh nghiệp startup công nghệ, để giảm thiểu tối đa những khó khăn mà các thành viên nhóm dự án ban đầu thường gặp phải về thủ tục pháp lý.

- Để đảm bảo cho thể hệ trẻ sẵn sàng cho Khởi nghiệp:

+ Tạo thuận lợi cho sự tương tác giữa ngành công nghiệp và khoa học.

+ Thúc đẩy truyền thông các chương trình khởi nghiệp, quỹ khởi nghiệp từ Trung ương đến địa phương.

+ Giới thiệu tinh thần kinh doanh như một phần của chương trình giảng dạy ở trường đại học, cao đẳng và phổ thông trung học.

+ Khuyến khích chọn những người đứng đầu tổ chức đổi mới sáng tạo có nhiệt huyết, trách nhiệm với khởi nghiệp, tinh thần doanh nhân, tinh thần đổi mới, có trình độ và kinh nghiệm hỗ trợ khởi nghiệp để thúc đẩy các hoạt động khởi nghiệp và đổi mới trong các cơ sở.

+ Giới thiệu các khoản tín dụng từ ngân hàng chính sách cho sinh viên chọn con đường khởi nghiệp để học tập và phát triển.

+ Cho phép giảng viên chuyển đổi các dự án nghiên cứu/sinh viên của họ được phát triển tại các trường đại học/cao đẳng để trở thành người khởi nghiệp.

+ Đối với giáo dục cấp trung học cơ sở, trung học phổ thông: Bổ sung chương trình giảng dạy về kiến thức cũng như kỹ năng khởi nghiệp cơ bản phù hợp với độ tuổi nhằm nâng cao tinh thần, nhận thức khởi nghiệp đổi mới sáng tạo cho học sinh từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường để dần thay đổi văn hóa sợ rủi ro của người miền Trung.

- Hệ thống giáo dục các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp



+ Đưa giáo dục khởi nghiệp vào giảng dạy trong các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn thành phố, mục tiêu tất cả các trường đại học, cao đẳng có chương trình giảng dạy về khởi nghiệp. Hình thành, phát triển nhiều các câu lạc bộ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo là sân chơi khởi nghiệp, tăng cường thực hành thực tế cho các sinh viên trong trường đại học, cao đẳng. Khuyến khích, hỗ trợ hình thành các vườn ươm doanh nghiệp, không gian sáng tạo tại trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố, bồi dưỡng ý tưởng, ươm mầm các dự án khởi nghiệp sáng tạo, các nghiên cứu khoa học công nghệ có giá trị thực tiễn từ các sinh viên, giảng viên trong trường.

+ Nâng cao nhận thức đối với đội ngũ lãnh đạo các trường đối với đào tạo khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Hỗ trợ nghiên cứu cơ bản ở các trường đại học, nghiên cứu ứng dụng (R&D) và hợp tác công nghiệp giữa các trường đại học và viện nghiên cứu với doanh nghiệp trong việc đẩy mạnh khai thác các tài sản công nghệ cũng như đầu tư vào khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.

Thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của học sinh, sinh viên và trang bị các kiến thức, kỹ năng về khởi nghiệp cho học sinh, sinh viên, hỗ trợ hiện thực hóa các ý tưởng, dự án khởi nghiệp, góp phần tạo việc làm cho học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp.

+ Thành lập diễn đàn khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo để quy tụ, kết nối các thành viên trong hệ sinh thái, sự tham gia của các doanh nghiệp công nghệ, startup, trường đại học, viện nghiên cứu, nhà đầu tư và các cơ quan nhà nước liên quan.

- Có cơ chế, chính sách thu hút nhân tài và tài nguyên toàn cầu để thúc đẩy đổi mới và làm phong phú hệ sinh thái địa phương bằng các sự kiện, cơ hội việc làm, các khóa học, trao đổi...

*5.2.4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực Công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số*

(i) Phát triển nguồn nhân lực số

- Triển khai các chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo, quản lý chuyên đổi số cho cán bộ chủ chốt, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương, lãnh đạo các hiệp hội, doanh nghiệp; tổ chức đào tạo, tập huấn, cập nhật kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số, áp dụng công nghệ số cho cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Kiện toàn và nâng cao chất lượng nhân lực phục vụ công tác tham mưu, tư vấn, quản lý vận hành hệ thống chính quyền số, hệ thống điều hành thông minh.

- Triển khai áp dụng mô hình giáo dục tích hợp khoa học - công nghệ - kỹ thuật - toán học và nghệ thuật, kinh doanh, doanh nghiệp (giáo dục STEAM/STEAM/STEAME) theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo; bổ sung nội dung giới thiệu, đào tạo kỹ năng số phù hợp trong các cấp học phổ

thông; thực hiện đào tạo, tập huấn hướng nghiệp để học sinh có các kỹ năng sẵn sàng cho môi trường số.

- Hàng năm, các cơ sở đào tạo, tuyển sinh đào tạo, bổ sung cử nhân, kỹ sư chuyên ngành công nghệ thông tin; điều chỉnh, bổ sung nội dung đào tạo về chuyển đổi số vào chương trình đào tạo ở bậc sau đại học, đại học và giáo dục nghề nghiệp, gắn với công nghệ số như trí tuệ nhân tạo (AI), khoa học dữ liệu, dữ liệu lớn (Big Data), điện toán đám mây (Cloud Computing), Internet vạn vật (IoT), thực tế ảo/ thực tế tăng cường (VR/AR), chuỗi khối (Blockchain), in ba chiều (3D Printing)...

- Tăng cường thu hút chuyên gia công nghệ số, nhân lực công nghệ thông tin chất lượng cao, các tập đoàn, doanh nghiệp công nghệ lớn đến đầu tư, làm việc tại thành phố Đà Nẵng; ưu tiên tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực chuyên ngành trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu, thị giác máy tính, điện toán đám mây, an toàn thông tin...

(ii) Hợp tác, nghiên cứu, phát triển và đổi mới sáng tạo trong môi trường số

- Chủ động, tích cực tham gia các tổ chức, diễn đàn trong nước và quốc tế về chuyển đổi số, thành phố thông minh, tăng cường hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, huy động nguồn lực, nghiên cứu, phát triển, chuyển giao các sản phẩm, công nghệ mới, mô hình mới. Gắn triển khai chuyển đổi số với Chương trình Thung lũng đô thị thông minh miền Trung do KOICA Hàn Quốc tài trợ, sự hợp tác, kết nghĩa của thành phố Đà Nẵng với các địa phương trong nước.

- Huy động nguồn lực doanh nghiệp trong triển khai chuyển đổi số qua hình thức thuê dịch vụ công nghệ thông tin, hợp tác công-tư; cung cấp dữ liệu mở để tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân tạo ra sản phẩm mới.

- Khuyến khích các hội, hiệp hội doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các hội nghị, hội thảo, phổ biến, cập nhật các xu hướng chuyển đổi số, mô hình, giải pháp công nghệ số trong lĩnh vực chuyên ngành, tư vấn, hướng dẫn chuyển đổi số trong doanh nghiệp; khuyến khích các doanh nghiệp thường xuyên tổ chức tập huấn, nâng cao kỹ năng số, đặc biệt là kỹ năng phân tích, xử lý dữ liệu cho người lao động.

(iii) Đối với giáo dục và đào tạo

- Hoàn thiện hệ thống học bạ điện tử của học sinh theo quy chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Số hóa, xây dựng cơ sở dữ liệu tài liệu, giáo trình điện tử. Xây dựng nền tảng chia sẻ tài nguyên giảng dạy và học tập theo cả hình thức trực tiếp và trực tuyến.

- Triển khai dạy và học trực tuyến; ứng dụng công nghệ số để giao bài tập về nhà và kiểm tra sự chuẩn bị của học sinh trung học cơ sở, trung học phổ thông trước khi đến lớp học.

- Triển khai nền tảng tuyển sinh trực tuyến dùng chung toàn thành phố.



- Triển khai thanh toán học phí, lệ phí điện tử không dùng tiền mặt cho tất cả các trường học.

- Triển khai mô hình đại học số tại các trường đại học trên địa bàn thành phố.

#### 5.2.5. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực Nông nghiệp công nghệ cao và ngư nghiệp

##### (i) Về cơ chế, chính sách

- Xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ cho ngành nông nghiệp thông minh, nông nghiệp công nghệ cao. Nhằm thu hút đầu tư và nguồn nhân lực có chất lượng, khu nông nghiệp công nghệ cao sẽ trở thành trung tâm để hình thành một hệ sinh thái khởi nghiệp nông nghiệp 4.0. Xây dựng các chính sách hỗ trợ các đội/nhóm dự án khởi nghiệp nông nghiệp công nghệ cao như cho thuê phòng thí nghiệm nghiên cứu và phát triển, hỗ trợ/cho thuê diện tích sản xuất thử; cung cấp một mạng lưới nhà khoa học, nhà đầu tư, doanh nghiệp đại diện thị trường trong mạng lưới kết nối của ban quản lý khu nông nghiệp công nghệ cao.

- Công tác truyền thông, đào tạo và định hướng sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao phù hợp với điều kiện của thành phố. Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền các chủ trương, chính sách, công nghệ về phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đến các tổ chức và cá nhân, nhất là người nông dân nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng cũng như khuyến khích tham gia vào phát triển nông nghiệp công nghệ cao. Trong đó cần chú trọng để thống nhất quan điểm sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật tiên tiến vào tất cả các khâu của quá trình sản xuất dựa trên nền tảng ứng dụng công nghệ cao, sản xuất nhà màng, nhà kính chỉ là một công đoạn trong sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Mỗi lĩnh vực sản xuất cần có sự định hướng về mô hình, công nghệ, kỹ thuật tiên tiến cần áp dụng để người dân, doanh nghiệp lựa chọn, áp dụng, do đó cần chú trọng nghiên cứu, ứng dụng về khoa học - công nghệ, đẩy mạnh các đề tài nghiên cứu, sáng tạo, ươm tạo, chuyển giao, phát triển công nghệ, ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất nông nghiệp trên địa bàn thành phố. Nghiên cứu, có cơ chế "đặt hàng" trong phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp hữu cơ giữa thành phố với các tổ chức nghiên cứu khoa học, cơ sở thực nghiệm để phát triển nông nghiệp giá trị gia tăng cao.

##### (ii) Nâng cao chất lượng và tạo nguồn nhân lực cho lĩnh vực Nông nghiệp công nghệ cao và ngư nghiệp

- Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho người hoạt động khuyến nông, khuyến ngư. Tổ chức tham quan, học tập nghiên cứu mô hình về sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại các địa phương khác cho đội ngũ cán bộ kỹ thuật và người sản xuất.

- Đổi mới nội dung và phương pháp triển khai các hoạt động thông tin tuyên truyền khuyến nông, đào tạo huấn luyện khuyến nông theo hướng bám sát



các mục tiêu, nhiệm vụ của kế hoạch cơ cấu lại ngành nông nghiệp; gắn với các vùng nguyên liệu, vùng sản xuất hàng hóa tập trung, quy mô lớn; tăng cường ứng dụng công nghệ thông minh, công nghệ số, công nghệ 4.0; tăng cường năng lực cho đội ngũ cán bộ khuyến nông các cấp theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại.

- Kiến nghị Trung tâm Khuyến nông Quốc gia cần rà soát và xây giới thiệu các công nghệ, kỹ thuật mới, hiệu quả làm cơ sở để chuyển giao, ứng dụng vào sản xuất, đặc biệt chú trọng đến công nghệ cao, chuyển đổi số. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ khuyến nông.

- Xây dựng các mô hình khuyến nông công nghệ cao, khuyến nông công nghệ mới ở các mức khác nhau phù hợp với điều kiện kinh tế và sinh thái địa phương. Xây dựng các mô hình trình diễn, mô hình công nghệ cao, chuyển giao kết quả khoa học công nghệ; Các chương trình khuyến nông cần được đa dạng nội dung, hình thức để phục vụ nhiều đối tượng từ người sản xuất, cán bộ khuyến nông đến chủ trang trại, hợp tác xã, doanh nghiệp... Cùng đó, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động thông tin truyền thông, xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu của hệ thống khuyến nông, kết nối hệ thống khuyến nông từ trung ương đến địa phương, đến từng người dân.

- Liên kết với trường đại học, các viện nghiên cứu đào tạo tổ chức dự án, chương trình nâng cao trình độ chuyên môn, quản lý cho đội ngũ cán bộ ngành nông nghiệp ở địa phương cấp huyện, xã; cán bộ quản lý nhà nước trên lĩnh vực nông nghiệp ở huyện; cán bộ kỹ thuật nông, lâm nghiệp và thủy sản ở huyện, xã; nông dân sản xuất trực tiếp (Hợp tác xã, doanh nghiệp nông nghiệp công nghệ cao).

- Chủ động tiếp cận, khuyến khích các sinh viên tốt nghiệp các chuyên ngành cần thiết cho nông nghiệp (ngoài các chuyên ngành trực tiếp, các chuyên ngành liên quan hỗ trợ quan trọng như công nghệ thực phẩm, công nghệ sinh học, CNTT, quản lý, marketing,...) về công tác tại các hợp tác xã nông nghiệp theo chế độ thu hút, xây dựng nguồn nhân lực có trình độ ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp.

- Tổ chức thường xuyên tập huấn, phổ biến, chuyển giao tiến bộ kỹ thuật mới cho nông dân, nhằm phát triển, nhân rộng các mô hình nông nghiệp thông minh phù hợp điều kiện thực tiễn trong từng giai đoạn khác nhau. Tổ chức tham quan, học tập nghiên cứu mô hình về sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại các địa phương khác cho đội ngũ cán bộ kỹ thuật và người sản xuất, nông dân tiêu biểu, tiên phong trong ứng dụng công nghệ vào sản xuất nông nghiệp.

- Xây dựng các chương trình đào tạo định hướng cho đối tượng người trực tiếp sản xuất nông nghiệp ngoài tiếp cận các công nghệ tiên tiến phổ biến hiện nay trong sản xuất nông nghiệp, còn cần tiếp cận với kiến thức khởi nghiệp, khơi gợi tinh thần khởi nghiệp là điều kiện cần quan trọng. Song song với quá



trình khởi nghiệp của nông dân, những chính sách của thành phố cần được triển khai gần hơn với người nông dân, hộ kinh doanh cá thể, đặc biệt là hỗ trợ trong định hướng kỹ thuật công nghệ, trình diễn mô hình, tiếp cận hệ thống kênh phân phối sản phẩm phù hợp.

#### 5.2.6. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực Tài chính, ngân hàng

##### (i) Đối với ngân hàng và các tổ chức tín dụng

- Trước những hệ quả của Cách mạng công nghiệp 4.0, ngành ngân hàng cần sớm có những thay đổi để phát triển, thu hút và giữ chân nhân tài. Với đội ngũ nhân viên đã có, thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về nghiệp vụ và công nghệ; đặc biệt chú trọng đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng tư duy, suy nghĩ sáng tạo, đột phá, khả năng giải quyết vấn đề trong tình huống vượt ngoài phạm vi của quy định và tiền lệ đã có.

- Thắt chặt các tiêu chuẩn trong công tác tuyển dụng. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là về trình độ nghiệp vụ ngân hàng, kỹ năng vận hành công nghệ số, mà đi liền với đó là tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường IT. Quan tâm hơn đến các vấn đề về đạo đức nghề nghiệp chính là cách ngân hàng tự bảo vệ mình trước những rủi ro khi một phần lớn hoạt động phụ thuộc vào an toàn và bảo mật thông tin.

##### (ii) Đối với hệ thống đào tạo

- Bổ sung và đào tạo chuyên sâu các ngành công nghệ tài chính, ngân hàng số, thương mại điện tử, quản trị công nghệ thông tin,... nhằm phát triển nguồn nhân lực đa năng, có đủ kiến thức cần thiết để bắt kịp xu hướng công nghệ ngân hàng hiện đại. Không chỉ chương trình giảng dạy, phương thức đào tạo cũng cần được đổi mới, xóa bỏ cách học thụ động, tăng cường giờ thực hành, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận ứng dụng công nghệ hay mô hình hoạt động thực tế.

- Các cơ sở đào tạo cần đẩy mạnh hợp tác với các ngân hàng nhằm xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp với nhu cầu thị trường. Các trường đại học thậm chí có thể chủ động đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, tổ chức các khóa thực tập, trải nghiệm thực tiễn để các sinh viên có những kinh nghiệm và hình dung nhất định ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, từ đó giúp sinh viên ra trường có thể vào làm việc ngay, không cần đào tạo lại nghiệp vụ. Liên kết đào tạo quốc tế cũng cần tăng cường về lượng và chất để góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

##### (ii) Về cơ chế quản lý

Triển khai thực hiện hiệu quả Quyết định số 1537/QĐ-NHNN của Ngân hàng Nhà nước về việc Phê duyệt Ban hành Kế hoạch triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Kế hoạch tập trung vào các nội dung sau: (i) Xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp; (ii) Tăng cường hợp tác giữa đơn vị đào tạo và đơn vị sử dụng lao

động trong ngành Ngân hàng; (iii) Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; (iv) Đào tạo lực lượng cán bộ nắm bắt được tiến bộ khoa học công nghệ và ứng dụng vào thực tiễn của Ngành; (v) Xây dựng đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin tại các tổ chức tín dụng; (vi) Tăng cường hợp tác, tận dụng hỗ trợ, chuyên gia kỹ thuật, đào tạo nghiệp vụ chuyên sâu từ các tổ chức quốc tế; (vii) Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Ngành đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

## 6. Kinh phí thực hiện

- Ngân sách nhà nước bố trí trong dự toán chi thường xuyên hàng năm cho các đơn vị theo phân cấp ngân sách hiện hành; Lồng ghép kinh phí các chương trình, đề án có liên quan trên địa bàn để thực hiện Đề án này.
- Nguồn vốn của các cơ sở giáo dục - đào tạo, các doanh nghiệp, đơn vị thuộc khu vực tư nhân, ngoài công lập.
- Các nguồn tài trợ, viện trợ quốc tế (nếu có).
- Các nguồn huy động từ xã hội, cộng đồng và các nguồn hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

## 7. Chế độ báo cáo

Định kỳ hằng năm (trước ngày 15/11), các cơ quan, đơn vị được phân công nhiệm vụ tại Quyết định này có trách nhiệm báo cáo kết quả về UBND thành phố (thông qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) để tổng hợp, báo cáo Thường trực Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy (trước ngày 25/12).

## 8. Tổ chức thực hiện

Trên cơ sở các nội dung của Đề án, các đơn vị, địa phương căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và nguồn lực để chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch và kinh phí triển khai thực hiện đạt hiệu quả các mục tiêu của Đề án. Phân công các Sở, ngành, các địa phương tập trung thực hiện các nội dung cụ thể sau:

### 8.1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

- Chủ trì, phối hợp các ngành, đơn vị liên quan để theo dõi, tổng hợp các kế hoạch/chương trình triển khai, kết quả thực hiện Đề án và định kỳ hằng năm báo cáo UBND thành phố kết quả triển khai để báo cáo Thường trực Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy. Triển khai Đề án đến các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, đơn vị liên quan trên địa bàn thành phố để các đơn vị có những định hướng phát triển phù hợp trong thời gian đến.
- Chủ trì, phối hợp với các ngành đánh giá lực lượng lao động trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố.
- Triển khai chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; chỉ đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp liên kết đào tạo nhân lực chất lượng cao trong các ngành, lĩnh vực với các nước có nền đào tạo, công nghệ tiên tiến.



Dự báo nguồn nhân lực và dự báo thông tin thị trường lao động ngắn hạn và trung hạn.

- rà soát, kiến nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các Bộ, Ngành liên quan và Chính phủ sửa đổi các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan về cung - cầu lao động, kết nối cung - cầu lao động để phù hợp với quy luật của thị trường lao động, công ước, tiêu chuẩn quốc tế đã được Việt Nam phê chuẩn và phù hợp với lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

### 8.2. Sở Du lịch

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng.

- Nghiên cứu đề xuất sửa đổi, bổ sung các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng.

- Chủ trì, theo dõi, tổng hợp báo cáo tình hình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Du lịch và dịch vụ chất lượng cao gắn với bất động sản nghỉ dưỡng trên địa bàn thành phố; định kỳ hằng năm báo cáo UBND thành phố.

### 8.3. Sở Thông tin và Truyền thông

- Phối hợp cung cấp thông tin kịp thời cho các cơ quan báo chí, địa phương trên địa bàn thành phố về việc thực hiện Đề án này. Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan báo chí, địa phương đẩy mạnh công tác truyền thông về nội dung của Đề án trên các phương tiện thông tin đại chúng và hệ thống thông tin cơ sở.

- Chủ trì triển khai phối hợp, hợp tác với tập đoàn, công ty, địa phương, các tổ chức quốc tế để huy động nguồn lực, kinh nghiệm trong triển khai chuyển đổi số.

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp nhằm phát triển nhân lực trong lĩnh vực Công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số trên địa bàn thành phố.

- Đầu mối phối hợp với bộ, ban, ngành Trung ương trong triển khai các nền tảng số quốc gia; kết nối, tích hợp các cơ sở dữ liệu quốc gia để thu nhận, chia sẻ các cơ quan sử dụng, cung cấp công khai và mở cho người dân, doanh nghiệp; đầu mối triển khai phối hợp, hợp tác với tập đoàn, công ty, địa phương, các tổ chức quốc tế để huy động nguồn lực, kinh nghiệm trong phát triển công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số trên địa bàn thành phố.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan theo dõi, tổng hợp báo cáo tình hình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Công nghiệp công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số.

#### 8.4. Sở Kế hoạch và Đầu tư

Phối hợp với Ban Xúc tiến và Hỗ trợ Đầu tư Đà Nẵng kêu gọi xúc tiến đầu tư các dự án FDI, ODA để thu hút các nhà đầu tư, các chuyên gia đầu ngành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

#### 8.5. Sở Khoa học và Công nghệ

- Chủ trì phối hợp với Hội đồng Điều phối mạng lưới khởi nghiệp thành phố và các đơn vị liên quan tổ chức các diễn đàn khởi nghiệp đổi mới sáng tạo để kết nối các thành tố trong hệ sinh thái khởi nghiệp thành phố Đà Nẵng và các hệ sinh thái của các địa phương trong nước và quốc tế.

- Hỗ trợ cơ sở giáo dục, cơ sở ươm tạo, tổ chức thúc đẩy kinh doanh trên địa bàn thành phố triển khai các chương trình đào tạo, huấn luyện khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; Hỗ trợ các doanh nghiệp khởi nghiệp hoạt động tại Đà Nẵng, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo theo các chương trình, kế hoạch đã được phê duyệt.

- Triển khai các nhiệm vụ khoa học và công nghệ tập trung vào các lĩnh vực về phát triển công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông gắn với nền kinh tế số để chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4; Phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp có quy mô lớn, chuyên sâu về công nghệ thông tin trên địa bàn thành phố tổ chức nghiên cứu, ứng dụng các sáng kiến, giải pháp, công nghệ về trí tuệ nhân tạo, công nghệ số.

- Theo dõi, đôn đốc việc quán triệt và tổ chức thực hiện nội dung Chương trình số 36-CTr/TU của Thành ủy, nhằm phát triển công nghiệp công nghệ cao, xây dựng Đà Nẵng thành trung tâm khởi nghiệp, đổi mới, sáng tạo tầm quốc gia, là khu đô thị sáng tạo - khoa học - công nghệ đạt đẳng cấp quốc tế, có sức cạnh tranh cao.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành có liên quan xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện nhóm mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng Đà Nẵng trở thành trung tâm khởi nghiệp, đổi mới, sáng tạo quốc gia tại khu vực miền Trung và Tây Nguyên.

#### 8.6. Sở Giao thông vận tải

Phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp nhằm phát triển nhân lực trong lĩnh vực Cảng biển, hàng không; theo dõi, kiểm tra tổng thể và báo cáo quá trình phát triển cảng biển, hàng không trên địa bàn thành phố.

#### 8.7. Sở Công Thương

Phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi chức năng quản lý ngành công thương trên địa bàn thành phố.

#### 8.8. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn



- Chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp nhằm phát triển nhân lực trong lĩnh vực Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao và ngư nghiệp trên địa bàn thành phố.

- Tham mưu cấp có thẩm quyền giải quyết các khó khăn, vướng mắc, đẩy nhanh tiến độ để đưa vào hoạt động các khu, vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trên địa bàn thành phố.

- Kiến nghị Trung tâm Khuyến nông Quốc gia cần rà soát và giới thiệu các công nghệ, kỹ thuật mới, hiệu quả làm cơ sở để chuyển giao, ứng dụng vào sản xuất, đặc biệt chú trọng đến công nghệ cao, chuyển đổi số. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ khuyến nông.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan theo dõi, tổng hợp báo cáo tình hình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Nông nghiệp công nghệ cao và ngư nghiệp.

#### 8.9. Sở Nội vụ

Xây dựng kế hoạch triển khai Đề án “Một số cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn lãnh đạo, quản lý và thu hút, trọng dụng người có tài năng công tác trong khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2030”, thực hiện báo cáo triển khai Đề án, đặc biệt phân loại nhân lực được thu hút, đào tạo theo 06 ngành, lĩnh vực mũi nhọn.

#### 8.10. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Xây dựng kế hoạch triển khai chiến lược phát triển giáo dục trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (sau khi Chính phủ ban hành).

- Xây dựng chương trình giáo dục toàn diện cho học sinh cả về kiến thức, kỹ năng và thể chất; nâng cao chất lượng giáo dục, chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống; nâng cao kỹ năng thực hành và nhận thức nghề nghiệp.

- Đẩy mạnh công tác hướng nghiệp, phân luồng cho học sinh.

#### 8.11. Ban Quản lý Khu công nghệ cao và các khu công nghiệp Đà Nẵng

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp phát triển nhân lực cho lĩnh vực công nghiệp công nghệ cao.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành có liên quan xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện nhóm mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp phát triển công nghiệp công nghệ cao, và phối hợp các sở, ngành khác thực hiện các nhiệm vụ liên quan.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan theo dõi, tổng hợp báo cáo tình hình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Công nghiệp công nghệ cao gắn với xây dựng đô thị sáng tạo, khởi nghiệp.

#### 8.12. Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đà Nẵng

- Theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị xây dựng các tiêu chí cụ thể và tổ chức đánh giá nhân lực chất lượng cao để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong ngành Tài chính, ngân hàng.

- Thực hiện tốt chế độ khảo sát, báo cáo nhân lực trong toàn ngành; đảm bảo thông tin nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo điều hành chung của lãnh đạo thành phố.

- Là cơ quan đầu mối, phối hợp với các đơn vị liên quan theo dõi, tổng hợp báo cáo tình hình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực Tài chính, ngân hàng.

#### 8.13. Cảng vụ Hàng không Miền Trung

- Phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp phát triển nhân lực cho lĩnh vực Cảng hàng không gắn với dịch vụ logistics trên địa bàn thành phố.

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện nhóm định hướng, giải pháp phát triển nhân lực cho lĩnh vực Cảng hàng không gắn với dịch vụ logistics.

#### 8.14. Cảng vụ Hàng hải Đà Nẵng

- Phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành các giải pháp phát triển nhân lực cho lĩnh vực Cảng biển gắn với dịch vụ logistics trên địa bàn thành phố.

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện nhóm định hướng, giải pháp phát triển nhân lực cho lĩnh vực Cảng biển gắn với dịch vụ logistics.

#### 8.15. Sở Tài chính

Hằng năm, tại thời điểm xây dựng dự toán ngân sách, trên cơ sở đề nghị của các cơ quan, đơn vị, địa phương, căn cứ các nhiệm vụ được UBND thành phố giao, Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015, các văn bản hướng dẫn liên quan, các quy định về định mức, chế độ chi tiêu hiện hành và khả năng cân đối ngân sách, Sở Tài chính tổng hợp, tham mưu cấp thẩm quyền xem xét, phê duyệt phân bổ dự toán kinh phí chi thường xuyên theo quy định.

#### 8.16. Các sở, ngành và UBND các quận, huyện

- Theo chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị, địa phương xây dựng các tiêu chí cụ thể và tổ chức đánh giá nguồn nhân lực hiện có, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn.

- Thực hiện tốt chế độ khảo sát, báo cáo nhân lực trong toàn ngành; đảm bảo thông tin nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo điều hành chung của lãnh đạo thành phố

#### 8.17. Đề nghị Đại học Đà Nẵng, các cơ sở đào tạo

- Chủ động xây dựng các Đề án phát triển trường chất lượng cao; chương trình đào tạo nhân lực chất lượng cao, phấn đấu để Đà Nẵng trở thành Trung tâm



đào tạo nhân lực chất lượng cao ngang tầm với các thành phố lớn của cả nước và khu vực.

- Liên kết đào tạo với các nước tiên tiến trên thế giới để đào tạo nhân lực đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế để đảm bảo nguồn nhân lực tiếp đón đầu tư các dự án công nghệ cao từ nước ngoài đầu tư vào thành phố Đà Nẵng.

- Phối hợp với doanh nghiệp trong nước đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động của thành phố và khu vực; đồng thời phối hợp, cung cấp thông tin cho doanh nghiệp tuyển dụng, đón nhận nhân lực chất lượng cao về học tập tại Đà Nẵng sau khi tốt nghiệp làm việc ở thành phố.

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

**Điều 3.** Chánh Văn phòng UBND thành phố, Giám đốc các Sở: Lao động

- Thương binh và Xã hội, Du lịch, Thông tin và Truyền thông, Kế hoạch và Đầu tư, Khoa học và công nghệ, Giao thông vận tải, Công Thương, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Nội vụ, Giáo dục và Đào tạo, Tài chính; Ban Quản lý Khu công nghệ cao và các khu công nghiệp Đà Nẵng; Ngân hàng Nhà nước Việt Nam Chi nhánh Đà Nẵng; Cảng vụ Hàng không Miền Trung, Cảng vụ Hàng hải Đà Nẵng; Thủ trưởng các sở, ban, ngành đơn vị liên quan, Đại học Đà Nẵng, các cơ sở đào tạo, UBND các quận huyện chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. / *Minh*

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Thành uỷ Đà Nẵng (b/c);
- CT, các PCT UBND TP;
- Các Sở, ban, ngành;
- CVP, các PCVP UBND TP;
- Cổng Thông tin điện tử TP;
- Lưu: VT, SLETBXH.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
KT. CHỦ TỊCH  
PHÓ CHỦ TỊCH**



*Ngô Thị Kim Yên*  
**Ngô Thị Kim Yên**