

Số: /QĐ-UBND

Thanh Hóa, ngày tháng năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt Đề cương Đề án “Phát triển nguồn nhân lực
tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030”**

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THANH HÓA

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16/6/2025;

Căn cứ Luật Ngân sách nhà nước ngày 25/6/2025;

Căn cứ Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ngày 27/6/2025;

Căn cứ Luật cán bộ, công chức ngày 24/6/2025;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 10/12/2025;

Căn cứ Nghị quyết số 58-NQ/TW ngày 05/8/2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hóa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045;

Căn cứ Chương trình hành động số 10-CTr/TU ngày 09/12/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa thực hiện Kết luận số 210-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị trong thời gian tới;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 262/TTr-SNV ngày 27/02/2026.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề cương Đề án “Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030” với các nội dung chủ yếu sau:

1. Đánh giá toàn diện thực trạng phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2021 - 2025, tập trung vào quy mô, cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực; hệ thống chính sách và định chế phát triển nguồn nhân lực; tình hình sử dụng và phát huy nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và các nhóm nhân lực chất lượng cao.

2. Phân tích bối cảnh mới và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giai đoạn 2026 - 2030 gắn với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp.

3. Xác định quan điểm, mục tiêu, hệ thống chỉ tiêu chủ yếu về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030.

4. Đề xuất 06 nhóm nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm về phát triển nguồn nhân lực; xây dựng danh mục các chương trình, dự án trọng điểm và xác định trách nhiệm tổ chức thực hiện của các sở, ban, ngành, địa phương.

(Có Đề cương chi tiết kèm theo).

Điều 2. Tổ chức thực hiện:

1. Sở Nội vụ:

- Chủ động triển khai, lựa chọn đơn vị tư vấn đủ năng lực để thực hiện xây dựng Đề án theo quy định hiện hành.

- Sau khi Đề cương Đề án được Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt, chủ động lập, trình thẩm định, phê duyệt dự toán kinh phí xây dựng Đề án đúng quy định.

- Tổng hợp, báo cáo kết quả thực hiện, đề xuất những vấn đề phát sinh.

2. Sở Tài chính căn cứ Đề cương Đề án được duyệt và các quy định hiện hành của Nhà nước, hướng dẫn Sở Nội vụ lập dự toán kinh phí xây dựng Đề án để thẩm định, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định đảm bảo đúng quy định.

3. Các sở, ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh và UBND các xã, phường phối hợp, cung cấp thông tin, số liệu, tài liệu có liên quan phục vụ xây dựng và triển khai Đề án.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Chánh Văn phòng UBND tỉnh, Giám đốc các sở, Trưởng các ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh, Chủ tịch UBND các xã, phường; Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3 QĐ;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- CVP, các PCVP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, THĐT.

CHỦ TỊCH



Nguyễn Hoài Anh

ĐỀ CƯƠNG **ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH THANH HÓA** **GIAI ĐOẠN 2026 - 2030**

*(Kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2026
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa)*

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng Đề án

2. Cơ sở pháp lý xây dựng Đề án

3. Mục đích, nhiệm vụ của Đề án

4. Đối tượng, phạm vi của Đề án

5. Kết cấu của Đề án

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, kiến nghị, Đề án được cấu trúc thành 3 phần chính:

- Phần thứ nhất: Cơ sở thực tiễn và dự báo phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa

- Phần thứ hai: Quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030

- Phần thứ ba: Tổ chức thực hiện Đề án Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030.

PHẦN THỨ NHẤT **CƠ SỞ THỰC TIỄN VÀ DỰ BÁO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC** **TỈNH THANH HÓA**

(Đánh giá thực trạng giai đoạn 2021 - 2025 và dự báo giai đoạn 2026 - 2030)

I. Tổng quan tình hình kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2025

1. Phát triển kinh tế

Đánh giá khái quát tình hình phát triển kinh tế của tỉnh, tập trung vào:

- Tăng trưởng GRDP và chuyển dịch cơ cấu kinh tế;
- Đầu tư phát triển các khu kinh tế, khu/cụm công nghiệp và doanh nghiệp;
- Tình hình xuất nhập khẩu;
- Thu, chi ngân sách và khả năng tạo nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực.

2. Phát triển xã hội

Đánh giá các lĩnh vực xã hội có tác động trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực, bao gồm:

- Văn hóa, thể thao;
- Y tế và chăm sóc sức khỏe nhân dân;
- Giáo dục và đào tạo;
- Giảm nghèo, bảo đảm an sinh xã hội và nâng cao chất lượng đời sống dân cư.

II. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hoá giai đoạn 2021 - 2025

1. Tổng quan cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh

Phân tích các nhóm chính sách chủ yếu tác động đến cung - cầu và chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm:

- Chính sách phát triển kinh tế và thu hút đầu tư, nhằm mở rộng cầu lao động, đặc biệt là lao động có kỹ năng và trình độ cao;
- Chính sách dân số, y tế và chăm sóc sức khỏe, góp phần phát triển nguồn cung lao động về quy mô và thể chất;
- Chính sách giáo dục - đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực;
- Chính sách lao động, việc làm, hướng tới toàn dụng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, phát triển việc làm thỏa đáng, năng suất và chất lượng;
- Chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao, bao gồm thu hút, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nhân tài.

2. Kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025

2.1. Quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực

- Quy mô dân số và lực lượng lao động; cơ cấu theo giới tính, nhóm tuổi, khu vực thành thị - nông thôn; tỷ lệ tham gia lực lượng lao động.
- Chất lượng nguồn nhân lực về thể chất, trình độ giáo dục phổ thông và trình độ chuyên môn, kỹ thuật của lực lượng lao động.
- Thực trạng các nhóm nhân lực trụ cột, bao gồm: đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nhân lực khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo; đội ngũ doanh nhân.

2.2. Sử dụng và toàn dụng nguồn nhân lực

- Thực trạng việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế, nghề nghiệp, vị thế việc làm; tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm.
- Thực trạng phát huy và sử dụng các nhóm nhân lực trụ cột và nhân lực chất lượng cao, tập trung vào:

+ *Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*¹: cơ cấu, chất lượng, năng lực thực thi công vụ và mức độ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp;

+ *Nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp và nhân lực trong các ngành, lĩnh vực kinh tế chủ lực* (công nghiệp mũi nhọn và nền tảng, nông nghiệp công nghệ cao, dịch vụ chủ yếu): trình độ chuyên môn, kỹ năng quản trị và khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập;

+ *Nguồn nhân lực của các nhóm đặc thù* (đồng bào dân tộc thiểu số, lao động nông thôn, lao động di cư): khả năng tiếp cận việc làm, đào tạo nâng cao kỹ năng và mức độ tham gia vào các khu vực kinh tế có năng suất cao.

3. Thực trạng các định chế phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa

3.1. Hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe

Đánh giá mạng lưới cơ sở y tế; quy mô và chất lượng nhân lực y tế; khả năng tiếp cận và chất lượng dịch vụ y tế; cơ chế tài chính, mức chi ngân sách và hiệu quả đầu tư cho y tế và chăm sóc sức khỏe nhân dân.

3.2. Hệ thống giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng

- *Giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông*: mạng lưới cơ sở giáo dục; đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý; chi ngân sách; chất lượng và hiệu quả giáo dục.

- *Giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học*: mạng lưới cơ sở GDNN và GDDH; quy mô và cơ cấu tuyển sinh; chất lượng đội ngũ giảng viên, giáo viên; nội dung và phương thức đào tạo; kinh phí đào tạo; hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ quản lý nhà nước.

3.3. Hệ thống kết nối cung - cầu lao động

Đánh giá công tác hướng nghiệp; hoạt động dịch vụ việc làm; hệ thống thông tin thị trường lao động; mức độ kết nối giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp; khả năng hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp trong tuyển dụng và sử dụng lao động.

4. Đánh giá mức độ gắn kết giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực

- Mức độ phù hợp giữa cung và cầu lao động qua đào tạo theo ngành, nghề và trình độ kỹ năng.

- Thực trạng liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong xây dựng chương trình, đào tạo theo đơn đặt hàng, thực tập - thực hành và hỗ trợ việc làm.

- Cơ chế khuyến khích đầu tư cho khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; mức độ gắn kết giữa đào tạo, nghiên cứu khoa học với nhu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh.

¹ Bao gồm các lĩnh vực: nội vụ; giáo dục và đào tạo; y tế; nông nghiệp và môi trường; tài chính; công thương; văn hóa, thể thao và du lịch; khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo; xây dựng; tư pháp; công tác dân tộc và tôn giáo; ngoại vụ; thanh tra và hệ thống chính quyền địa phương.

- Hiệu quả các chính sách thu hút, sử dụng và phát huy nhân tài trong khu vực công và khu vực doanh nghiệp.

5. Đánh giá chung

- Những kết quả đạt được trong phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa;
- Những hạn chế, bất cập còn tồn tại;
- Nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế, làm cơ sở đề xuất định hướng, mục tiêu và giải pháp cho giai đoạn 2026 - 2030.

III. Bối cảnh và dự báo nhu cầu nhân lực trong một số ngành mũi nhọn của tỉnh Thanh Hoá giai đoạn 2026 - 2030

1. Bối cảnh tác động đến phát triển nguồn nhân lực

- Quốc tế: chuyển dịch chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng; chuyển đổi số, kinh tế xanh; Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; già hóa dân số và di cư lao động.
- Trong nước: định hướng phát triển kinh tế - xã hội; chuyển đổi mô hình tăng trưởng; cải cách thể chế và thị trường lao động; liên kết vùng và phát triển các ngành, lĩnh vực mũi nhọn.

2. Phương pháp và kịch bản dự báo

- Xây dựng các kịch bản dự báo.
- Áp dụng mô hình dự báo cung - cầu nguồn nhân lực gắn với cơ cấu ngành và định hướng phát triển của Tỉnh.

3. Kết quả dự báo

- Cung nhân lực: Quy mô, tốc độ tăng dân số và lực lượng lao động; cơ cấu lực lượng lao động theo giới tính, nhóm tuổi và trình độ kỹ năng; khả năng cung ứng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao;...
- Cầu nhân lực: Nhu cầu nhân lực theo trình độ và nhóm kỹ năng, trọng tâm là nhân lực chất lượng cao (lãnh đạo, quản lý; chuyên gia, kỹ thuật bậc cao); nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực mũi nhọn và theo địa bàn phát triển; xu hướng biến đổi nhu cầu nhân lực và yêu cầu kỹ năng trong giai đoạn 2026 - 2030;...

PHẦN THỨ HAI

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH THANH HOÁ GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

I. Quan điểm

Xác định các quan điểm chỉ đạo xuyên suốt trong phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030, làm cơ sở định hướng xây dựng mục tiêu,

nhiệm vụ và giải pháp, bảo đảm thống nhất với chủ trương của Trung ương, phù hợp với điều kiện thực tiễn và yêu cầu phát triển của tỉnh.

II. Mục tiêu

1. Mục tiêu chung

Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa toàn diện, có chất lượng, cơ cấu hợp lý và khả năng thích ứng cao, trong đó chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu cụ thể và các chỉ tiêu chủ yếu

Xác định các mục tiêu cụ thể và hệ thống chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030, tập trung vào ba nhóm chỉ tiêu chính:

- Nhóm chỉ tiêu về sức khỏe, tầm vóc và thể lực của dân số và nguồn nhân lực;
- Nhóm chỉ tiêu về chất lượng nguồn nhân lực và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao;
- Nhóm chỉ tiêu về việc làm, năng suất lao động và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

III. Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

1. Nhiệm vụ trọng tâm

Xác định các nhiệm vụ chủ yếu nhằm cụ thể hóa các quan điểm và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030, làm cơ sở cho việc xây dựng và triển khai các giải pháp, chương trình và dự án ưu tiên.

2. Giải pháp chủ yếu

Các giải pháp được hệ thống hóa thành 06 nhóm giải pháp trọng tâm, bảo đảm tính đồng bộ, khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh:

- Nhóm 1. Đổi mới tư duy, hoàn thiện thể chế và nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.
- Nhóm 2. Phát triển hệ thống y tế, giáo dục - đào tạo và giáo dục nghề nghiệp; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với nhu cầu thị trường lao động.
- Nhóm 3. Phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực then chốt và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu tổ chức chính quyền địa phương hai cấp, cải cách hành chính và chuyển đổi số.
- Nhóm 4. Phát triển thị trường lao động hiện đại; hỗ trợ di cư lao động linh hoạt, an toàn và hiệu quả.
- Nhóm 5. Phát triển nguồn nhân lực bao trùm, bảo đảm an sinh xã hội, không để ai bị bỏ lại phía sau, nhất là các nhóm yếu thế và khu vực đặc thù.

- Nhóm 6. Huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực xã hội cho phát triển nguồn nhân lực.

3. Danh mục các chương trình, dự án ưu tiên

Xác định danh mục các chương trình, dự án trọng điểm, có tính lan tỏa, phục vụ trực tiếp việc thực hiện các mục tiêu và giải pháp của Đề án trong giai đoạn 2026 - 2030.

IV. Tính khả thi và hiệu quả của Đề án

Đánh giá tính khả thi của Đề án trên các phương diện thể chế, nguồn lực, tổ chức thực hiện và sự tham gia của các chủ thể liên quan; đồng thời làm rõ hiệu quả kinh tế - xã hội, tác động lan tỏa và đóng góp của Đề án đối với phát triển bền vững của tỉnh.

PHẦN THỨ BA TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

I. Kinh phí thực hiện

Kinh phí thực hiện Đề án từ nguồn ngân sách tỉnh.

II. Thời gian và kế hoạch thực hiện: 2026 - 2030

III. Phân công thực hiện

Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị liên quan nhằm bảo đảm triển khai Đề án đồng bộ, hiệu quả:

- Trách nhiệm của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh;
- Trách nhiệm của UBND các xã, phường;
- Trách nhiệm của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các trường đại học và doanh nghiệp;
- Khác.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ