

UBND TỈNH PHÚ THỌ

ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH PHÚ THỌ
GIAI ĐOẠN 2026 - 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

(Ban hành kèm theo Quyết định số 3092/QĐ-UBND ngày 12 tháng 9 năm 2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh)

Phú Thọ, tháng 09/2026

DANH MỤC THUẬT NGỮ VÀ VIẾT TẮT

1. Thuật ngữ chung về quản trị & chuyển đổi số

Viết tắt / Thuật Ngữ	Tiếng Anh đầy đủ	Nghĩa tiếng Việt / Giải thích sử dụng trong đề án
Digital Transformation (DX)	Digital Transformation	Chuyển đổi số - quá trình áp dụng công nghệ số vào mọi lĩnh vực để thay đổi mô hình hoạt động, gia tăng hiệu quả, minh bạch và sáng tạo.
e-Government / Digital Government	Electronic Government / Digital Government	Chính phủ điện tử / Chính phủ số - mô hình chính quyền ứng dụng CNTT để cung cấp dịch vụ công trực tuyến, dữ liệu mở và điều hành dựa trên dữ liệu.
Smart Governance	Smart Governance	Quản trị thông minh - cách điều hành chính sách dựa trên dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, quy trình tự động và sự tham gia của người dân.
PDCA	Plan - Do - Check - Act	Chu trình quản trị 4 bước (Lập kế hoạch - Thực hiện - Kiểm tra - Cải tiến) được dùng để theo dõi tiến độ, chất lượng và cải tiến liên tục.
OKR	Objectives and Key Results	Mục tiêu và kết quả then chốt - phương pháp quản trị mục tiêu theo định lượng, dùng trong lập kế hoạch và đánh giá chính sách.
KPI	Key Performance Indicator	Chỉ số đo lường hiệu quả - chỉ số cụ thể để đánh giá mức độ hoàn thành kết quả (KR) hoặc mục tiêu (O).
5R	5 Rights: Right person - Right job - Right time - Right responsibility - Right result	Nguyên tắc “5 rõ” trong hành chính: Rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ kết quả.
PMO	Project Management Office	Văn phòng quản lý dự án - đầu mối theo dõi, giám sát, đánh giá tiến độ thực hiện các chương trình chuyển đổi số.

ERP	Enterprise Resource Planning	Hệ thống hoạch định nguồn lực tổng thể - dùng để tích hợp dữ liệu và quy trình giữa các đơn vị trong chính quyền.
Sandbox	Regulatory Sandbox	Môi trường thử nghiệm chính sách - cho phép thử nghiệm giải pháp đổi mới sáng tạo có kiểm soát.
GovTech	Government Technology	Công nghệ chính phủ - các giải pháp số hỗ trợ quản lý nhà nước, dịch vụ công, dữ liệu và tương tác người dân.

2. Thuật ngữ về dữ liệu, nền tảng & trí tuệ nhân tạo (AI)

Viết tắt / Thuật ngữ	Tiếng Anh đầy đủ	Giải nghĩa trong bối cảnh đề án
Data Lake	Data Lake	Hồ dữ liệu - kho chứa dữ liệu thô đa nguồn của toàn bộ hệ thống nhân lực tỉnh, phục vụ AI phân tích.
Database (DB)	Database	Cơ sở dữ liệu - hệ thống lưu trữ, quản lý thông tin có cấu trúc.
CSDL quốc gia (National Database)	National Database	Hệ thống dữ liệu do các bộ ngành quản lý (như dân cư, cán bộ, lao động, an sinh xã hội).
NGSP	National Government Service Platform	Nền tảng tích hợp, chia sẻ dữ liệu quốc gia - hạ tầng kết nối dữ liệu giữa các bộ, tỉnh, ngành.
LGSP	Local Government Service Platform	Nền tảng tích hợp chia sẻ dữ liệu cấp tỉnh, kết nối lên NGSP.
Big Data	Big Data	Dữ liệu lớn - tập hợp dữ liệu khổng lồ, đa dạng, có tốc độ biến động cao, được xử lý bằng công nghệ đặc thù.
AI	Artificial Intelligence	Trí tuệ nhân tạo - công nghệ cho phép máy móc học, phân tích và ra quyết định dựa trên dữ liệu.

BI	Business Intelligence	Phân tích nghiệp vụ - công cụ khai thác dữ liệu để trực quan hóa và hỗ trợ ra quyết định.
API	Application Programming Interface	Giao diện lập trình ứng dụng - chuẩn kết nối để chia sẻ dữ liệu giữa hệ thống tỉnh và nền tảng Bộ.
IoT	Internet of Things	Internet vạn vật - kết nối thiết bị vật lý vào mạng để thu thập dữ liệu thời gian thực.
Cloud Computing	Cloud Computing	Điện toán đám mây - hạ tầng lưu trữ và xử lý dữ liệu trên môi trường trực tuyến.
Zero Trust	Zero Trust Security Model	Mô hình bảo mật “Không tin mặc định”, yêu cầu xác thực ở mọi lớp truy cập dữ liệu.
3-2-1 Backup Rule	3-2-1 Backup Rule	Quy tắc sao lưu dữ liệu (3 bản sao, 2 định dạng, 1 bản ngoài hệ thống).

3. Thuật ngữ về nguồn nhân lực & giáo dục

Viết tắt / Thuật ngữ	Tiếng Anh đầy đủ	Giải nghĩa
HR	Human Resources	Nguồn nhân lực - tổng thể con người tham gia hoạt động kinh tế - xã hội.
HRD	Human Resource Development	Phát triển nguồn nhân lực - quá trình đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng lao động.
HQL / HQT	High Quality Labor / Workforce	Lao động chất lượng cao - người có trình độ, kỹ năng và năng suất vượt trung bình.
TVET	Technical and Vocational Education and Training	Giáo dục nghề nghiệp - đào tạo kỹ năng, kỹ thuật và nghề nghiệp cho lao động.
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics	Hệ thống đào tạo khoa học - công nghệ - kỹ thuật - toán học.
OJT / Off-JT	On-the-job / Off-the-job Training	Đào tạo tại chỗ và ngoài chỗ làm việc - mô hình Nhật Bản áp dụng trong đề án.

Kaizen	Kaizen (Japanese)	Cải tiến liên tục - triết lý Nhật về nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.
5S	Sort, Set in order, Shine, Standardize, Sustain	Phương pháp tổ chức và duy trì môi trường làm việc hiệu quả (sắp xếp, ngăn nắp, sạch sẽ, tiêu chuẩn, duy trì).
LMS / EMS	Learning / Education Management System	Hệ thống quản lý học tập / giáo dục số - công cụ quản lý, đánh giá, bồi dưỡng nhân lực trực tuyến.

4. Thuật ngữ về kinh tế – đầu tư

Viết tắt / Thuật ngữ	Tiếng Anh đầy đủ	Giải nghĩa
GRDP	Gross Regional Domestic Product	Tổng sản phẩm trên địa bàn - tương đương GDP cấp tỉnh.
PPP	Public - Private Partnership	Hợp tác công - tư - cơ chế huy động vốn xã hội hóa vào dự án công.
ODA	Official Development Assistance	Hỗ trợ phát triển chính thức - nguồn vốn viện trợ nước ngoài.
FDI	Foreign Direct Investment	Đầu tư trực tiếp nước ngoài.
SME	Small and Medium Enterprises	Doanh nghiệp nhỏ và vừa.
ROI	Return on Investment	Tỷ suất lợi nhuận đầu tư.

5. Hệ thống chỉ số & báo cáo

Viết tắt / Thuật ngữ	Tiếng Anh đầy đủ	Giải nghĩa
CSCI	Common Social - Citizen Index	Bộ chỉ số xã hội - công dân dùng để đánh giá năng lực quản trị, chất lượng sống.
OKR 6 chiều	Six-dimensional OKR	Bộ chỉ số quản trị kết quả gồm: Input - Process - Output - Outcome - Impact - Risk.

PDCA	Plan - Do - Check - Act	Chu trình quản trị 4 bước: Lập kế hoạch, Thực hiện, Kiểm tra, Cải tiến.
Dashboard 6D	Six-Dimensional Dashboard	Bảng điều khiển trực quan 6 chiều, phục vụ lãnh đạo điều hành và cảnh báo sớm.
KR / KR+	Key Results / Extended Key Results	Kết quả then chốt và kết quả mở rộng, phục vụ theo dõi mục tiêu chiến lược.

6. Viết tắt cơ quan / văn bản liên quan

Viết tắt	Tên đầy đủ	Ghi chú
BNV	Bộ Nội vụ	Cơ quan chủ quản Chiến lược chuyển đổi số ngành Nội vụ
KH&CN	Khoa học và Công nghệ	Một trong ba trụ cột của NQ 57
IOC	Intelligent Operation Center	Trung tâm điều hành thông minh
CSDL	Cơ sở dữ liệu	Database
API / NGSP / LGSP	Giao diện lập trình – nền tảng tích hợp	Công cụ kết nối dữ liệu giữa Bộ - Tỉnh - Xã

CHƯƠNG I

SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. MỞ ĐẦU

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quá trình chuyển đổi số quốc gia và hội nhập quốc tế sâu rộng, nguồn nhân lực được xác định là nhân tố then chốt, quyết định năng lực cạnh tranh, năng suất lao động và tốc độ phát triển bền vững của mỗi địa phương.

Đối với tỉnh Phú Thọ được xác định là trung tâm vùng Trung du và miền núi phía Bắc, việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế xã hội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 của tỉnh không chỉ là yêu cầu khách quan của thời kỳ mới mà còn là khâu đột phá chiến lược để thực hiện thành công mục tiêu phát triển kinh tế tri thức; xây dựng chính quyền số, xã hội số và công dân số được tích hợp vào quy hoạch tỉnh.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, nguồn nhân lực trở thành đột phá chiến lược quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của tỉnh. Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 và Chương trình hành động của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030, Đề án xác định rõ tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi nhằm định hướng lâu dài cho công tác phát triển nguồn nhân lực, bảo đảm vừa kế thừa, vừa đổi mới sáng tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển của Phú Thọ trong kỷ nguyên mới.

Sau khi sắp xếp lại đơn vị hành chính và hình thành mô hình phát triển vùng mới, quy mô dân số của tỉnh trên 4 triệu người, số người trong độ tuổi lao động trên 2 triệu người. Cơ cấu kinh tế của tỉnh chuyển dịch mạnh theo hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp thông minh, trong đó nổi lên các ngành, lĩnh vực mũi nhọn cần lượng lớn lao động có trình độ cao như: điện tử, bán dẫn, tự động hóa, logistics, du lịch - dịch vụ chất lượng cao, nông nghiệp thông minh... Đây vừa là cơ hội, vừa là thách thức lớn đối với công tác phát triển nhân lực, bởi thị trường lao động đang chuyển từ lợi thế “lao động dồi dào, giá rẻ” sang cạnh tranh về kỹ năng, chất lượng và năng suất.

Để cụ thể hóa giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030, đáp ứng xu thế toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức gắn với cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo đang diễn ra mạnh mẽ; các giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng và giải quyết thiếu hụt lao động; kết nối giữa cơ quan quản lý Nhà nước, cơ sở giáo dục nghề nghiệp với

doanh nghiệp đảm bảo nguồn lao động ổn định, lâu dài; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, chuyển đổi số, sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) để hỗ trợ doanh nghiệp trong đào tạo, tuyển dụng lao động; các giải pháp hỗ trợ người lao động để người lao động yên tâm công hiến; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức và kinh tế số; đáp ứng các yêu cầu thực tiễn có ý nghĩa quyết định bảo đảm nhân lực thực hiện thành công các mục tiêu chiến lược của tỉnh.

Quy hoạch tỉnh Phú Thọ điều chỉnh thời kỳ 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã tạo ra yêu cầu mới đối với công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, chuyển từ tư duy quản lý lao động truyền thống sang định hướng điều hành phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Theo định hướng quy hoạch, tỉnh Phú Thọ phấn đấu đạt tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân 11–12%/năm; phát triển mạnh công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghệ cao, logistics, kinh tế số, dịch vụ chất lượng cao và nông nghiệp công nghệ cao; đồng thời nâng tỷ trọng kinh tế số trên 30% GRDP, tăng năng suất lao động xã hội trên 12%/năm và nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80–85%.

Các mục tiêu của Nghị quyết số 33-NQ/TU đặt ra yêu cầu tái cơ cấu nguồn nhân lực theo hướng nâng cao chất lượng, tăng tỷ trọng lao động qua đào tạo, lao động có kỹ năng nghề, nhân lực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo (AI) và các ngành, lĩnh vực có giá trị gia tăng cao; đồng thời phát triển đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số và thị trường lao động hiện đại.

Để thực hiện các mục tiêu đó, Đề án xác định mô hình quản trị nguồn nhân lực hiện đại theo tinh thần Nghị quyết 33, trong đó xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực và địa bàn; đánh giá khoảng cách giữa năng lực của người lao động với yêu cầu của thị trường; theo dõi và điều hành chuyển dịch cơ cấu lao động; quản lý chất lượng giáo dục nghề nghiệp; kết nối chuẩn năng lực, chuẩn đầu ra, đào tạo và sử dụng lao động; đồng thời hình thành Bộ chỉ số chất lượng nguồn nhân lực gắn với thị trường lao động, phục vụ công tác giám sát, đánh giá và điều hành.

Trên cơ sở đó, xây dựng Hệ sinh thái nguồn nhân lực số tỉnh Phú Thọ làm nền tảng quản trị thống nhất, tích hợp dữ liệu, dịch vụ, trí tuệ nhân tạo và các công cụ điều hành theo nguyên tắc "6 rõ", chu trình PDCA và quản trị theo mục tiêu, góp phần thực hiện hiệu quả các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Nghị quyết số 33-NQ/TU giai đoạn 2026–2030 và định hướng đến năm 2045

2. Căn cứ chính trị và pháp lý

- Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng xác định: “*Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao*” là một trong ba khâu đột phá chiến lược. Đẩy mạnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện đại, hội

nhập quốc tế, dưới sự lãnh đạo của Đảng, có sự quản lý của Nhà nước, đáp ứng yêu cầu phát triển lực lượng sản xuất mới; phát triển kinh tế nhà nước thực sự giữ vai trò chủ đạo trong việc bảo đảm ổn định vĩ mô, các cân đối lớn, định hướng chiến lược và dẫn dắt nền kinh tế, phát triển kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế.

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

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

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

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

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

- Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 08/6/2026 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài.

- Luật Việc làm ngày 16 tháng 6 năm 2025.

- Luật Giáo dục đại học ngày 10 tháng 12 năm 2025.

- Luật Giáo dục nghề nghiệp ngày 10 tháng 12 năm 2025.

- Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05 tháng 02 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030.

- Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”.

- Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030 xác định “*Tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*” là một trong ba khâu đột phá chiến lược của tỉnh.

- Nghị quyết số 33-NQ/TU ngày 30/7/2026 Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Phú Thọ về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026-2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

- Quyết định số 2468/QĐ-UBND ngày 31 tháng 12 năm 2025 phê duyệt điều chỉnh quy hoạch tỉnh Phú Thọ điều chỉnh thời kỳ 2021–2030, tầm nhìn 2050.

- Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 31 tháng 10 năm 2025 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Phú Thọ về thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 – 2030.

- Kế hoạch hành động số 10-KH/TU ngày 18 tháng 8 năm 2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Phú Thọ về thực hiện Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04 tháng 5 năm 2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

- Chương trình hành động số 08-CTr/TU ngày 29 tháng 12 năm 2025 của Tỉnh ủy Phú Thọ thực hiện mục tiêu tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2026 - 2030 và tiếp tục tăng trưởng nhanh, bền vững đến năm 2045.

- Quyết định số 1292/QĐ-BNV ngày 02 tháng 11 năm 2025 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ Ban hành chiến lược chuyển đổi số của Bộ Nội vụ đến năm 2030.

- Quyết định số 2145/QĐ-UBND ngày 18 tháng 12 năm 2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Phú Thọ về việc giao dự toán thu, chi ngân sách nhà nước năm 2026

3. Cơ sở lý luận và thực tiễn

3.1. Cơ sở lý luận

Trong kỷ nguyên kinh tế tri thức và chuyển đổi số, nâng cao *chất nguồn nhân lực* là điều kiện tiên quyết cho tăng trưởng nhanh và bền vững, đồng thời là *khâu đột phá chiến lược* trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia xác định: “*Phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là đột phá quan trọng hàng đầu, là động lực chính để phát triển nhanh lực lượng sản xuất hiện đại, hoàn thiện quan hệ sản xuất, đổi mới phương thức quản trị quốc gia, phát triển kinh tế - xã hội, ngăn chặn nguy cơ tụt hậu, đưa đất nước phát triển bứt phá, giàu mạnh trong kỷ nguyên mới*”.

- Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng khẳng định: “*Phát triển toàn diện con người Việt Nam về đạo đức, trí tuệ, ý thức dân tộc, trách nhiệm công dân, thượng tôn pháp luật, năng lực sáng tạo, thẩm mỹ, thể lực, kỹ năng*

sống, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số.”. “Tập trung triển khai đột phá về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, tạo nền tảng cho phát triển lực lượng sản xuất mới, hiện đại, ưu tiên phát triển một số ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược, trọng tâm là chip bán dẫn, trí tuệ nhân tạo; đẩy mạnh đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo động lực then chốt để nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, giá trị gia tăng, năng lực cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế. “Xác lập mô hình tăng trưởng mới với mục tiêu nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của nền kinh tế; lấy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực chính; tạo ra sức sản xuất và phương thức sản xuất mới chất lượng cao, trọng tâm là kinh tế dữ liệu, kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn; đẩy mạnh chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, chuyển đổi năng lượng, chuyển đổi cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực. Xác định các động lực tăng trưởng mới và lấy khoa học, công nghệ là trọng tâm để thúc đẩy, làm mới các động lực tăng trưởng truyền thống”.

- Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24 tháng 01 năm 2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới với mục tiêu đưa Việt Nam bước vào giai đoạn hội nhập sâu rộng, toàn diện và chủ động hơn, trong đó phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là động lực chiến lược và là nền tảng nội lực quốc gia. Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 xác định trọng tâm là nâng cao năng lực cạnh tranh nhân lực địa phương gắn với hội nhập khu vực và quốc tế, kết hợp hài hòa giữa phát huy nội lực - tranh thủ ngoại lực, thúc đẩy hợp tác đào tạo, chuyển giao công nghệ và phát triển kỹ năng số, ngoại ngữ, trí tuệ nhân tạo. Qua đó, hình thành hệ sinh thái nhân lực mở, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững và hội nhập sâu rộng của tỉnh trong giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn 2045.

Những quan điểm nêu trên đã tạo nền tảng lý luận vững chắc cho việc hoạch định chính sách phát triển nhân lực trong giai đoạn mới, khẳng định *con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của phát triển*.

Theo đó, lý luận phát triển nhân lực và nâng cao chất lượng nhân lực hiện nay dựa trên ba trụ cột cơ bản:

1. Con người là trung tâm và mục tiêu của phát triển, là nguồn vốn quý giá nhất, quyết định năng suất, sức sáng tạo và năng lực cạnh tranh quốc gia.

2. Giáo dục, đào tạo, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo tạo thành một hệ sinh thái thống nhất, bảo đảm nhân lực thích ứng linh hoạt với chuyển đổi số và kinh tế tri thức.

3. Hạ tầng dữ liệu nhân lực và năng lực số là nền tảng quản lý, điều phối và dự báo nhân lực theo thời gian thực, gắn kết cung - cầu lao động với yêu cầu phát triển vùng và quốc gia.

3.2. Cơ sở thực tiễn

- Trong lĩnh vực quản trị công, Bộ Nội vụ đã triển khai Đề án “Vị trí việc làm và khung năng lực”, cơ sở dữ liệu người lao động, Sàn giao dịch việc làm quốc gia, Bộ Khoa học và Công nghệ xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên gia Khoa học và Công nghệ, Phát triển cơ sở dữ liệu nhân lực số.

- Một số tỉnh, thành phố (như TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng) đã triển khai mô hình hợp tác “Nhà nước - Doanh nghiệp - Nhà trường” trong đào tạo nhân lực ngành công nghệ thông tin, logistics, du lịch..., bước đầu tạo liên kết giữa đào tạo và thị trường lao động. Tuy nhiên, các mô hình này mới dừng ở phạm vi địa phương chưa hình thành hệ thống dữ liệu nhân lực tổng hợp.

Từ các kinh nghiệm nêu trên, tỉnh Phú Thọ kế thừa có chọn lọc, phát triển lên mô hình hệ sinh thái quản trị nhân lực cấp tỉnh, tích hợp ba trụ cột: cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực tỉnh tích hợp cơ sở dữ liệu lao động quốc gia - Cổng Việc làm Phú Thọ tích hợp cổng giao dịch việc làm quốc gia - Hệ thống điều hành OKR-KPI 6 chiều quản trị nguồn nhân lực tỉnh. Đây là cách tiếp cận mới, không chỉ kế thừa kinh nghiệm trong nước mà còn tổng hợp thành hệ thống điều hành có thể nhân rộng cho các địa phương khác.

II. MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1. Mục tiêu

- Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh giai đoạn 2020 - 2025;
- Đề xuất phương hướng, giải pháp phát triển nguồn Nhân lực tỉnh đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phát triển kinh tế xã hội của tỉnh theo hướng đột phá trong giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.
- Xây dựng Bộ chuẩn nhân lực mở và Hệ sinh thái dữ liệu nhân lực - việc làm số làm nền tảng cho điều hành, quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực của tỉnh; kết nối trực tiếp với Cơ sở dữ liệu quốc gia về người lao động do Bộ Nội vụ quản lý, nhằm bảo đảm mọi người dân đều có cơ hội học tập, việc làm và cống hiến, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển nhanh, bền vững và bao trùm.

2. Đối tượng

Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 tập trung vào các nhóm đối tượng sau:

- Nhóm chủ thể nguồn cung nhân lực:

+ Cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh: Các trường đại học, cao đẳng, cơ sở giáo dục, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

+ Cơ sở đào tạo nội bộ của doanh nghiệp, cơ sở sản xuất - kinh doanh hoạt động tại địa phương (theo quy định của pháp luật về giáo dục nghề nghiệp).

+ 148 xã, phường trên địa bàn tỉnh.

- Nhóm chủ thể nhu cầu tuyển dụng nhân lực:

+ Các doanh nghiệp, hợp tác xã, cơ sở sản xuất - kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế hoạt động trên địa bàn tỉnh, đặc biệt là trong 05 ngành, lĩnh vực mũi nhọn và các khu, cụm công nghiệp, khu du lịch, khu nông nghiệp công nghệ cao.

+ Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập có nhu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao.

- Nhóm cơ quan quản lý, điều phối và thực hiện:

+ Các sở, ngành của tỉnh: Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Tài chính, Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh và các sở, ngành liên quan.

+ UBND cấp xã là cơ quan trực tiếp tổ chức triển khai, giám sát và cập nhật dữ liệu nhân lực trên địa bàn.

- Nhóm đối tượng thụ hưởng chính:

+ Người lao động trong độ tuổi lao động đang sinh sống, học tập hoặc làm việc trên địa bàn tỉnh.

+ Học sinh, sinh viên, người học nghề có nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực để tham gia thị trường lao động.

- Nhóm lực lượng và tổ chức được khuyến khích, thu hút tham gia:

+ Các hiệp hội ngành nghề, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, đơn vị tư vấn và nghiên cứu nhân lực.

+ Doanh nghiệp, viện, trường, tổ chức quốc tế và đối tác nước ngoài (Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Đức...) được khuyến khích hợp tác, đầu tư, chuyển giao công nghệ và hỗ trợ phát triển nhân lực theo cơ chế, chính sách thu hút của tỉnh.

3. Phạm vi đề án

- Phạm vi đề án được xác định trên toàn bộ địa bàn tỉnh Phú Thọ, được triển khai theo các vùng động lực phát triển của tỉnh, cụ thể: Vùng đô thị - công nghiệp; Vùng trung du - dịch vụ - nông nghiệp công nghệ cao; Vùng miền núi - du lịch - văn hóa tâm linh.

- Phạm vi không gian này bảo đảm phản ánh đầy đủ đặc trưng về cơ cấu kinh tế - xã hội, trình độ phát triển và nhu cầu nhân lực của toàn tỉnh.

- Giai đoạn nghiên cứu, đánh giá thực trạng: từ năm 2020 đến năm 2025, nhằm tổng hợp, phân tích dữ liệu về quy mô, cơ cấu, chất lượng, năng suất lao động và chính sách phát triển nguồn nhân lực trong 5 năm gần đây.

- Giai đoạn định hướng, đề xuất giải pháp: từ năm 2026 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo của tỉnh.

III. NỘI DUNG NHIỆM VỤ ĐỀ ÁN

Trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn mới và yêu cầu chuyển đổi số toàn diện, công tác phát triển nguồn nhân lực không chỉ dừng ở quản lý lao động, đào tạo nghề và giải quyết việc làm, mà cần chuyển mạnh sang mô hình quản trị nguồn nhân lực hiện đại dựa trên dữ liệu, năng lực, năng suất lao động và kết quả phát triển. Nguồn nhân lực trở thành yếu tố nền tảng quyết định chất lượng tăng trưởng, năng lực cạnh tranh và khả năng thực hiện mục tiêu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh.

Theo Quy hoạch tỉnh Phú Thọ điều chỉnh thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2050, tỉnh định hướng phát triển theo mô hình tăng trưởng mới dựa trên công nghiệp chế biến chế tạo, công nghệ cao, kinh tế số, logistics, đổi mới sáng tạo, dịch vụ chất lượng cao và nông nghiệp công nghệ cao; phấn đấu duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế hai con số, nâng tỷ trọng kinh tế số, nâng năng suất lao động xã hội, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Đồng thời, Kết luận của Ban Thường vụ Tỉnh ủy đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực theo hướng nâng cao chất lượng lao động, tăng quy mô nhân lực kỹ thuật, nhân lực công nghệ cao, logistics, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu số; nâng số sinh viên đại học – cao đẳng trên vạn dân; phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao; nâng cao thể lực nguồn nhân lực; tăng năng suất lao động xã hội và gắn phát triển nhân lực với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh.

Trên cơ sở đó, Đề án Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045 được xây dựng nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa thể chế, dữ liệu, công nghệ, đào tạo, thị trường lao động và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; đồng thời tạo nền tảng để chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với mô hình tăng trưởng mới, phục vụ mục tiêu tăng trưởng GRDP bình quân 11 – 12%/năm, nâng cao năng suất lao động, phát triển kinh tế số và thực hiện thành công các mục tiêu Quy hoạch tỉnh.

Trên cơ sở các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và chỉ tiêu được xác định tại

Nghị quyết số 33-NQ/TU, Đề án cần tập trung thực hiện các yêu cầu trọng tâm sau:

1. Đổi mới mô hình quản trị nguồn nhân lực của tỉnh: Xây dựng mô hình quản trị nguồn nhân lực theo hướng hiện đại, thống nhất, đồng bộ từ cấp tỉnh đến cơ sở; chuyển từ phương thức quản lý hành chính sang quản trị phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở dữ liệu, mục tiêu và kết quả; bảo đảm công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành được thực hiện minh bạch, khoa học, có khả năng giám sát, đánh giá và đo lường hiệu quả.

2. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội: Tổ chức phát triển nguồn nhân lực phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân lực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo; đồng thời nâng cao chất lượng lao động qua đào tạo, đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển các ngành, lĩnh vực trọng điểm và hội nhập quốc tế.

3. Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng lao động: Đổi mới công tác giáo dục nghề nghiệp theo hướng gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của thị trường lao động; chuẩn hóa chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra và chuẩn năng lực; nâng cao chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp; thúc đẩy đào tạo lại, đào tạo thường xuyên và học tập suốt đời nhằm phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

4. Xây dựng hệ sinh thái nguồn nhân lực và phát triển thị trường lao động hiện đại: Hình thành cơ chế liên kết chặt chẽ giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, nhà khoa học và người lao động; phát triển thị trường lao động hiện đại, minh bạch và hiệu quả; tăng cường kết nối giữa đào tạo với sử dụng lao động, giữa cung và cầu lao động; huy động sự tham gia của toàn xã hội trong phát triển nguồn nhân lực.

5. Xây dựng nền tảng dữ liệu và chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực: Xây dựng hệ thống dữ liệu nguồn nhân lực thống nhất, đồng bộ và liên thông; chuẩn hóa, tích hợp và chia sẻ dữ liệu phục vụ quản lý nhà nước, điều hành và hoạch định chính sách; đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số, dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo nhằm nâng cao chất lượng dự báo, phân tích và điều hành phát triển nguồn nhân lực.

6. Hoàn thiện hệ thống giám sát, đánh giá và dự báo phát triển nguồn nhân lực: Xây dựng hệ thống theo dõi, giám sát, đánh giá việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực; hình thành bộ chỉ số đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh; tăng cường năng lực phân tích, dự báo nhu cầu nhân lực, đánh giá khoảng cách kỹ năng và hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực, làm cơ sở phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành trong từng giai đoạn.

Sáu yêu cầu trọng tâm nêu trên là cơ sở để xây dựng các nhiệm vụ, giải pháp

và dự án thành phần của Đề án; đồng thời là căn cứ tổ chức triển khai đồng bộ các mục tiêu của Nghị quyết số 33-NQ/TU, bảo đảm phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ theo hướng chất lượng cao, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chuyển đổi số và hội nhập trong giai đoạn 2026–2030, tầm nhìn đến năm 2045.

IV. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 được xây dựng trên cơ sở khoa học, thực tiễn và phương pháp quản trị hiện đại, bảo đảm bám sát mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong kỷ nguyên mới. Các phương pháp chủ đạo gồm:

1. Phương pháp tiếp cận theo mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và định hướng Quy hoạch tỉnh và bám sát mục tiêu của Nghị quyết số 33-NQ/TU, bảo đảm phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ theo hướng chất lượng cao, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chuyển đổi số và hội nhập trong giai đoạn 2026–2030, tầm nhìn đến năm 2045 với các mục tiêu sau:

Nội dung Mục tiêu chung của Nghị quyết số 33-NQ/TU	Yêu cầu đặt ra đối với Đề án
Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực	Đề án phải bao quát toàn bộ vòng đời phát triển nguồn nhân lực, từ đào tạo, sử dụng, phát triển đến đánh giá và dự báo.
Có năng lực, trình độ, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp	Đề án phải xây dựng hệ thống chuẩn năng lực, hồ sơ năng lực và cơ chế đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.
Thế chất, phẩm chất đạo đức, tác phong chuyên nghiệp	Đề án cần quản lý toàn diện chất lượng nguồn nhân lực, không chỉ trình độ chuyên môn mà cả các tiêu chí phát triển con người theo định hướng của Nghị quyết.
Có số lượng và cơ cấu phù hợp với nhu cầu sử dụng	Đề án phải có chức năng dự báo nhu cầu nhân lực, điều hành chuyển dịch cơ cấu lao động và quy hoạch nguồn nhân lực.
Chất lượng không ngừng được nâng cao	Đề án phải hình thành cơ chế học tập suốt đời, đào tạo lại, nâng cao kỹ năng và phát triển nghề nghiệp liên tục.
Đáp ứng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế	Đề án phải hướng tới phát triển nhân lực số, nhân lực chất lượng cao, ngoại ngữ, STEM, AI và các ngành trọng điểm.
Chú trọng nhóm ngành nghề trọng điểm, mũi nhọn	Đề án phải quản lý và dự báo nguồn nhân lực theo ngành, lĩnh vực, chuỗi giá trị và định hướng phát triển của tỉnh.
Hình thành phương thức quản trị nguồn nhân lực hiện đại	Đề án phải xây dựng mô hình quản trị nguồn nhân lực thống nhất từ tỉnh đến cơ sở.
Minh bạch, đồng bộ	Đề án phải xây dựng hệ thống dữ liệu thống nhất, chia sẻ và liên thông.

Gắn với khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và AI	Đề án phải ứng dụng dữ liệu, AI và các công cụ số để hỗ trợ điều hành, dự báo và đánh giá chính sách.
--	---

Đề án được xây dựng trên cơ sở mục tiêu, chỉ tiêu và định hướng phát triển kinh tế - xã hội mà Đại hội Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ nhất đã xác định; đồng thời bám sát Quy hoạch tỉnh Phú Thọ điều chỉnh thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2050, trong đó xác định phát triển con người và nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

Phương pháp tiếp cận của Đề án lấy mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh làm trung tâm, lấy yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất lao động, phát triển kinh tế số, công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến chế tạo, logistics, dịch vụ chất lượng cao, đổi mới sáng tạo và chuyển dịch cơ cấu kinh tế làm cơ sở định hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh giai đoạn 2026 – 2030 và định hướng đến năm 2045.

Trên cơ sở phân tích hiện trạng nguồn nhân lực, xu hướng phát triển kinh tế, yêu cầu của thị trường lao động và các mục tiêu quy hoạch phát triển ngành, lĩnh vực, vùng động lực của tỉnh, Đề án xác lập mô hình thị trường lao động tỉnh Phú Thọ theo hướng hiện đại, linh hoạt, liên thông, thích ứng với chuyển đổi số và yêu cầu phát triển mới; đồng thời định hướng chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với cơ cấu kinh tế tương lai, đáp ứng yêu cầu tăng trưởng kinh tế hai con số, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của tỉnh trong giai đoạn phát triển mới.

Lồng phân tích và tiếp cận cơ bản của đề án như sau: Đại hội Đảng bộ → Quy hoạch tỉnh → Mô hình tăng trưởng mới → Chuyển dịch cơ cấu kinh tế → Nghị quyết số 33-NQ/TU → Chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực → Thị trường lao động hiện đại → Mục tiêu tăng trưởng 2026–2030.

2. Phương pháp quản trị theo chu trình PDCA

Đề án áp dụng mô hình quản trị PDCA (Plan - Do - Check - Act) để thiết kế toàn bộ quy trình xây dựng, triển khai và đánh giá kết quả. Cách tiếp cận này giúp bảo đảm tính liên tục, tự điều chỉnh và cải tiến, biến quá trình thực hiện Đề án trở thành vòng tròn cải tiến chính sách thay vì kế hoạch tĩnh.

3. Phương pháp chuẩn hóa năng lực nhân lực

Đề án áp dụng phương pháp chuẩn hóa năng lực làm nền tảng kết nối giữa đào tạo – phát triển kỹ năng – cung ứng nhân lực – sử dụng lao động, qua đó xây dựng hệ thống Bộ chuẩn năng lực mở của tỉnh Phú Thọ làm cơ sở thống nhất trong đánh giá, đào tạo, tuyển dụng, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực. Phương pháp này cho phép lượng hóa năng lực người lao động theo các tiêu chí định lượng, bảo đảm

doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, người lao động và cơ quan quản lý nhà nước có cùng hệ quy chiếu trong phát triển nhân lực.

Việc chuẩn hóa năng lực được triển khai theo hướng tiếp cận dựa trên cơ cấu kinh tế tương lai, định hướng phát triển ngành và mô hình tăng trưởng mới của tỉnh theo Quy hoạch tỉnh Phú Thọ điều chỉnh thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Theo đó, hệ thống chuẩn năng lực được xây dựng theo nhóm ngành, lĩnh vực trọng điểm và động lực tăng trưởng của tỉnh như: công nghiệp chế biến chế tạo; công nghiệp công nghệ cao; điện tử, cơ khí chính xác, tự động hóa; logistics và chuỗi cung ứng; kinh tế số, dữ liệu số, trí tuệ nhân tạo; thương mại và dịch vụ chất lượng cao; du lịch; nông nghiệp công nghệ cao; môi trường và kinh tế xanh; quản trị số và đổi mới sáng tạo.

Đồng thời, hệ thống chuẩn năng lực được thiết kế theo hướng mở, linh hoạt, có khả năng cập nhật theo biến động thị trường lao động, xu hướng công nghệ và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; bảo đảm liên thông giữa giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng và nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp; từng bước hình thành hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực hiện đại, phục vụ mục tiêu nâng cao năng suất lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động và thực hiện thành công định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn mới.

Bộ chuẩn năng lực hình thành theo cơ chế sau: Quy hoạch ngành → Chuẩn năng lực → Đào tạo → Thị trường lao động → Doanh nghiệp → Năng suất → Tăng trưởng kinh tế.

4. Phương pháp tiếp cận hệ sinh thái nguồn nhân lực với sự hỗ trợ của trí tuệ nhân tạo (AI)

Đề án áp dụng phương pháp tiếp cận hệ sinh thái nguồn nhân lực số tích hợp, lấy dữ liệu làm nền tảng, trí tuệ nhân tạo (AI) làm công cụ hỗ trợ phân tích, dự báo và điều hành, hướng tới hình thành hệ sinh thái nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ hiện đại, liên thông, chủ động thích ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới.

Hệ sinh thái nguồn nhân lực được thiết kế theo nguyên tắc kết nối toàn diện giữa người lao động, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở nghiên cứu khoa học và thị trường lao động; đồng thời tích hợp dữ liệu từ đào tạo, việc làm, doanh nghiệp, kỹ năng lao động, năng suất lao động, cung – cầu nhân lực và xu hướng phát triển ngành kinh tế để hình thành nền tảng dữ liệu nguồn nhân lực thống nhất của tỉnh.

Trên cơ sở đó, công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI), phân tích dữ liệu lớn (Big Data) và mô hình phân tích dự báo được ứng dụng nhằm nâng cao năng lực quản trị và điều

hành nguồn nhân lực theo thời gian thực; hỗ trợ phát hiện xu hướng kỹ năng mới, dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực, địa bàn, vùng động lực phát triển; nhận diện nguy cơ mất cân đối cung – cầu lao động; phân tích khoảng cách kỹ năng; dự báo thiếu hụt nhân lực phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm theo định hướng Quy hoạch tỉnh; đồng thời hỗ trợ xây dựng chính sách đào tạo, thu hút, phát triển và điều phối nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế và mô hình tăng trưởng mới.

Phương pháp tiếp cận này tạo nền tảng chuyển từ quản lý lao động truyền thống sang quản trị nguồn nhân lực theo dữ liệu, năng lực, năng suất và kết quả phát triển; từng bước hình thành cơ chế điều hành nguồn nhân lực chủ động, thông minh, có khả năng dự báo sớm, hỗ trợ ra quyết định chính sách và phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Phú Thọ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Mô hình logic hệ sinh thái: Hệ sinh thái nguồn nhân lực → Dữ liệu → AI → Phân tích → Dự báo → Điều phối → Chính sách → Phát triển nguồn nhân lực → Tăng trưởng kinh tế.

5. Phương pháp tích hợp đa đề án và liên kết chính sách

Đề án được thiết kế tích hợp và đồng bộ với 10 đề án trọng điểm của tỉnh trong kỷ nguyên mới (gồm các lĩnh vực: khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao, du lịch - dịch vụ, văn hóa, giáo dục, đô thị thông minh, cải cách hành chính). Cách tiếp cận tích hợp này giúp đề án nhân lực trở thành hạ tầng mềm của toàn bộ chiến lược phát triển tỉnh, bảo đảm tính liên thông, tránh chồng chéo và nâng cao hiệu quả đầu tư công.

Phương pháp xây dựng Đề án của tỉnh Phú Thọ kết hợp tư duy chiến lược - công cụ quản trị hiện đại - nền tảng dữ liệu và công nghệ mới, thể hiện cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm, dữ liệu làm nền tảng, thể chế làm đòn bẩy và công nghệ làm động lực cho phát triển nhân lực bền vững.

V. THỜI GIAN THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 có phạm vi rộng, nội dung mang tính chính sách quan trọng, cần được chuẩn bị kỹ lưỡng và triển khai theo các giai đoạn cụ thể.

1. Giai đoạn 1: Công tác chuẩn bị (Quý IV/2025)

- Xây dựng Đề cương chi tiết của Đề án, thu thập và xử lý số liệu liên quan đến nguồn nhân lực của tỉnh, lấy ý kiến tham vấn của chuyên gia của trung ương; các sở, ngành, địa phương; cơ sở đào tạo, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động.

- Hoàn thiện Đề cương, báo cáo UBND tỉnh xem xét phê duyệt, làm cơ sở triển khai các bước tiếp theo.

- Tổ chức lựa chọn đơn vị tư vấn có năng lực thực hiện theo quy định.
- Hoàn thiện dự thảo Đề án.

2. Giai đoạn 2: Triển khai thực hiện (2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045)

- Trình Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, báo cáo Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh và Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Sau khi Đề án được phê duyệt, tổ chức triển khai đồng bộ trên toàn tỉnh theo lộ trình và kế hoạch cụ thể. Từng sở, ngành, địa phương xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực xã hội phù hợp với chức năng, nhiệm vụ.

- Hằng năm, đánh giá kết quả, báo cáo UBND tỉnh; giữa nhiệm kỳ (năm 2028) tổ chức tổng kết, rà soát, cập nhật và điều chỉnh nội dung Đề án bảo đảm phù hợp với thực tiễn.

CHƯƠNG II

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH PHÚ THỌ

(GIAI ĐOẠN 2020 - 2025)

I. KHÁI QUÁT CHUNG

1. Đặc điểm tình hình chung về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội

Tỉnh Phú Thọ nằm ở vị trí trung tâm vùng Trung du và miền núi phía Bắc, là cửa ngõ nối liền vùng Tây Bắc với đồng bằng sông Hồng, có diện tích tự nhiên 9.361,38 km², dân số trên 4 triệu người. Địa hình chủ yếu là đồi núi thấp và trung du, chiếm trên 64% diện tích toàn tỉnh, còn lại là vùng đồng bằng ven sông thuận lợi cho sản xuất nông nghiệp và phát triển công nghiệp - dịch vụ. Khí hậu của tỉnh thuộc loại nhiệt đới gió mùa ẩm, nhiệt độ trung bình năm khoảng 23°C, lượng mưa bình quân 1.600 - 1.800 mm/năm, thuận lợi cho sản xuất nông - lâm nghiệp và phát triển du lịch sinh thái. Tỉnh có hệ thống sông ngòi lớn gồm sông Hồng, sông Lô và sông Đà, là nguồn tài nguyên quan trọng phục vụ phát triển kinh tế và đời sống dân cư.

Về tài nguyên, tỉnh Phú Thọ có đất đai màu mỡ, rừng và khoáng sản phong phú, đồng thời là địa phương có nhiều cảnh quan thiên nhiên và di sản văn hóa đặc sắc, tiêu biểu như Vườn Quốc gia Xuân Sơn, Hồ thủy điện Hoà Bình, nước khoáng Thanh Thủy, Kim Bôi, khu du lịch Tam Đảo...; Khu di tích lịch sử Đền Hùng, Tín ngưỡng thờ cúng Hùng Vương và Hát Xoan Phú Thọ được UNESCO công nhận là di sản văn hóa phi vật thể của nhân loại. Đây là nền tảng quan trọng để phát triển du lịch văn hóa - sinh thái, mở rộng cơ hội việc làm trong các ngành dịch vụ và công nghiệp văn hóa.

Về xã hội, tỉnh Phú Thọ hiện có cơ cấu dân số trẻ, đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”, lực lượng lao động chiếm trên 52% dân số, phân bố không đồng đều giữa khu vực đô thị và nông thôn. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt khoảng 34,6%; trong đó lao động có trình độ cao đẳng, đại học chiếm trên 14%. Hạ tầng kinh tế - xã hội đang được đầu tư mạnh mẽ, song vẫn còn chênh lệch giữa vùng trung tâm và vùng miền núi. Mô hình kinh tế - lao động của 3 tỉnh cũ (Phú Thọ, Vĩnh Phúc, Hòa Bình) khác nhau khá rõ và sự hợp nhất tạo nên một cấu trúc bổ sung - tương hỗ rất đặc biệt.

Truyền thống hiếu học, cần cù, đoàn kết và nhân ái của người Phú Thọ là yếu tố thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực bền vững. Tuy nhiên, địa hình phân tán, chất lượng giáo dục nghề nghiệp chưa đồng đều, năng lực số và ngoại ngữ của lao động còn hạn chế là những yếu tố cần được khắc phục nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và hội nhập quốc tế của tỉnh trong giai đoạn mới.

Trên cơ sở số liệu thống kê tỉnh Phú Thọ năm 2025 và phân tích nhu cầu phát triển nguồn nhân lực theo quy hoạch tỉnh Phú Thọ năm 2026 – 2030 tầm nhìn 2045

(theo phụ biểu 2-4) nhận diện mô hình phát triển kinh tế - lao động và vai trò liên kết vùng như sau:

Theo Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2025 của Cục Thống kê tỉnh Phú Thọ, tỉnh có quy mô dân số khoảng 3,7 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt gần 1,95 triệu người và số lao động đang làm việc đạt khoảng 1,85 triệu người. Đây là một trong những địa phương có nguồn lao động lớn của khu vực Trung du và miền núi phía Bắc.

Cơ cấu lao động của tỉnh đã có sự chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa và dịch vụ hóa. Lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm khoảng 21,5%; công nghiệp - xây dựng chiếm 43,8%; dịch vụ chiếm 34,7%. Điều này cho thấy khu vực công nghiệp và dịch vụ đã trở thành khu vực sử dụng lao động chủ yếu của nền kinh tế.

Năm 2025, kinh tế tỉnh tiếp tục duy trì tốc độ tăng trưởng cao với GRDP đạt khoảng 412,4 nghìn tỷ đồng, tăng 10,52%, đứng thứ 4/34 tỉnh, thành phố sau sắp xếp đơn vị hành chính. Năng suất lao động bình quân đạt trên 200 triệu đồng/người/năm, phản ánh dư địa lớn để tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động trong giai đoạn tới.

Thị trường lao động của tỉnh cơ bản ổn định với khoảng 1,85 triệu lao động đang làm việc; trong năm đã giải quyết việc làm mới cho trên 61 nghìn lao động và đưa hơn 7,3 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Tỷ lệ lao động có việc làm đạt mức cao, tạo nền tảng thuận lợi cho việc triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động.

Khu vực doanh nghiệp và đầu tư tiếp tục là động lực quan trọng tạo việc làm và thúc đẩy nhu cầu nhân lực. Năm 2025, toàn tỉnh có 4.331 doanh nghiệp thành lập mới với tổng vốn đăng ký trên 40,9 nghìn tỷ đồng; tổng vốn đầu tư toàn xã hội đạt trên 151,6 nghìn tỷ đồng; thu hút 190 dự án đầu tư trong nước và 57 dự án FDI mới. Đây là nguồn cầu nhân lực lớn cho các ngành công nghiệp, dịch vụ và công nghệ trong giai đoạn tới.

Đặc biệt, các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tiếp tục duy trì tốc độ tăng trưởng cao, trong đó sản xuất điện tử, máy tính và sản phẩm quang học tăng gần 40%; sản xuất máy móc thiết bị tăng gần 59%; chế biến gỗ tăng trên 31%. Xu hướng này cho thấy nhu cầu ngày càng lớn đối với đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên, nhân lực tự động hóa, điện tử, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và các ngành nghề kỹ thuật chất lượng cao.

Bên cạnh đó, hệ thống giáo dục và đào tạo của tỉnh tiếp tục phát triển với hơn 60 nghìn cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên ngành giáo dục; tỷ lệ trường học kiên cố hóa đạt 97,7%; tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia đạt 83,49%; tỷ lệ tốt nghiệp

THPT đạt 99,72%, thuộc nhóm địa phương có chất lượng giáo dục cao trong cả nước. Đây là nền tảng quan trọng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các mục tiêu phát triển của tỉnh.

Từ thực trạng trên có thể khẳng định rằng Phú Thọ có lợi thế lớn về quy mô nguồn nhân lực, thị trường lao động ổn định, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và hệ thống giáo dục tương đối phát triển. Tuy nhiên, thách thức lớn nhất trong giai đoạn tới không phải là số lượng lao động mà là chất lượng nguồn nhân lực, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, năng lực quản trị, đổi mới sáng tạo và khả năng đáp ứng nhu cầu của các ngành kinh tế trọng điểm. Đây cũng là cơ sở quan trọng để tỉnh xây dựng Hệ sinh thái nguồn nhân lực số, Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực và các chương trình phát triển nhân lực phục vụ thực hiện Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

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

2.1. Quy mô và cơ cấu lực lượng lao động

- Sau khi sáp nhập tỉnh, dân số tỉnh Phú Thọ trên 4,0 triệu người, trong đó lực lượng lao động (từ 15 tuổi trở lên có khả năng tham gia hoạt động kinh tế) trên 2,0 triệu người, chiếm trên 52% dân số. Trong tổng số này, số lao động có việc làm thường xuyên đạt 1,86 - 1,9 triệu người, còn lại là lao động thời vụ hoặc chuyển dịch việc làm ngắn hạn. Cơ cấu lao động có sự chuyển biến rõ rệt theo hướng tăng nhanh tỷ trọng lao động công nghiệp và dịch vụ, giảm dần tỷ lệ lao động nông - lâm - thủy sản. Tỷ trọng khu vực công nghiệp, dịch vụ chiếm khoảng 86,8% và khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm khoảng 13,2% (tỷ trọng năm 2020 công nghiệp, dịch vụ chiếm 82,7% và khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 17,3%).

- Cơ cấu này cho thấy quá trình chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ đang diễn ra mạnh mẽ, phù hợp định hướng tái cơ cấu kinh tế của tỉnh giai đoạn 2026 - 2030.

2.2. Chất lượng nguồn nhân lực

- Chất lượng lao động của tỉnh tiếp tục được cải thiện rõ rệt nhờ chính sách đẩy mạnh giáo dục nghề nghiệp và đào tạo kỹ năng lao động; tỷ lệ lao động qua đào tạo ước hết năm 2025 đạt 73,3%; trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 34,6%.

- Năm 2025, có 61.333/51.000 người lao động được giải quyết việc làm (đạt 120,2% kế hoạch năm), trong đó đưa 7.378/4.200 người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (đạt 175,6% kế hoạch năm).

- Lao động trong các khu công nghiệp, nhất là lĩnh vực điện tử, may mặc... đang chiếm tỷ trọng ngày càng lớn, góp phần nâng cao năng suất lao động toàn tỉnh.

- Tuy nhiên, chất lượng đào tạo chưa đồng đều giữa các vùng, đặc biệt ở khu

vực miền núi và nông thôn. Một bộ phận lao động vẫn thiếu kỹ năng nghề, kỹ năng số và ngoại ngữ - yếu tố hạn chế năng lực thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

2.3. Năng suất lao động và thu nhập

Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tăng nhanh:

- Năng suất lao động bình quân năm 2025 ước đạt trên 200 triệu đồng/người/năm, tăng hơn 1,7 lần so với năm 2020.

- GRDP bình quân đầu người năm 2025 ước đạt trên 105,2 triệu đồng/người/năm, tăng 1,48 lần so với năm 2020.

- Thu nhập bình quân đầu người năm 2025 ước đạt 4,7 triệu đồng/tháng (tăng 37% so với năm 2020).

- Thu nhập thực tế tăng 10 - 12%/năm, nhờ đóng góp của khu vực công nghiệp, dịch vụ và dòng vốn FDI, DDI tăng trưởng cao.

Các chỉ tiêu trên phản ánh sự cải thiện đáng kể về năng suất và chất lượng việc làm, song chênh lệch năng suất giữa các ngành và vùng vẫn lớn, khu vực nông nghiệp chỉ đạt 30 - 35% năng suất bình quân toàn tỉnh.

2.4. Về an sinh xã hội

Các điều kiện xã hội, giáo dục và an sinh xã hội góp phần củng cố nền tảng phát triển nguồn nhân lực:

- Tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân 0,94%/năm (năm 2025 ước còn 2,75%).

- Tỷ lệ dân số tham gia BHYT đạt 95,1% (tăng 1,7% so với năm 2020).

- Tỷ lệ trường học các cấp đạt chuẩn quốc gia đạt 84,2%, bảo đảm chất lượng giáo dục phổ thông và nguồn tuyển đầu vào cho đào tạo nghề.

- Tuổi thọ trung bình đạt 73,5 tuổi, phản ánh mức cải thiện đời sống và sức khỏe người dân.

Bên cạnh đó, lực lượng lao động trẻ chiếm tỷ trọng cao, là nền tảng để tỉnh chuyển dịch cơ cấu nhân lực nhanh sang các lĩnh vực công nghiệp, công nghệ và dịch vụ hiện đại.

2.5. Cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ

Trong Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn 2050, công tác phát triển nguồn nhân lực được xác định là một trong những trụ cột chiến lược của phát triển kinh tế - xã hội, với 5 nhóm chính sách chủ đạo sau:

- Đào tạo và chuẩn hóa nhân lực: Đẩy mạnh đào tạo nghề gắn với nhu cầu thị

trường lao động và định hướng ngành mũi nhọn; chuẩn hóa chương trình theo Khung trình độ quốc gia, hướng tới chuẩn quốc tế; mở rộng mô hình liên kết Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp để sinh viên tốt nghiệp có việc làm phù hợp.

- Phát triển và thu hút nhân lực tỉnh: Tập trung đào tạo, thu hút đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, công nhân kỹ thuật lành nghề trong lĩnh vực công nghiệp, công nghệ cao, dịch vụ hiện đại; áp dụng chính sách đãi ngộ đặc thù và môi trường làm việc sáng tạo để thu hút nhân tài, nhà khoa học.

- Gắn đào tạo với thị trường lao động: Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, xây dựng sàn giao dịch việc làm số, hỗ trợ chuyển đổi nghề, nhất là lao động nông nghiệp; phát triển hệ thống trung tâm việc làm, tư vấn nghề và khởi nghiệp.

- Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Chuẩn hóa năng lực cán bộ quản lý nhà nước theo hướng hiện đại, số hóa, 5 rõ; bồi dưỡng kỹ năng số, ngoại ngữ, năng lực hội nhập quốc tế cho cán bộ trẻ; áp dụng cơ chế đánh giá theo kết quả đầu ra và trách nhiệm giải trình.

- Huy động nguồn lực và hợp tác phát triển nhân lực: Đa dạng hóa nguồn vốn từ ngân sách - doanh nghiệp - xã hội hóa - hợp tác quốc tế; mở rộng liên kết với trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước; khuyến khích doanh nghiệp thành lập cơ sở đào tạo nội bộ gắn với chiến lược nhân lực của tỉnh.

II. PHÂN TÍCH CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH PHÚ THỌ

1. Phân tích theo Ma trận SWOT về nguồn nhân lực Phú Thọ

1.1. Điểm mạnh (Strengths)

Phú Thọ là tỉnh có quy mô dân số và lực lượng lao động lớn trong khu vực Trung du và miền núi phía Bắc, với trên 4 triệu dân và khoảng 2 triệu người trong độ tuổi lao động sau sắp xếp đơn vị hành chính. Đây là nguồn lực quan trọng để phát triển các ngành kinh tế động lực của tỉnh trong giai đoạn tới.

Tỉnh có vị trí trung tâm kết nối vùng, hệ thống giao thông thuận lợi, mạng lưới khu công nghiệp, cụm công nghiệp, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở đào tạo và dịch vụ tương đối phát triển. Chất lượng giáo dục phổ thông thuộc nhóm khá của cả nước, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Quy hoạch tỉnh đã xác định rõ các ngành động lực phát triển gồm công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến chế tạo, logistics, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Đây là cơ sở thuận lợi để định hướng phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu thị trường và chiến lược phát triển dài hạn của tỉnh.

Đặc biệt, tỉnh đang chủ động thúc đẩy chuyển đổi số, cải cách hành chính và

đổi mới phương thức quản trị, tạo điều kiện thuận lợi để hình thành mô hình quản trị nguồn nhân lực dựa trên dữ liệu và trí tuệ nhân tạo.

1.2. Điểm yếu (Weaknesses)

Chất lượng nguồn nhân lực chưa theo kịp yêu cầu phát triển của các ngành kinh tế động lực. Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề chất lượng cao, kỹ năng số, năng lực quản trị và đổi mới sáng tạo còn thấp so với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước chưa chặt chẽ; công tác dự báo nhu cầu nhân lực, đào tạo theo nhu cầu thị trường và kết nối việc làm còn nhiều hạn chế.

Nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, logistics, quản trị doanh nghiệp, nghiên cứu và phát triển (R&D) còn thiếu hụt đáng kể.

Hệ thống dữ liệu nguồn nhân lực và công cụ phân tích, dự báo thị trường lao động chưa được xây dựng đồng bộ, dẫn đến hạn chế trong công tác hoạch định và điều hành chính sách.

1.3. Cơ hội (Opportunities)

Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021-2030 mở ra nhu cầu lớn về nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp hỗ trợ, logistics, thương mại dịch vụ, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao và kinh tế số.

Các chủ trương lớn của Trung ương về chuyển đổi số quốc gia, phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo nghề tạo điều kiện thuận lợi cho tỉnh huy động nguồn lực đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Dòng vốn đầu tư trong nước và nước ngoài tiếp tục gia tăng, đặc biệt tại các khu công nghiệp và các dự án công nghệ cao, làm gia tăng nhu cầu về lao động kỹ thuật, kỹ sư, chuyên gia công nghệ và đội ngũ quản trị hiện đại.

Sự phát triển của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và mô hình học tập mở tạo cơ hội để tỉnh đổi mới phương thức đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với chi phí thấp hơn và khả năng tiếp cận rộng hơn.

1.4. Thách thức (Threats)

Cạnh tranh thu hút nhân lực chất lượng cao giữa các địa phương ngày càng gay gắt, đặc biệt đối với các lĩnh vực công nghệ cao, trí tuệ nhân tạo, logistics và quản trị doanh nghiệp.

Sự phát triển nhanh của tự động hóa, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo có thể

làm thay đổi mạnh cơ cấu việc làm, làm xuất hiện nguy cơ thiếu hụt kỹ năng và mất cân đối cung - cầu lao động nếu không có giải pháp đào tạo kịp thời.

Nguy cơ chảy máu chất xám và dịch chuyển lao động chất lượng cao sang các trung tâm kinh tế lớn vẫn hiện hữu.

Khoảng cách phát triển giữa khu vực đô thị, khu công nghiệp với khu vực miền núi, nông thôn có thể làm gia tăng chênh lệch về cơ hội tiếp cận đào tạo, việc làm và phát triển nghề nghiệp.

1.5. Trọng tâm chiến lược

Tái cấu trúc nguồn nhân lực theo định hướng phát triển các ngành kinh tế động lực của tỉnh; chuyển từ phát triển lao động theo số lượng sang phát triển nguồn nhân lực theo năng lực, kỹ năng và chất lượng.

Xây dựng Phú Thọ trở thành trung tâm đào tạo, cung ứng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Trung du và miền núi phía Bắc; đồng thời đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành công nghiệp công nghệ cao, logistics, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo.

1.6. Hướng ưu tiên hành động

Xây dựng Hệ sinh thái điều hành và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ trên nền tảng dữ liệu số thống nhất.

Xây dựng Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ và hệ thống định danh năng lực (Skill-ID).

Thành lập và vận hành 03 trung tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trọng điểm của tỉnh.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực cho 06 ngành kinh tế động lực theo Quy hoạch tỉnh.

Xây dựng cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực, hệ thống dự báo cung - cầu lao động và Trung tâm điều hành nguồn nhân lực (HR-IOC).

Thu hút chuyên gia, nhà khoa học, nhân lực chất lượng cao và phát triển đội ngũ đổi mới sáng tạo phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

2. Phân tích Ma trận TOWS - Định hướng hành động chiến lược

Căn cứ kết quả phân tích SWOT và định hướng phát triển kinh tế - xã hội theo Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, Đề án xác định 04 nhóm chiến lược hành động trọng tâm nhằm phát triển nguồn nhân lực phục vụ các ngành kinh tế động lực, nâng cao năng suất lao động và hình thành Hệ sinh thái nguồn nhân lực số của tỉnh.

2.1. Chiến lược SO (Strengths – Opportunities)

Phát huy lợi thế để tạo đột phá phát triển nguồn nhân lực

Phát huy quy mô dân số, lực lượng lao động lớn, vị trí trung tâm vùng, hệ thống giáo dục đào tạo và lợi thế thu hút đầu tư để xây dựng Phú Thọ trở thành trung tâm đào tạo, cung ứng và phát triển nguồn nhân lực của vùng Trung du và miền núi phía Bắc.

Tập trung phát triển nguồn nhân lực cho 06 ngành kinh tế động lực gồm: công nghiệp công nghệ cao và chế biến chế tạo; logistics và dịch vụ hiện đại; du lịch; nông nghiệp công nghệ cao; chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo; khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Trọng tâm chiến lược:

Hình thành 03 trung tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trọng điểm.

Xây dựng Hệ sinh thái nguồn nhân lực số tỉnh Phú Thọ.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành động lực.

Kết quả kỳ vọng đến năm 2030:

Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80-85%.

Tỷ lệ lao động có văn bằng, chứng chỉ đạt 45-50%.

Cơ bản đáp ứng nhu cầu nhân lực của các ngành kinh tế trọng điểm theo Quy hoạch tỉnh.

2.2. Chiến lược WO (Weaknesses – Opportunities)

Tận dụng cơ hội để khắc phục hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực

Tận dụng các chương trình quốc gia về chuyển đổi số, phát triển kỹ năng nghề, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo; đồng thời khai thác hiệu quả nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và các khu công nghiệp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đẩy mạnh đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng, phát triển kỹ năng số, kỹ năng quản trị, ngoại ngữ và kỹ năng nghề cho người lao động; tăng cường liên kết giữa Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng lao động.

Trọng tâm chiến lược:

Đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp.

Đào tạo nguồn nhân lực số và AI.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn và vùng khó khăn.

Kết quả kỳ vọng đến năm 2030:

80% lực lượng lao động được trang bị kỹ năng số cơ bản.

Đào tạo và bồi dưỡng 5.000 chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên, người có kiến thức, kỹ năng ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI).

Thiết lập tối thiểu 30 mô hình liên kết Chính quyền – Nhà trường – Doanh nghiệp.

2.3. Chiến lược ST (Strengths – Threats)

Phát huy nội lực để nâng cao năng lực cạnh tranh nguồn nhân lực

Phát huy lợi thế về quy mô nguồn nhân lực, hệ thống giáo dục và năng lực điều hành của tỉnh để chủ động đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, hạn chế tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao và nâng cao sức cạnh tranh của thị trường lao động địa phương.

Đồng thời tăng cường thu hút chuyên gia, nhà khoa học, nhân lực trình độ cao; xây dựng môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp nhằm giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trọng tâm chiến lược:

Thu hút và trọng dụng nhân tài.

Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học.

Nâng cao năng suất lao động và chất lượng việc làm.

Kết quả kỳ vọng đến năm 2030:

Năng suất lao động tăng bình quân trên 12%/năm.

Hình thành đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và nhân lực đổi mới sáng tạo phục vụ phát triển tỉnh.

2.4. Chiến lược WT (Weaknesses – Threats)

Hoàn thiện nền tảng quản trị nguồn nhân lực và bảo đảm phát triển bền vững

Tập trung xây dựng nền tảng dữ liệu nguồn nhân lực thống nhất; hoàn thiện hệ thống dự báo cung - cầu lao động; chuẩn hóa thông tin nguồn nhân lực; giảm thiểu rủi ro mất cân đối lao động và nâng cao khả năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo.

Đồng thời bảo đảm cơ hội tiếp cận đào tạo, việc làm và phát triển nghề nghiệp cho mọi người dân, đặc biệt tại khu vực nông thôn, miền núi và các nhóm lao động dễ bị tổn thương.

Trọng tâm chiến lược:

Xây dựng HR Data Platform.

Hình thành hồ sơ năng lực số người lao động.

Xây dựng hệ thống dự báo nguồn nhân lực và HR-IOC.

Kết quả kỳ vọng đến năm 2030:

Hệ thống xã, phường có dữ liệu nguồn nhân lực được số hóa và cập nhật định kỳ.

Hình thành hệ thống dự báo cung - cầu lao động và điều hành nguồn nhân lực theo thời gian thực.

Định hướng chiến lược tổng thể

Các nhóm chiến lược nêu trên hướng tới mục tiêu chuyển từ phát triển nguồn nhân lực theo số lượng sang phát triển theo chất lượng, kỹ năng và năng lực số; hình thành Hệ sinh thái nguồn nhân lực số gắn kết giữa Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp – Người lao động; từng bước đưa Phú Thọ trở thành trung tâm đào tạo, cung ứng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Trung du và miền núi phía Bắc, đáp ứng yêu cầu thực hiện Quy hoạch tỉnh trong giai đoạn đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2050.

CHƯƠNG III

XÁC ĐỊNH NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC THEO QUY HOẠCH TỈNH VÀ XÂY DỰNG MÔ HÌNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC VỚI TIÊU CHÍ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC - MỘT CÁCH TIẾP CẬN MỚI VÀO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐỊA PHƯƠNG

I. DỰ BÁO TÌNH HÌNH

1. Bối cảnh

Hiện nay, tình hình thế giới đang chuyển biến nhanh, phức tạp và khó dự đoán. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với các công nghệ đột phá như AI, robot, dữ liệu lớn, tự động hóa, in 3D, sinh học, năng lượng mới đang làm thay đổi sâu sắc cơ cấu và nhu cầu lao động toàn cầu. Cạnh tranh nhân tài công nghệ trở nên gay gắt; chuỗi cung ứng và thương mại quốc tế biến động mạnh, tạo sức ép dịch chuyển việc làm, yêu cầu lao động có khả năng chuyển đổi kỹ năng nhanh và thích ứng linh hoạt. Xu thế kinh tế xanh, kinh tế số và chuyển đổi năng lượng toàn cầu đang mở ra cơ hội nhưng cũng đặt ra thách thức mới đối với quản trị và phát triển nhân lực ở cấp địa phương.

Việt Nam xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá chiến lược. Định hướng đến năm 2045, nước ta hướng tới nền kinh tế sáng tạo và số hóa, đòi hỏi lực lượng lao động có kỹ năng cao trong các lĩnh vực bán dẫn, AI, năng lượng sạch, công nghệ xanh. Dự báo giai đoạn 2026 - 2030, GDP tăng 6,5 - 7,5%/năm, FDI trên 25 tỷ USD/năm, kéo theo nhu cầu lớn về lao động kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản lý đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, tình trạng thiếu hụt lao động kỹ thuật và kỹ năng số vẫn là thách thức lớn, đặt ra yêu cầu chuyển đổi mạnh mẽ hệ thống đào tạo nghề và cơ chế kết nối cung - cầu lao động.

Sau sắp xếp đơn vị hành chính, tỉnh Phú Thọ mới (hợp nhất từ 03 tỉnh Phú Thọ

- Vĩnh Phúc - Hòa Bình) có diện tích 9.361,38 km², dân số trên 4 triệu người, đứng thứ 06 cả nước. Vị trí trung chuyển giữa Hà Nội và vùng Tây Bắc, hạ tầng giao thông đồng bộ, tạo lợi thế lớn trong thu hút đầu tư và phát triển công nghiệp - dịch vụ.

Tỉnh hiện có 05 trường đại học; 49 cơ sở GDNN, gồm 20 trường cao đẳng, 11 trường trung cấp và 18 trung tâm giáo dục nghề nghiệp. Năm 2025, quy mô đào tạo của tỉnh đạt 86.837 người, gồm cao học: 1.517 người, đại học: 33.774 người, cao đẳng: 11.433 người, trung cấp: 22.489 người, sơ cấp và dưới 3 tháng: 17.624 người. Số học sinh, sinh viên tốt nghiệp năm 2025: 31.931, trong đó cao học: 754 người, đại học: 6.791 người, cao đẳng: 1.589 người, trung cấp: 4.488 người, sơ cấp và dưới 3 tháng: 18.309 người. Tuy nhiên, chất lượng và cơ cấu đào tạo còn hạn chế: mạng lưới phân tán, cơ sở vật chất lạc hậu, ngành nghề trùng lặp, chưa gắn chặt với nhu cầu doanh nghiệp; kỹ năng số, ngoại ngữ và đổi mới sáng tạo còn yếu; công tác dự báo nhân lực và liên kết nhà trường - doanh nghiệp chưa hiệu quả.

Đề án được xây dựng trong bối cảnh tỉnh Phú Thọ triển khai các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước như:

- Nghị quyết 57-NQ/TW (KHCHN & Đổi mới sáng tạo): Thúc đẩy đào tạo 20 - 30 nghìn nhân lực khoa học - công nghệ, hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo cấp tỉnh.

- Nghị quyết 66-NQ/TW: Với nhiệm vụ tạo đột phá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật, thu hút và đãi ngộ đội ngũ chuyên gia, cán bộ làm công tác xây dựng và thi hành pháp luật.

- Nghị quyết 68, 70, 71, 72-NQ/TW: Tập trung vào đột phá thể chế, phát triển khu vực tư nhân, năng lượng, nhân lực chất lượng cao, sức khỏe và giáo dục, nhằm tạo động lực phát triển bền vững.

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030: xác định “tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; tiên phong trong ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số” là một trong ba khâu đột phá chiến lược của tỉnh.

Phú Thọ đang đứng trước thời điểm vàng để bứt phá phát triển nhân lực: có dân số trẻ, hạ tầng hiện đại, tăng trưởng GRDP cao và nhu cầu nhân lực công nghiệp - công nghệ tăng mạnh. Tuy nhiên, sự thiếu đồng bộ giữa thể chế, dữ liệu, cơ sở đào tạo và kỹ năng số của lực lượng lao động đang là điểm nghẽn chính. Do đó, việc ban hành Đề án Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 là yêu cầu cấp thiết để hình thành hệ sinh thái nhân lực số - liên thông quốc gia - điều hành theo dữ liệu.

2. Xác định nhu cầu nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ theo quy hoạch

2.1. Cơ sở và phương pháp thực hiện

Công tác dự báo nhu cầu lao động và cơ cấu nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ đến năm 2030 được thực hiện trên cơ sở các căn cứ thống kê, quy hoạch, chiến lược và mô hình dữ liệu nhân lực, bảo đảm phản ánh khách quan, đầy đủ xu thế phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Cụ thể gồm:

- Số liệu thống kê năm 2024 của Tổng cục Thống kê (**Phụ biểu 2**);
- Báo cáo thống kê Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Phú Thọ năm 2025 của Cục Thống kê tỉnh Phú Thọ (**Phụ biểu 3**);
- Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 (Quyết định số 1579/QĐ-TTg ngày 05/12/2023 của Thủ tướng Chính phủ) (**Phụ biểu từ 4**);

2.2. Phương pháp xác định nhu cầu nguồn nhân lực

Đề án không tiếp cận theo phương pháp dự báo việc làm truyền thống mà tiếp cận theo phương pháp chuyển hóa các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thành nhu cầu nguồn nhân lực tương ứng.

Cơ sở của phương pháp này là các định hướng phát triển đã được xác định trong Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050; các mục tiêu tăng trưởng GRDP, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và các ngành kinh tế động lực của tỉnh.

Trên cơ sở đó, Đề án xác định nhu cầu nguồn nhân lực theo nguyên tắc:

Mục tiêu phát triển kinh tế → Ngành kinh tế động lực → Nhu cầu nhân lực → Bộ chuẩn năng lực → Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Theo cách tiếp cận này, nhu cầu nguồn nhân lực được xác định từ 05 lớp nhu cầu chiến lược của tỉnh gồm:

Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng suất lao động;

Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế;

Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ chuyển đổi số và phát triển kinh tế số;

Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ các ngành kinh tế động lực;

Nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và phát triển hệ sinh thái tri thức.

Đồng thời, nhu cầu nguồn nhân lực được cụ thể hóa thông qua hệ thống Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ, phản ánh các yêu cầu về kỹ năng nghề

nghiệp, kỹ năng số, năng lực quản trị, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với công nghệ mới.

Đề án không chỉ xác định số lượng lao động cần thiết mà tập trung xác định chất lượng nguồn nhân lực, cơ cấu năng lực và các kỹ năng trọng yếu cần được phát triển để đáp ứng yêu cầu của các ngành kinh tế động lực trong từng giai đoạn.

Trên nền tảng dữ liệu nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ (HR Data Platform), các nhu cầu này sẽ được cập nhật, theo dõi và hiệu chỉnh thường xuyên, bảo đảm phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động, công nghệ và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

2.3. Xây dựng Khung chuẩn nguồn nhân lực mở tỉnh Phú Thọ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

a) Sự cần thiết

Nghị quyết số 33-NQ/TU xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới. Mục tiêu của Nghị quyết là xây dựng nguồn nhân lực có quy mô, cơ cấu và chất lượng phù hợp; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo, lao động có kỹ năng nghề, kỹ năng số, nhân lực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và trí tuệ nhân tạo; đồng thời hình thành phương thức quản trị nguồn nhân lực hiện đại, gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục nghề nghiệp, thị trường lao động và phát triển kinh tế - xã hội.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, hội nhập quốc tế và sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, tự động hóa và các mô hình kinh doanh mới, yêu cầu đối với người lao động không chỉ dừng ở trình độ đào tạo hay bằng cấp mà ngày càng chuyển sang năng lực thực hiện công việc, khả năng thích ứng, học tập suốt đời và đổi mới sáng tạo. Điều đó đòi hỏi phải xây dựng một Khung chuẩn năng lực nguồn nhân lực thống nhất, làm cơ sở cho công tác đào tạo, đánh giá, tuyển dụng, sử dụng, phát triển và quản trị nguồn nhân lực trên phạm vi toàn tỉnh.

Việc xây dựng Khung chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ là nền tảng quan trọng để hình thành hệ sinh thái quản trị nguồn nhân lực hiện đại; tạo sự thống nhất giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở giáo dục và đào tạo, doanh nghiệp và người lao động; đồng thời phục vụ công tác quy hoạch, dự báo, thống kê, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực và hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh trong giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

b) Quan điểm xây dựng

Khung chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ được xây dựng trên các quan điểm chủ đạo sau:

Thứ nhất, bám sát các mục tiêu, chỉ tiêu và nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của Nghị quyết số 33-NQ/TU; bảo đảm phù hợp với Quy hoạch tỉnh và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn.

Thứ hai, lấy năng lực thực hiện làm trung tâm; chuyển từ đánh giá chủ yếu theo bằng cấp, chứng chỉ sang đánh giá toàn diện theo kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp và khả năng thực hiện công việc.

Thứ ba, bảo đảm sự liên thông giữa chuẩn năng lực, chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo, vị trí việc làm, tuyển dụng, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực; gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và thị trường lao động.

Thứ tư, khuyến khích học tập suốt đời, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng; tạo điều kiện để người lao động thường xuyên cập nhật năng lực đáp ứng yêu cầu của khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và thị trường lao động.

Thứ năm, bảo đảm tính thống nhất, mở và khả năng cập nhật thường xuyên; phục vụ xây dựng cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực, bộ chỉ số đánh giá chất lượng nguồn nhân lực và công tác quản trị, điều hành phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

c) Định hướng hình thành các nhóm chuẩn nguồn nhân lực chiến lược

Trên cơ sở các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Nghị quyết số 33-NQ/TU, Khung chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ được tổ chức thành 08 nhóm năng lực chiến lược, phản ánh toàn diện yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

(1) Nhóm năng lực công dân số và học tập suốt đời: Trang bị các năng lực nền tảng cho mọi công dân, bao gồm kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng sử dụng trí tuệ nhân tạo, kỹ năng mềm, kỹ năng học tập suốt đời và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại.

(2) Nhóm năng lực nghề nghiệp và kỹ năng lao động: Chuẩn hóa năng lực nghề nghiệp theo vị trí việc làm; phát triển kỹ năng nghề, kỹ năng thực hành và kỹ năng thích ứng nhằm nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo, lao động có kỹ năng và năng suất lao động.

(3) Nhóm năng lực số, khoa học công nghệ, AI và STEM: Phát triển nguồn nhân lực trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu và STEM; đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế số và đổi mới sáng tạo.

(4) Nhóm năng lực đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp: Hình thành năng lực nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp, phát triển sản phẩm và chuyển giao công nghệ; góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế địa phương.

(5) Nhóm năng lực quản trị và lãnh đạo: Phát triển năng lực quản trị hiện đại cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công và khu vực tư; tăng cường năng

lực quản trị số, quản trị đổi mới sáng tạo và quản trị theo mục tiêu.

(6) Nhóm năng lực ngành kinh tế trọng điểm: Phát triển chuẩn năng lực phục vụ các ngành, lĩnh vực trọng điểm của tỉnh theo Quy hoạch tỉnh như công nghiệp chế biến, chế tạo; công nghiệp công nghệ cao; logistics; thương mại; du lịch; nông nghiệp công nghệ cao; y tế; giáo dục và các ngành dịch vụ chất lượng cao.

(7) Nhóm năng lực hội nhập quốc tế: Phát triển ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế, năng lực hợp tác, chuyển giao công nghệ và thích ứng với thị trường lao động khu vực và quốc tế.

(8) Nhóm năng lực thích ứng và phát triển bền vững: Phát triển năng lực thích ứng với chuyển đổi xanh, kinh tế tuần hoàn, phát triển bền vững và bảo đảm cơ hội tiếp cận đào tạo, việc làm cho mọi nhóm đối tượng; góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bao trùm, không để ai bị bỏ lại phía sau.

d) Mục tiêu đến năm 2030

Phân đấu hình thành hệ thống chuẩn nguồn nhân lực mở của tỉnh Phú Thọ làm cơ sở cho việc xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực thống nhất toàn tỉnh; kết nối với hệ thống giáo dục, đào tạo, việc làm và doanh nghiệp; từng bước hình thành hệ sinh thái nguồn nhân lực số, bảo đảm cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng, có kỹ năng số, có khả năng thích ứng cao, đáp ứng yêu cầu thực hiện Quy hoạch tỉnh Phú Thọ đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2050.

e) Ma trận khung năng lực mở tỉnh phú thọ đến năm 2030, tầm nhìn 2045

Ma trận Khung năng lực mở tỉnh Phú Thọ theo logic: Quy hoạch tỉnh → Động lực tăng trưởng → Nhu cầu nhân lực → Nhóm năng lực → Chính sách phát triển nhân lực → Hệ sinh thái dữ liệu nhân lực (**Phụ biểu 5**)

2.4. Chỉ số quy hoạch và dự báo nguồn nhân lực (HR - Planning index)

Bộ chỉ số HR Planning Index là công cụ đánh giá năng lực nguồn nhân lực của tỉnh Phú Thọ phục vụ công tác hoạch định, phát triển và điều phối nguồn nhân lực theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

HPI được cấu trúc thành 06 nhóm chỉ số lõi gồm:

1. Quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực
2. Chất lượng nguồn nhân lực
3. Giáo dục nghề nghiệp
4. Năng suất và hiệu quả lao động
5. Thị trường lao động
6. Quản trị và điều hành nguồn nhân lực

Nhóm chỉ số	Mã	Chỉ tiêu	Hiện trạng 2025–2026	Mục tiêu 2030	Căn cứ NQ33
I. Quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực					
1	HPI01	Lực lượng lao động	1,95 triệu người	Phù hợp quy hoạch phát triển	✓
2	HPI02	Lao động đang làm việc	1,85 triệu người	> 2 triệu người	✓
3	HPI03	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	>75%	>80%	✓
4	HPI04	Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế	Theo thống kê	Chuyển dịch theo quy hoạch	✓
5	HPI05	Cơ cấu lao động theo vùng phát triển	Theo thống kê	Phù hợp quy hoạch tỉnh	✓
II. Chất lượng nguồn nhân lực					
6	HPI06	Lao động qua đào tạo	73,3%	80–85%	✓
7	HPI07	Lao động có bằng cấp, chứng chỉ	34,6%	40–45%	✓
8	HPI08	Lao động được đào tạo lại	Theo thống kê	50%	✓
9	HPI09	Lao động có kỹ năng số cơ bản	Theo thống kê	90%	✓
10	HPI10	Lao động STEM	Theo thống kê	40%	✓
11	HPI11	Chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên, người có kiến thức, kỹ năng ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI).	Rất thấp	5.000 người	✓
12	HPI12	Lao động dân tộc thiểu số qua đào tạo	Theo thống kê	50%	✓
13	HPI13	Lao động khuyết tật được đào tạo nghề	Theo thống kê	40%	✓
14	HPI14	Lao động đạt chuẩn năng lực mở	Chưa áp dụng	>70%	Đề án
III. Giáo dục nghề nghiệp					
15	HPI15	Cơ sở GDNN đạt chuẩn quốc gia	Theo thống kê	≥80%	✓
16	HPI16	Cơ sở GDNN đạt kiểm định	Theo thống kê	≥70%	✓
17	HPI17	Chương trình đào tạo trọng điểm đạt kiểm định	Theo thống kê	100%	✓

18	HPI18	Ngành nghề cập nhật chuẩn đầu ra	Theo thống kê	≈90%	✓
19	HPI19	Trường trọng điểm quốc gia	0	≥01 trường	✓
IV. Năng suất và hiệu quả lao động					
20	HPI20	Tốc độ tăng năng suất lao động	>12%	Duy trì >12%/năm	✓
21	HPI21	Đóng góp của TFP	Theo thống kê	>55%	✓
22	HPI22	Tỷ trọng kinh tế số trong GRDP	Theo thống kê	30%	✓
V. Thị trường lao động					
23	HPI23	Tỷ lệ thất nghiệp	3,5%	0,9–1,1%	✓
24	HPI24	Thanh niên 15–25 học GDNN	Theo thống kê	20%	✓
25	HPI25	Chỉ số cân bằng cung - cầu lao động	Chưa có	Theo dõi thời gian thực	Đề án
VI. Quản trị và điều hành nguồn nhân lực					
26	HPI26	Chỉ số chất lượng nguồn nhân lực (PH-HRI)	Chưa hình thành	Hình thành cấp tỉnh	Đề án + NQ33
27	HPI27	Chỉ số quy hoạch nguồn nhân lực (HR Planning Index)	Chưa hình thành	Hình thành cấp tỉnh	Đề án
28	HPI28	Chỉ số thực hiện mục tiêu NQ33	Chưa hình thành	Theo dõi 100% chỉ tiêu	Đề án
29	HPI29	Chỉ số quản trị theo 6 rõ và PDCA	Chưa áp dụng	Áp dụng thống nhất	NQ33
30	HPI30	Chỉ số dự báo nhu cầu nhân lực	Chưa có	Dự báo theo ngành, vùng, kỹ năng	Đề án
31	HPI31	Chỉ số khoảng cách kỹ năng (Skill Gap Index)	Chưa có	Theo dõi thường xuyên	

II. XÂY DỰNG MÔ HÌNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC VỚI TIÊU CHÍ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC - MỘT CÁCH TIẾP CẬN MỚI VÀO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CỦA TỈNH

1. Cơ sở khoa học và thực tiễn đề xuất xây dựng mô hình quản trị nhân lực với tiêu chí phát triển nguồn nhân lực

Trong giai đoạn phát triển mới, thị trường lao động địa phương đang thay đổi nhanh chóng cả về cơ cấu ngành nghề, hình thức việc làm và yêu cầu kỹ năng. Nhiều lĩnh vực mới như du lịch cộng đồng, kinh tế tuần hoàn, logistics nông nghiệp, năng lượng xanh, chuyển đổi số nông thôn... chưa có bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia tương ứng. Điều này dẫn đến khoảng trống trong đào tạo - tuyển dụng - đánh giá năng lực lao động tại cấp tỉnh, khiến chính quyền địa phương không có công cụ quản trị nhân lực phù hợp thực tế. Để giải quyết vấn đề này, tỉnh Phú Thọ đề xuất xây dựng mô hình quản trị nhân lực tiên tiến, hướng tới chuyển từ quản lý sang quản trị nguồn nhân lực gắn với chuyển đổi số, sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI), liên thông giữa đào tạo - việc làm - phát triển kinh tế địa phương với mô hình quản trị nhân lực với tiêu chí phát triển nguồn nhân lực cụ thể theo nhóm ngành lĩnh vực.

2. Quan điểm xây dựng Tiêu chí phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ

Tiêu chí phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ được xây dựng trên quan điểm đổi mới tư duy phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, kinh tế số và hội nhập quốc tế; lấy người lao động làm trung tâm, lấy dữ liệu làm nền tảng và lấy trí tuệ nhân tạo (AI) làm công cụ hỗ trợ quản trị.

Triết lý cốt lõi của hệ thống tiêu chí là: **“Chủ động xác lập tiêu chí phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; chuyển từ quản lý lao động theo hồ sơ hành chính sang quản trị nguồn nhân lực theo năng lực, kỹ năng và dữ liệu số.”**

Khác với hệ thống tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia chủ yếu phục vụ công tác quản lý nhà nước, kiểm định chất lượng đào tạo và công nhận trình độ nghề nghiệp, Tiêu chí phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ được thiết kế như một công cụ quản trị mềm, linh hoạt và mở, phục vụ trực tiếp cho việc hoạch định chính sách, phát triển thị trường lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

Hệ thống tiêu chí này được sử dụng để:

- Quy hoạch, dự báo và phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế, từng ngành, từng địa phương và từng giai đoạn phát triển;
- Định hướng đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và nâng cấp kỹ năng cho người lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động;
- Kết nối hiệu quả giữa người lao động, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước thông qua Nền tảng dữ liệu nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ (HR Data Platform);
- Theo dõi, đánh giá và đo lường chất lượng nguồn nhân lực bằng các chỉ số định lượng, làm cơ sở xây dựng Chỉ số phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ (HR Index) và hệ thống chỉ số quản trị nguồn nhân lực đa chiều;

- Hỗ trợ phân tích, dự báo cung - cầu lao động bằng dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và hoạch định chính sách phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thông qua hệ thống tiêu chí này, tỉnh Phú Thọ từng bước hình thành cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực thống nhất, minh bạch và cập nhật theo thời gian thực; tạo nền tảng xây dựng Hệ sinh thái nguồn nhân lực số, bảo đảm mọi người lao động đều được nhận diện năng lực, được tiếp cận cơ hội học tập, việc làm và phát triển nghề nghiệp một cách công bằng trong môi trường số.

3. Xác định bộ chuẩn năng lực mở làm nền tảng cho Hệ sinh thái quản trị nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ

Để thực hiện các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 33-NQ/TU, Đề án xác định việc xây dựng Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, làm cơ sở thống nhất cho công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng, phát triển và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trên phạm vi toàn tỉnh.

Bộ chuẩn năng lực được xây dựng trên cơ sở kế thừa các chủ trương, định hướng của Trung ương về phát triển nguồn nhân lực; các mục tiêu, chỉ tiêu của Nghị quyết số 33-NQ/TU; Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2050; định hướng phát triển các ngành, lĩnh vực trọng điểm của tỉnh; đồng thời tham chiếu nhu cầu của thị trường lao động và xu hướng phát triển khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Trên cơ sở phân tích các yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh trong giai đoạn mới, Đề án xác định 08 nhóm năng lực chiến lược, phản ánh toàn diện các yêu cầu về năng lực nền tảng, năng lực nghề nghiệp, năng lực đổi mới sáng tạo và năng lực phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm. Từ 08 nhóm năng lực chiến lược này, xây dựng của đề án chuẩn năng lực mở, bảo đảm khả năng mở rộng, cập nhật và bổ sung theo yêu cầu phát triển của tỉnh trong từng giai đoạn.

Bộ chuẩn năng lực là cơ sở thống nhất để:

- + Quy hoạch và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực theo ngành, lĩnh vực và địa bàn;
- + Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo;
- + Đánh giá năng lực của người lao động theo vị trí việc làm;
- + Hỗ trợ tuyển dụng, sử dụng, phát triển và đào tạo lại nguồn nhân lực;
- + Xây dựng hồ sơ nhân lực số và theo dõi quá trình phát triển năng lực của mỗi cá nhân;
- + Hình thành Bộ chỉ số đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh phục vụ công

tác quản lý, điều hành và hoạch định chính sách.

Việc xây dựng Bộ chuẩn năng lực chiến lược không chỉ phục vụ công tác đào tạo mà còn hình thành một ngôn ngữ năng lực thống nhất giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động; tạo nền tảng để kết nối giữa đào tạo, tuyển dụng, sử dụng lao động và phát triển nghề nghiệp, góp phần xây dựng hệ sinh thái nguồn nhân lực số của tỉnh Phú Thọ theo hướng hiện đại, đồng bộ và bền vững. 8 nhóm năng lực chiến lược như sau:

STT	Nhóm năng lực chiến lược	Mô tả	Mục tiêu phát triển
1	Năng lực công dân số và học tập suốt đời	Bao gồm các năng lực nền tảng của công dân trong kỷ nguyên số như kỹ năng số, sử dụng AI cơ bản, ngoại ngữ, tư duy số, kỹ năng mềm, học tập suốt đời và khả năng thích ứng với sự thay đổi.	Hình thành nguồn nhân lực có khả năng thích ứng với chuyển đổi số, kinh tế số và xã hội số.
2	Năng lực nghề nghiệp và kỹ năng lao động	Bao gồm năng lực nghề nghiệp theo vị trí việc làm, kỹ năng nghề, kỹ năng thực hành, kỹ năng làm việc nhóm, kỷ luật lao động, an toàn lao động và nâng cao tay nghề.	Nâng cao chất lượng lao động, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo và lao động có kỹ năng đáp ứng nhu cầu thị trường.
3	Năng lực số, AI và STEM	Bao gồm năng lực về công nghệ số, dữ liệu, trí tuệ nhân tạo (AI), khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM), tự động hóa, lập trình và phân tích dữ liệu.	Phát triển nguồn nhân lực phục vụ chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và các ngành công nghệ cao của tỉnh.
4	Năng lực đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp	Bao gồm tư duy đổi mới sáng tạo, nghiên cứu và phát triển (R&D), khởi nghiệp, phát triển sản phẩm, quản trị đổi mới và chuyển giao công nghệ.	Thúc đẩy hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế địa phương.
5	Năng lực quản trị và lãnh đạo	Bao gồm năng lực lãnh đạo, quản trị chiến lược, quản trị doanh nghiệp, quản trị công, quản trị số, quản trị dự án, quản trị theo mục tiêu và quản trị sự thay đổi.	Nâng cao năng lực quản trị của đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công và khu vực tư.
6	Năng lực ngành kinh tế trọng điểm	Bao gồm các chuẩn năng lực chuyên ngành phục vụ các lĩnh vực ưu tiên của tỉnh như công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghệ cao, logistics, thương mại, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, y tế, giáo dục và các ngành dịch vụ chất lượng cao.	Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của các ngành kinh tế trọng điểm, tạo động lực tăng trưởng theo Quy hoạch tỉnh.

7	Năng lực hội nhập quốc tế	Bao gồm ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế, năng lực hợp tác, hiểu biết pháp luật và thông lệ quốc tế, kỹ năng giao tiếp đa văn hóa và khả năng thích ứng với thị trường lao động toàn cầu.	Nâng cao năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế và thu hút đầu tư nước ngoài.
8	Năng lực thích ứng và phát triển bền vững	Bao gồm năng lực thích ứng với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển đổi xanh, kinh tế tuần hoàn, phát triển bền vững, ứng phó với biến đổi khí hậu, quản lý tài nguyên và trách nhiệm xã hội.	Hình thành nguồn nhân lực có khả năng thích ứng với các xu hướng phát triển mới, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của tỉnh.

Sáu nguyên tắc phát triển bộ chuẩn năng lực

Thứ nhất. Bảo đảm bám sát mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh: Bộ chuẩn năng lực được xây dựng trên cơ sở các mục tiêu, chỉ tiêu và định hướng phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 33-NQ/TU, Quy hoạch tỉnh và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội; đồng thời đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động, phát triển các ngành kinh tế trọng điểm, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

Thứ hai. Lấy năng lực thực hiện làm trung tâm: Bộ chuẩn năng lực được xây dựng theo hướng đánh giá năng lực thực tiễn của người lao động, kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng thực hiện công việc; từng bước chuyển từ phương thức đánh giá chủ yếu theo bằng cấp, chứng chỉ sang đánh giá theo năng lực, chuẩn đầu ra và kết quả thực hiện.

Thứ ba. Gắn kết giữa đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực: Bộ chuẩn năng lực là căn cứ thống nhất để xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo lại và phát triển nghề nghiệp; bảo đảm sự liên thông giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước và người lao động.

Thứ tư. Khuyến khích học tập suốt đời và phát triển năng lực liên tục: Bộ chuẩn năng lực được thiết kế theo hướng mở, cho phép người lao động tích lũy, cập nhật và nâng cao năng lực trong suốt quá trình học tập và làm việc; tạo điều kiện để mỗi cá nhân chủ động xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp, thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động và sự thay đổi của khoa học, công nghệ.

Thứ năm. Bảo đảm tính thống nhất, mở và khả năng cập nhật: Bộ chuẩn năng lực được quản lý thống nhất trên phạm vi toàn tỉnh; được chuẩn hóa để phục vụ công tác quản lý, đào tạo, đánh giá và phát triển nguồn nhân lực; đồng thời có khả năng cập nhật, bổ sung linh hoạt khi xuất hiện ngành nghề mới, công nghệ mới, mô hình kinh doanh mới hoặc yêu cầu mới của thị trường lao động.

Thứ sáu. Phục vụ quản trị và hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực: Bộ chuẩn năng lực không chỉ phục vụ công tác đào tạo và đánh giá người lao động mà còn là nền tảng để xây dựng cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực, hình thành bộ chỉ số chất lượng nguồn nhân lực, dự báo nhu cầu nhân lực, đánh giá khoảng cách kỹ năng và hỗ trợ hoạch định, điều hành các chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

4. Đổi mới trong quản trị nguồn nhân lực

Khung Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ là nền tảng để chuyển từ phương thức quản lý lao động truyền thống sang mô hình quản trị nguồn nhân lực số hiện đại, dựa trên dữ liệu, trí tuệ nhân tạo (AI) và hệ sinh thái kết nối số thống nhất trên phạm vi toàn tỉnh.

Nếu như trước đây công tác quản lý lao động chủ yếu dựa trên hồ sơ hành chính, bằng cấp và các báo cáo thống kê định kỳ thì trong mô hình mới, nguồn nhân lực được quản trị theo năng lực thực tế, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng thích ứng và quá trình phát triển của từng cá nhân trong suốt vòng đời lao động.

Trên cơ sở Khung Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ, mỗi người lao động được hình thành một Hồ sơ năng lực số (Digital Skill Passport) thống nhất trên phạm vi toàn tỉnh, phản ánh đầy đủ thông tin về trình độ, kỹ năng, năng lực, kinh nghiệm làm việc, nhu cầu đào tạo và khả năng tham gia thị trường lao động.

Mỗi năng lực được chuẩn hóa và định danh bằng mã năng lực (Skill-ID), gắn với hệ thống tiêu chí đo lường cụ thể, cho phép đánh giá khách quan, minh bạch và có khả năng cập nhật liên tục theo quá trình học tập, làm việc và phát triển nghề nghiệp của người lao động.

Hệ sinh thái nguồn nhân lực số của tỉnh đóng vai trò là hạ tầng kết nối giữa người lao động, cơ sở giáo dục và đào tạo, doanh nghiệp, trung tâm dịch vụ việc làm, các tổ chức nghiên cứu và cơ quan quản lý nhà nước. Thông qua nền tảng dữ liệu thống nhất, các chủ thể có thể chia sẻ, khai thác và sử dụng thông tin nguồn nhân lực theo thời gian thực, góp phần nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động.

Các công nghệ phân tích dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo được ứng dụng để dự báo nhu cầu nhân lực theo từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương và từng giai đoạn phát triển; đồng thời hỗ trợ nhận diện xu hướng dịch chuyển việc làm, nhu cầu kỹ năng mới và các nguy cơ mất cân đối cung - cầu lao động trong tương lai.

Kết quả đánh giá năng lực và dữ liệu thị trường lao động trở thành căn cứ quan trọng cho công tác quy hoạch nguồn nhân lực, xây dựng chính sách đào tạo, đào tạo lại, thu hút nhân tài, tuyển dụng, sử dụng lao động và hoạch định các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Khung Bộ chuẩn năng lực không chỉ là công cụ đánh giá người lao động mà

là hạ tầng mềm để hình thành Hệ sinh thái nguồn nhân lực số tỉnh Phú Thọ, kết nối toàn bộ các chủ thể của thị trường lao động trên một nền tảng dữ liệu thống nhất.

48 bộ chuẩn được tổ chức theo 8 nhóm chiến lược tương ứng với các động lực phát triển của tỉnh: Công dân số → Chuyển dịch lao động → Công nghiệp → Logistics → Du lịch → Nông nghiệp CNC → Quản trị → KHCN, AI. Điều này giúp lãnh đạo tỉnh nhìn thấy ngay mối liên hệ giữa đầu tư phát triển nguồn nhân lực và mục tiêu tăng trưởng GRDP, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo đến năm 2030. **(Phụ biểu 6)**

5. Phân nhóm chiến lược trọng tâm

Căn cứ Quy hoạch tỉnh Phú Thọ thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, nguồn nhân lực của tỉnh được định hướng phát triển theo các nhóm chiến lược gắn với những lĩnh vực động lực tăng trưởng, các ngành kinh tế ưu tiên và các trụ cột phát triển mới của tỉnh.

Việc phân nhóm chiến lược trọng tâm nhằm tập trung nguồn lực đào tạo, thu hút, phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực; đồng thời làm cơ sở xây dựng các chương trình, dự án thành phần và hệ thống dữ liệu nguồn nhân lực phục vụ công tác quản lý, điều hành và dự báo thị trường lao động.

Nhóm chiến lược	Bộ chuẩn năng lực liên quan	Định hướng quy hoạch	Mức ưu tiên
1. Công nghiệp công nghệ cao và chế biến chế tạo	Công nghiệp điện tử, công nghiệp hỗ trợ, cơ khí chế tạo, tự động hóa, vật liệu mới, vận hành sản xuất thông minh	Trở thành động lực tăng trưởng chủ yếu của tỉnh; phát triển các KCN, cụm công nghiệp, công nghiệp công nghệ cao	Rất cao
2. Logistics, thương mại và dịch vụ hiện đại	Logistics, thương mại điện tử, marketing số, tài chính số, quản trị chuỗi cung ứng	Hình thành trung tâm logistics và dịch vụ vùng; phát triển kinh tế số và thương mại hiện đại	Rất cao
3. Du lịch, văn hóa và kinh tế dịch vụ bản địa	Du lịch văn hóa Đất Tổ, du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, quản trị du lịch	Phát huy lợi thế văn hóa Hùng Vương, du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng và dịch vụ trải nghiệm	Cao
4. Nông nghiệp công nghệ cao và kinh tế nông thôn	Nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp số, quản trị HTX, OCOP, chế biến nông sản	Phát triển nông nghiệp sinh thái, nông nghiệp thông minh, kinh tế nông thôn và chuỗi giá trị nông sản	Cao
5. Chuyển đổi số, AI và khoa học công nghệ	AI, dữ liệu, phần mềm, an toàn thông tin, R&D, đổi mới sáng tạo	Hình thành động lực tăng trưởng mới dựa trên khoa học	Rất cao

		công nghệ, đổi mới sáng tạo và kinh tế số	
6. Quản trị phát triển và lãnh đạo đổi mới	Quản trị doanh nghiệp, quản trị sản xuất, quản trị số, quản trị dự án	Nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công và khu vực tư	Cao

Đây là căn cứ để xác định nhu cầu nhân lực, phân bổ nguồn lực đầu tư, xây dựng chương trình đào tạo và tổ chức thực hiện các dự án thành phần của Đề án Hệ sinh thái nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ trong giai đoạn 2026-2030.

6. Kết luận và kiến nghị chính sách

Phú Thọ đang bước vào giai đoạn phát triển mới với mục tiêu trở thành tỉnh phát triển hàng đầu vùng Trung du và miền núi phía Bắc, trong đó công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ hiện đại, logistics, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số được xác định là những động lực tăng trưởng chủ yếu theo Quy hoạch tỉnh thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Tỉnh có lợi thế về quy mô dân số, lực lượng lao động lớn, vị trí trung tâm kết nối vùng và hệ thống giáo dục, đào tạo tương đối phát triển. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển mới, chất lượng nguồn nhân lực vẫn là điểm nghẽn quan trọng. Cơ cấu lao động chuyển dịch chưa đồng đều; tỷ lệ lao động có kỹ năng nghề, kỹ năng số, năng lực quản trị, nghiên cứu phát triển và đổi mới sáng tạo còn thấp; khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp và các ngành kinh tế động lực còn nhiều hạn chế.

Kết quả phân tích cho thấy thách thức lớn nhất của tỉnh trong giai đoạn tới không nằm ở quy mô lao động mà nằm ở chất lượng, khả năng thích ứng và năng lực tạo ra giá trị gia tăng của nguồn nhân lực. Đây cũng là yếu tố quyết định năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và chất lượng tăng trưởng của tỉnh trong dài hạn.

Trên cơ sở đó, việc xây dựng Khung Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ, Hệ sinh thái nguồn nhân lực số, Nền tảng dữ liệu nguồn nhân lực (HR Data Platform), hệ thống đánh giá năng lực theo chuẩn dữ liệu (Skill-ID), các trung tâm đào tạo và phát triển kỹ năng theo nhu cầu thị trường lao động là yêu cầu cấp thiết nhằm hình thành hạ tầng chiến lược về nguồn nhân lực của tỉnh.

Đề án không chỉ hướng tới mục tiêu đào tạo lao động hay giải quyết việc làm, mà hướng tới xây dựng một hệ thống quản trị nguồn nhân lực hiện đại, trong đó mọi người lao động được nhận diện năng lực, được kết nối cơ hội học tập và việc làm; mọi doanh nghiệp có thể tiếp cận nguồn nhân lực phù hợp; mọi quyết định về phát triển nhân lực được hỗ trợ bởi dữ liệu và trí tuệ nhân tạo.

Để thực hiện mục tiêu đó, tỉnh cần tập trung vào các định hướng chính sách trọng tâm sau:

Xây dựng và vận hành Hệ sinh thái nguồn nhân lực số tỉnh Phú Thọ trên nền tảng dữ liệu thống nhất;

Phát triển Khung Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực mở gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động và các ngành kinh tế động lực;

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực ưu tiên gồm công nghiệp công nghệ cao, logistics, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số và khoa học công nghệ;

Đẩy mạnh đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng và học tập suốt đời cho người lao động;

Thu hút, trọng dụng chuyên gia, nhà khoa học, nhân lực chất lượng cao và đội ngũ đổi mới sáng tạo;

Hình thành hệ thống dự báo cung - cầu lao động theo thời gian thực phục vụ công tác quản lý, điều hành và hoạch định chính sách.

Kết luận

Đề án Hệ sinh thái nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ là giải pháp quan trọng nhằm cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của Nghị quyết số 33-NQ/TU về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2025–2030, tầm nhìn đến năm 2045. Đề án hướng tới xây dựng mô hình quản trị nguồn nhân lực hiện đại, thống nhất, lấy con người làm trung tâm, lấy chất lượng nguồn nhân lực làm động lực phát triển và lấy dữ liệu làm nền tảng cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và hoạch định chính sách.

Thông qua việc xây dựng hệ sinh thái nguồn nhân lực số, Đề án tạo lập sự kết nối chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở giáo dục và đào tạo, doanh nghiệp, người lao động và các tổ chức xã hội; hình thành cơ chế liên thông giữa đào tạo, sử dụng, phát triển kỹ năng và thị trường lao động; đồng thời thúc đẩy học tập suốt đời, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đề án đồng thời xây dựng nền tảng dữ liệu nguồn nhân lực thống nhất, hệ thống chuẩn năng lực, bộ chỉ số đánh giá chất lượng nguồn nhân lực và các công cụ phân tích, dự báo, giám sát, phục vụ công tác điều hành theo mục tiêu, góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện các chương trình, chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

Việc triển khai thành công Đề án sẽ tạo nền tảng để phát triển thị trường lao động hiện đại, minh bạch và hiệu quả; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển các ngành, lĩnh vực trọng điểm và thực hiện Quy hoạch tỉnh; góp phần xây dựng Phú Thọ trở thành địa phương có nguồn nhân lực chất lượng cao, có năng lực cạnh tranh, thích ứng với chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế, tạo động lực quan trọng cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Đề án Hệ sinh thái nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ là bước chuyển từ tư duy phát triển lao động sang tư duy phát triển nguồn lực con người; từ quản lý lao động sang quản trị nguồn nhân lực; từ thống kê truyền thống sang điều hành dựa trên dữ liệu và trí tuệ nhân tạo.

Việc triển khai thành công Đề án sẽ tạo nền tảng để hình thành thị trường lao động hiện đại, minh bạch và hiệu quả; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đáp ứng yêu cầu thực hiện Quy hoạch tỉnh; đồng thời từng bước đưa Phú Thọ trở thành trung tâm đào tạo, cung ứng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Trung du và miền núi phía Bắc trong giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Đề án không chỉ đầu tư xây dựng một hệ thống thông tin, mà hình thành nền tảng quản trị nguồn nhân lực của tỉnh Phú Thọ trong kỷ nguyên số; tạo lập cơ sở dữ liệu, chuẩn năng lực, cơ chế phối hợp và các công cụ quản trị thống nhất để mọi chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực đều được tổ chức thực hiện, theo dõi, đánh giá và điều hành trên cùng một nền tảng. Đây là tiền đề quan trọng để hiện thực hóa mục tiêu phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 33-NQ/TU, góp phần xây dựng Phú Thọ trở thành trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Trung du và miền núi phía Bắc.

CHƯƠNG IV

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH PHÚ THỌ GIAI ĐOẠN 2026 - 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

I. QUAN ĐIỂM

Quán triệt sâu sắc quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về phát triển nguồn nhân lực tại Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIV và các Nghị quyết của Đảng, của Chính phủ; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030; để thực hiện phát triển nguồn nhân lực toàn diện, bền vững theo hướng hiện đại, hiệu quả phù hợp với đặc điểm của tỉnh làm cơ sở, động lực phát triển kinh tế - xã hội.

Đặt nguồn nhân lực tỉnh là trụ cột để hiện thực hóa mọi chỉ tiêu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh theo quy hoạch tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2020 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045; gắn đào tạo, sử dụng, đãi ngộ thu hút nhân lực, kết hợp tăng trưởng kinh tế với tiến bộ, công bằng xã hội, phát triển hài hòa cả về số lượng - chất lượng - cơ cấu - phân bố vùng miền.

Phát triển nhân lực phải gắn với khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kinh tế xanh. Chuyển từ quản lý hành chính về lao động, việc làm sang quản trị nguồn nhân lực gắn với chuyển đổi số, sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI), quản trị nguồn lực bằng cơ sở dữ liệu mở, minh bạch; mở rộng hợp tác đào tạo, thu hút chuyên gia, nhân tài quốc tế. Đảm bảo tính bao phủ và công bằng, không để ai bị bỏ lại phía sau; ưu tiên tạo điều kiện cho lao động yếu thế, nông thôn, dân tộc thiểu số, bảo đảm an sinh xã hội.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách để quản trị nguồn nhân lực của tỉnh theo hướng hiện đại, minh bạch, đồng bộ gắn với khoa học công nghệ, chuyển đổi số, sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI). Thiết lập hệ thống chính sách nhân lực vận hành rõ ràng, minh bạch, cơ chế điều phối thống nhất, gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Bảo đảm người lao động Phú Thọ được trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp theo chuẩn quốc gia và tiệm cận chuẩn khu vực, quốc tế. Nâng cao năng lực quản trị, tăng tính trách nhiệm, đổi mới phương thức điều hành theo mô hình quản trị thay cho quản lý; triển khai số hóa toàn diện sau khi hoàn thiện thể chế điều hành Nhân lực tỉnh, bảo đảm dữ liệu chuẩn hóa, liên thông từ tỉnh đến xã và kết nối với cơ sở dữ liệu quốc gia. Sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu mở và truyền thông số để dự báo, phân tích, điều phối và nâng cao chất lượng nhân lực, gắn với các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Hình thành lực lượng lao động có chuyên môn, kỹ thuật phục vụ phát triển kinh tế xã hội;

đặc biệt là các ngành mũi nhọn, kinh tế số và kinh tế xanh.

Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo yêu cầu phát triển của xã hội nói chung và tỉnh Phú Thọ nói riêng đáp ứng nhu cầu tăng trưởng bền vững trong kỷ nguyên mới. Tập trung nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và đào tạo nghề nhằm phát triển toàn diện nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động; chú trọng phát triển đào tạo các nhóm ngành nghề phù hợp với định hướng thu hút đầu tư của tỉnh, nhất là các dự án thuộc chuỗi cung ứng toàn cầu về công nghệ cao, công nghiệp bán dẫn, công nghiệp xanh, năng lượng mới cùng các ngành công nghiệp hỗ trợ và cơ khí chế tạo.

2. Chỉ tiêu cụ thể đến năm 2030

2.1. Nhóm chỉ tiêu phát triển chất lượng nguồn nhân lực

- + Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80%–85%.
- + Tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 40%–45%.
- + Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân đạt trên 12%/năm.
- + Tỷ lệ lao động được đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng đạt 50% lực lượng lao động.
- + Tỷ lệ lao động có kỹ năng số cơ bản đạt 90%.
- + Tỷ lệ lao động trong các ngành STEM đạt 40%.
- + Tỷ lệ lao động dân tộc thiểu số qua đào tạo đạt 50%.
- + Tỷ lệ lao động khuyết tật được đào tạo nghề đạt 40%.
- + Tỷ lệ thất nghiệp duy trì trong khoảng 0,9%–1,1%.

Các chỉ tiêu trên thực hiện theo Nghị quyết số 33-NQ/TU.

2.2. Nhóm chỉ tiêu phát triển giáo dục nghề nghiệp

- + Tối thiểu 80% cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định.
- + Tối thiểu 70% cơ sở giáo dục nghề nghiệp được kiểm định chất lượng.
- + 100% chương trình đào tạo ngành, nghề trọng điểm được kiểm định chất lượng.
- + Khoảng 90% ngành, nghề đào tạo được cập nhật chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động.
- + Hình thành 03 cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, trong đó có ít nhất 01 cơ sở đạt trình độ quốc gia.

Các chỉ tiêu trên thực hiện theo Nghị quyết số 33-NQ/TU.

2.3. Nhóm chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- + Đào tạo và phát triển đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ, đổi mới

sáng tạo và chuyển đổi số đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

- + Đào tạo, phát triển khoảng 5.000 chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên, người có kiến thức, kỹ năng ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu và công nghệ số.

- + Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghiệp công nghệ cao, logistics, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, y tế và giáo dục.

- + Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm theo Quy hoạch tỉnh.

2.4. Nhóm chỉ tiêu phát triển thị trường lao động

- + Tăng cường kết nối cung - cầu lao động trên môi trường số.

- + Tỷ lệ người học có việc làm sau đào tạo đạt trên 90%.

- + Tỷ lệ doanh nghiệp hài lòng về chất lượng nguồn nhân lực đạt trên 80%.

- + Tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong đào tạo, tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực.

2.5. Nhóm chỉ tiêu về quản trị và phát triển nguồn nhân lực

- + Hoàn thành xây dựng Cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực thống nhất của tỉnh, bảo đảm kết nối, chia sẻ với các cơ sở dữ liệu quốc gia và cơ sở dữ liệu chuyên ngành theo quy định.

- + Hình thành Hồ sơ nhân lực số cho người lao động, phục vụ quản lý, đào tạo, tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực.

- + Hoàn thành xây dựng Bộ chuẩn năng lực nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ làm cơ sở thống nhất cho công tác đào tạo, đánh giá, tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực.

- + Xây dựng và đưa vào vận hành Bộ chỉ số đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ, phục vụ theo dõi, đánh giá việc thực hiện các mục tiêu của Nghị quyết số 33-NQ/TU.

- + Hình thành hệ thống phân tích, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, đánh giá khoảng cách kỹ năng và hỗ trợ điều hành chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

2.6. Nhóm chỉ tiêu về chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực

- + Ứng dụng đồng bộ dữ liệu số trong quản lý, đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực.

- + Hoàn thành kết nối, chia sẻ dữ liệu với Cơ sở dữ liệu người lao động của Bộ Nội vụ, Sàn giao dịch việc làm quốc gia và các hệ thống thông tin có liên quan theo quy định.

- + Ứng dụng dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo và các công nghệ số trong phân

tích, dự báo và hỗ trợ điều hành phát triển nguồn nhân lực.

+ Từng bước hình thành hệ thống giám sát, đánh giá và điều hành nguồn nhân lực theo thời gian thực phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành.

Kết quả kỳ vọng:

Đến năm 2030, tỉnh Phú Thọ hình thành **mô hình quản trị nguồn nhân lực hiện đại**, thống nhất và đồng bộ trên phạm vi toàn tỉnh; phát triển nguồn nhân lực có quy mô, cơ cấu và chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phù hợp với Quy hoạch tỉnh và các mục tiêu của Nghị quyết số 33-NQ/TU.

Hệ thống quản trị nguồn nhân lực của tỉnh được xây dựng trên nền tảng dữ liệu số thống nhất, bảo đảm kết nối giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở giáo dục và đào tạo, doanh nghiệp và người lao động; hình thành cơ chế liên thông giữa đào tạo, sử dụng, phát triển kỹ năng và thị trường lao động; nâng cao năng lực dự báo, giám sát, đánh giá và điều hành chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực của tỉnh từng bước được nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế số; đáp ứng nhu cầu phát triển các ngành, lĩnh vực trọng điểm, góp phần nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

Đề án tạo nền tảng để phát triển hệ sinh thái nguồn nhân lực số của tỉnh Phú Thọ, thúc đẩy học tập suốt đời, phát triển thị trường lao động hiện đại, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động; góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 33-NQ/TU và xây dựng Phú Thọ trở thành trung tâm đào tạo, cung ứng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Trung du và miền núi phía Bắc.

III. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH PHÚ THỌ GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

1. Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp

Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ chính trị trọng tâm của tỉnh trong giai đoạn sau sáp nhập. Để bảo đảm tổ chức thực hiện thống nhất, đồng bộ và hiệu quả, yêu cầu tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy Đảng, phát huy sức mạnh của cả hệ thống chính trị, được xác định như sau:

1.1. Các cấp ủy Đảng lãnh đạo toàn diện công tác phát triển nguồn nhân lực

- Ban hành nghị quyết chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực gắn với yêu cầu

phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Chỉ đạo lồng ghép các mục tiêu, chỉ tiêu nhân lực vào nghị quyết, chương trình, kế hoạch của ngành, địa phương và từng tổ chức đảng.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát tổ chức đảng và người đứng đầu trong việc quán triệt, triển khai và thực hiện nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực.

1.2. Chính quyền các cấp quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện

- UBND tỉnh và các sở, ngành cụ thể hóa chủ trương của Đảng bằng cơ chế, chính sách, chương trình, kế hoạch triển khai hằng năm và theo giai đoạn.

- Thực hiện quản lý nhà nước về tiêu chuẩn kỹ năng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh.

- Bảo đảm các điều kiện về kinh phí, dữ liệu, hạ tầng số, cơ sở vật chất và nguồn lực tổ chức để thực hiện hiệu quả các mục tiêu của Đề án.

1.3. Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia giám sát và vận động

- Giám sát, phản biện xã hội đối với cơ chế, chính sách và kế hoạch phát triển nhân lực; đóng góp ý kiến trong quá trình xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án.

- Tổ chức tuyên truyền, vận động hội viên, đoàn viên tham gia đào tạo nghề, bồi dưỡng kỹ năng, học tập suốt đời và chuyển đổi việc làm.

- Phối hợp với cơ quan nhà nước trong triển khai các chương trình nâng cao kỹ năng, hỗ trợ người lao động yếu thế.

1.4. Chính quyền cơ sở (xã, phường) là cấp trực tiếp triển khai

- Quản lý, cập nhật và xác thực thông tin nhân lực trên địa bàn; theo dõi biến động lao động, nhu cầu tuyển dụng và nhu cầu đào tạo.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến và thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng số, kỹ năng nghề; hỗ trợ kết nối người lao động với doanh nghiệp.

- Theo dõi và giám sát tình hình thực hiện chính sách nhân lực ở từng thôn, khu dân cư, từng hộ dân và từng người lao động.

1.5. Phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động

- Doanh nghiệp tham gia xác định nhu cầu kỹ năng, tiêu chuẩn đầu ra; phối hợp đào tạo lại, đào tạo tại chỗ và tuyển dụng.

- Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trường đại học, cao đẳng xây dựng chương trình đào tạo theo nhu cầu thực tiễn, bảo đảm đầu ra gắn với việc làm và nhu cầu của thị trường lao động tỉnh.

- Người lao động chủ động học tập, nâng cao kỹ năng, cập nhật thông tin cá nhân và tham gia hệ thống dữ liệu nhân lực của tỉnh.

2. Đổi mới sáng tạo xây dựng mô hình quản trị nguồn nhân lực

Đổi mới mô hình quản trị và phát triển nguồn nhân lực theo hướng lấy mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của thị trường lao động và năng lực của người lao động làm trung tâm; tăng cường liên kết giữa Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục và đào tạo, người lao động và các chủ thể có liên quan.

Trọng tâm đổi mới là chuyển từ phương thức quản lý chủ yếu dựa trên thống kê lao động và báo cáo định kỳ sang quản trị phát triển nguồn nhân lực dựa trên mục tiêu, năng lực, dữ liệu và kết quả; từng bước hình thành khả năng nhận diện nhu cầu nhân lực, xác định khoảng cách kỹ năng, tổ chức phát triển năng lực, kết nối việc làm, đo lường kết quả và hỗ trợ dự báo, điều hành chính sách.

2.1. Xây dựng mô hình quản trị và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ

Xây dựng mô hình quản trị và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ theo hướng liên kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước - doanh nghiệp và người sử dụng lao động - cơ sở giáo dục và đào tạo - người lao động, trong đó nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu nhân lực của thị trường là căn cứ xác định yêu cầu về số lượng, cơ cấu, năng lực và kỹ năng của nguồn nhân lực.

Mô hình được tổ chức theo chuỗi quản trị:

Nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội → Nhu cầu nhân lực → Yêu cầu năng lực → Nguồn cung nhân lực → Đối sánh cung - cầu và xác định khoảng cách năng lực → Phát triển kỹ năng → Kết nối, sử dụng lao động → Đánh giá kết quả → Phân tích, dự báo → Điều chỉnh chính sách.

Việc tổ chức thực hiện các mục tiêu, chương trình và nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực được quản trị theo chu trình PDCA (Plan - Do - Check - Act); gắn mục tiêu với kết quả cần đạt, chỉ số đo lường, nhiệm vụ, chủ thể chịu trách nhiệm, tiến độ và dữ liệu kiểm chứng.

Mô hình đồng thời tạo cơ chế để doanh nghiệp phản ánh nhu cầu nhân lực và kỹ năng; cơ sở giáo dục và đào tạo điều chỉnh hoạt động đào tạo theo nhu cầu; người lao động nhận diện và phát triển năng lực; cơ quan quản lý nhà nước theo dõi, đánh giá và điều chỉnh chính sách trên cơ sở dữ liệu và kết quả thực hiện.

Qua đó, từng bước nâng cao khả năng đáp ứng nguồn nhân lực cho các ngành, lĩnh vực trọng điểm và các động lực tăng trưởng của tỉnh; đồng thời nâng cao năng suất lao động, khả năng thích ứng và chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

2.2. Xây dựng và vận hành Bộ chuẩn nhân lực mở tỉnh Phú Thọ

Xây dựng Bộ chuẩn nhân lực mở tỉnh Phú Thọ làm hệ quy chiếu phục vụ nhận diện, mô tả, đánh giá và phát triển năng lực của nguồn nhân lực theo nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và thị trường lao động.

Bộ chuẩn được xây dựng theo nguyên tắc mở, có khả năng kế thừa, ánh xạ và cập nhật, phù hợp với các quy định, tiêu chuẩn và khung năng lực có liên quan; đồng thời cho phép bổ sung các năng lực mới phát sinh từ yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, chuyển đổi số, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Bộ chuẩn được tổ chức theo 16 nhóm năng lực, làm cơ sở thiết lập quan hệ giữa:

Ngành, nghề → Vị trí việc làm → Nhóm năng lực → Năng lực → Kỹ năng
→ Cấp độ/yêu cầu năng lực.

Trên cơ sở đó, Bộ chuẩn hỗ trợ:

Doanh nghiệp mô tả yêu cầu năng lực đối với vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng;

Người lao động nhận diện năng lực hiện có và năng lực cần phát triển;

Cơ sở giáo dục và đào tạo tham chiếu nhu cầu kỹ năng để xây dựng, điều chỉnh nội dung đào tạo;

Hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm và kết nối cung - cầu thực hiện đối sánh phù hợp hơn;

Cơ quan quản lý phân tích khoảng cách năng lực, nhu cầu đào tạo, đào tạo lại và sự biến động về kỹ năng của nguồn nhân lực.

Bộ chuẩn nhân lực mở vì vậy không chỉ là một bộ tiêu chuẩn, mà là công cụ kết nối nhu cầu nhân lực - đào tạo - năng lực người lao động - việc làm, tạo nền tảng nghiệp vụ cho hoạt động phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

2.3. Xây dựng Hệ sinh thái điều hành và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ

Xây dựng Hệ sinh thái điều hành và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ nhằm tổ chức thực hiện mô hình quản trị nêu trên thông qua sự tham gia và liên kết của cơ quan quản lý nhà nước, Trung tâm Dịch vụ việc làm, UBND xã, phường, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục và đào tạo, người lao động, khu công nghiệp, hợp tác xã và các tổ chức có liên quan.

Hệ sinh thái được hình thành thông qua nhiệm vụ của Đề án, được tổ chức thành các nhóm chức năng liên thông:

Thu thập, cập nhật và khai thác thông tin cung - cầu lao động, bao gồm thông tin người lao động, nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và dữ liệu từ cơ sở;

Nâng cao năng lực các chủ thể tham gia, bao gồm cán bộ thực hiện tại xã, phường, doanh nghiệp và các đơn vị có liên quan;

Tư vấn, giới thiệu việc làm và kết nối cung - cầu lao động, thông qua Cổng thông tin việc làm, hoạt động tư vấn và các phiên giao dịch việc làm;

Chuẩn hóa và phát triển năng lực, trên cơ sở Bộ chuẩn nhân lực mở và việc xác định khoảng cách giữa năng lực hiện có với yêu cầu của vị trí việc làm;

Quản trị mục tiêu và kết quả, thông qua Hệ thống quản trị mục tiêu theo chu trình PDCA;

Đo lường chất lượng và kết quả phát triển nguồn nhân lực, thông qua hệ thống OKR/KPI và HR-Index;

Phân tích, cảnh báo và dự báo, thông qua Dashboard đa chiều và ứng dụng trí tuệ nhân tạo phù hợp;

Truyền thông, kiểm tra, điều phối và phát triển tri thức, bảo đảm Hệ sinh thái được vận hành thường xuyên, có sự tham gia của các chủ thể và có khả năng tích lũy, chia sẻ, nhân rộng tri thức.

Các nhiệm vụ được vận hành theo chuỗi:

Dữ liệu cung - cầu → Chuẩn năng lực → Đối sánh và khoảng cách năng lực → Phát triển năng lực → Kết nối việc làm → Quản trị thực hiện → Đo lường kết quả → Phân tích, dự báo → Điều chỉnh chính sách.

Hệ sinh thái được thiết kế theo nguyên tắc kế thừa, liên thông, sử dụng chung và không đầu tư trùng lặp. Các dữ liệu, cơ sở dữ liệu và hệ thống thông tin về lao động - việc làm đã được Trung ương và tỉnh xây dựng được ưu tiên kết nối, khai thác theo quy định; Đề án tập trung bổ sung các dữ liệu, công cụ và năng lực quản trị cần thiết phục vụ yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

Thông qua Hệ sinh thái, tỉnh từng bước hình thành cơ chế quản trị có khả năng trả lời các vấn đề trọng tâm: tỉnh cần nguồn nhân lực gì; hiện có nguồn nhân lực như thế nào; đang thiếu năng lực và kỹ năng gì; cần phát triển, đào tạo hoặc thu hút ở đâu; khả năng đáp ứng của thị trường lao động đến mức nào; và chính sách cần được điều chỉnh như thế nào.

Qua đó, Hệ sinh thái trở thành công cụ hỗ trợ tỉnh tổ chức thực hiện, theo dõi và đánh giá các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực; nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu, phát triển kỹ năng, sử dụng lao động và năng lực phân tích, dự báo phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Nội dung, phạm vi, sản phẩm và phân kỳ thực hiện 12 nhiệm vụ được quy định chi tiết tại **Phụ biểu 07**: Xây dựng Hệ sinh thái điều hành và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ.

3. Xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực

3.1. Thay đổi trong mô hình quản lý hành chính

- Chuyển từ mô hình “quản lý hành chính” sang “quản trị nhân lực dựa trên dữ liệu và kết quả” tỉnh Phú Thọ chuyển đổi căn bản phương thức quản lý nhân lực từ mô hình quản lý hồ sơ, thủ tục hành chính sang mô hình quản trị hiện đại dựa trên dữ liệu, mục tiêu và kết quả. Việc điều hành được thực hiện thông qua hệ thống mục tiêu OKR, bộ chỉ số KPI 6 chiều và các công cụ phân tích - dự báo của hệ sinh thái nhân lực. Các quyết định quản lý nhân lực được ban hành trên cơ sở dữ liệu thời gian thực và kết quả phân tích từ hệ thống thông tin nhân lực, bảo đảm tính khách quan, minh bạch và kịp thời. Chu trình PDCA (Lập kế hoạch - Thực hiện - Kiểm tra - Cải tiến) được triển khai đồng bộ giúp lãnh đạo tỉnh và chính quyền cơ sở điều hành, giám sát và cải tiến liên tục các chương trình phát triển nhân lực.

- Tổ chức mô hình quản lý nhân lực theo 2 cấp (tỉnh - xã): Mô hình quản lý nhân lực được tổ chức lại theo 2 cấp hành chính, phù hợp với định hướng sắp xếp đơn vị hành chính của Chính phủ. Sở Nội vụ và UBND tỉnh giữ vai trò điều phối, hướng dẫn và kiểm tra; UBND cấp xã là cấp tác nghiệp trực tiếp, chịu trách nhiệm thu thập, cập nhật và xác thực dữ liệu nhân lực gốc. Dữ liệu được truyền trực tiếp từ tỉnh về xã mà không qua trung gian, bảo đảm thông tin được cập nhật nhanh chóng, chính xác, giảm trùng lặp và nâng cao hiệu quả điều hành.

- Chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ quản lý nhân lực tại Tỉnh: Chuẩn hóa toàn bộ quy trình thống kê, cập nhật và đối soát dữ liệu nhân lực theo đúng quy định của Thông tư số 18/2025/TT-BNV về chế độ báo cáo thống kê ngành Nội vụ và văn bản hướng dẫn của cấp có thẩm quyền. Các quy trình nghiệp vụ truyền thống được thay thế bằng hệ thống Dashboard điều hành thời gian thực, bảo đảm thông tin được tổng hợp và phân tích tự động. Quy trình đào tạo, tuyển dụng, bố trí và điều phối nhân lực được chuẩn hóa theo Bộ chuẩn năng lực của tỉnh nhằm bảo đảm thống nhất, minh bạch và gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo - việc làm - sử dụng nhân lực.

3.2. Cơ chế phát triển nguồn nhân lực

- Cơ chế điều phối liên thông giữa hai cấp hành chính: Tỉnh tổ chức hệ thống điều hành theo mô hình hai cấp (tỉnh - xã), trong đó Sở Nội vụ giữ vai trò cơ quan điều phối, hướng dẫn, kiểm tra và tổng hợp kết quả; UBND cấp xã là cấp tác nghiệp trực tiếp, chịu trách nhiệm thu thập, cập nhật và xác thực dữ liệu nhân lực gốc. Các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tham gia cung cấp thông tin về kỹ năng, nhu cầu tuyển dụng và nhu cầu đào tạo, tạo thành cơ chế phối hợp liên thông giữa Nhà nước - doanh

ng nghiệp - cơ sở đào tạo.

- Cơ chế điều hành theo chu trình PDCA - OKR - KPI 6 chiều: Tỉnh áp dụng mô hình quản trị hiện đại dựa trên mục tiêu và kết quả, trong đó mỗi mục tiêu phát triển nhân lực được gắn với kết quả then chốt (KR), chỉ số đo lường (KPI 6 chiều) và chu kỳ kiểm tra định kỳ. Trung tâm Điều phối nhân lực (PMO) tỉnh tổ chức họp đánh giá theo quý, phân tích dữ liệu và đề xuất các giải pháp cải tiến theo chu trình PDCA (Lập kế hoạch - Thực hiện - Kiểm tra - Cải tiến), bảo đảm công tác điều hành nhân lực được thực hiện liên tục, minh bạch và hiệu quả.

- Cơ chế chuẩn hóa dữ liệu và định danh nhân lực: Hệ thống dữ liệu nhân lực của tỉnh được xây dựng trên cơ sở mã định danh cá nhân (CCCD/VNeID), làm mã chủ thể duy nhất trong toàn bộ cơ sở dữ liệu nhân lực. Dữ liệu được đối soát tự động với Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và Cơ sở dữ liệu người lao động quốc gia, bảo đảm tính chính xác, thống nhất và khả năng liên thông. Cơ chế này giúp đồng bộ hóa dữ liệu của tỉnh với hệ thống quốc gia, giảm trùng lặp và nâng cao chất lượng dự báo, phân tích.

- Cơ chế liên kết Nhà nước - Doanh nghiệp - Cơ sở đào tạo (mô hình “3 nhà”): Tỉnh khuyến khích và thiết lập cơ chế liên kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo thông qua việc doanh nghiệp tham gia xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo tại chỗ và tuyển dụng sau đào tạo. Các cơ sở đào tạo có trách nhiệm xây dựng chương trình đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Tỉnh thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo và hỗ trợ chi phí học tập cho người lao động, bảo đảm đào tạo gắn với sử dụng.

- Cơ chế xã hội hóa và hợp tác công - tư (PPP) trong đào tạo và phát triển nhân lực: Tỉnh thúc đẩy xã hội hóa nguồn lực phát triển nhân lực thông qua hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển trung tâm đào tạo nội bộ, thực hiện đào tạo lại và nâng cấp kỹ năng. Nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp bằng chính sách ưu đãi về thuế, mặt bằng, tín dụng, và hỗ trợ chi phí đào tạo. Đồng thời, tỉnh xây dựng Quỹ xã hội hóa đào tạo nhân lực nhằm huy động nguồn lực từ doanh nghiệp, tổ chức xã hội và dự án quốc tế cho công tác đào tạo và nâng cao kỹ năng lao động.

3.3. Chính sách phát triển nguồn nhân lực

- Chính sách đào tạo, đào tạo lại và nâng cấp kỹ năng: Tỉnh ban hành chính sách hỗ trợ học phí, ưu tiên tín dụng đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng kỹ năng mới cho người lao động phù hợp yêu cầu của doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo theo nhu cầu thực tế của thị trường lao động, đặc biệt trong các ngành mũi nhọn. Tăng cường các chương trình đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng số và trí tuệ nhân tạo nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của lực lượng lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

- Chính sách thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao: Tỉnh xây dựng các chính sách ưu đãi về thu nhập, nhà ở, điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp đối với nhân lực chất lượng cao. Áp dụng cơ chế thu hút đặc thù đối với chuyên gia, nhà khoa học, giảng viên, kỹ sư và lao động kỹ thuật cao trong các ngành công nghiệp chế biến - chế tạo, điện tử, logistics, du lịch, y tế và nông nghiệp công nghệ cao. Đồng thời, tỉnh khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng và thực hiện chính sách giữ chân nhân lực.

- Chính sách phát triển nhân lực vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi: Tỉnh ưu tiên hỗ trợ đào tạo nghề, chuyển đổi sinh kế, nâng cao kỹ năng lao động và tạo việc làm bền vững cho lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào khu vực khó khăn thông qua các chính sách ưu đãi về đất đai, tín dụng và hỗ trợ đào tạo lao động tại chỗ. Chính sách này nhằm thu hẹp khoảng cách về chất lượng nguồn nhân lực giữa các vùng trong tỉnh.

- Chính sách gắn đào tạo với sử dụng nhân lực: Tỉnh triển khai cơ chế công nhận tín chỉ đào tạo nội bộ của doanh nghiệp, liên thông đào tạo nghề với doanh nghiệp và chương trình xuất khẩu lao động; bảo đảm kết quả đào tạo gắn với cơ hội việc làm sau tốt nghiệp. Các cơ sở đào tạo, trường nghề và doanh nghiệp được khuyến khích phối hợp xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn năng lực, đáp ứng đúng nhu cầu tuyển dụng.

- Chính sách an sinh lao động và phát triển việc làm bền vững: Tỉnh tăng cường hỗ trợ người lao động thất nghiệp, lao động chuyển đổi nghề và lao động bị ảnh hưởng bởi các yếu tố thị trường thông qua đào tạo lại, tư vấn nghề nghiệp và kết nối việc làm. Mở rộng tiếp cận bảo hiểm thất nghiệp và nâng cao hiệu quả chính sách an sinh xã hội, bảo đảm người lao động có việc làm bền vững, thu nhập ổn định và môi trường làm việc an toàn.

- Chính sách thúc đẩy chuyển đổi số trong quản trị nhân lực: Tỉnh đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong phân tích, dự báo thị trường lao động, xây dựng hồ sơ năng lực số của người lao động và vận hành cơ sở dữ liệu nhân lực số. Thực hiện chính sách dữ liệu mở và chia sẻ dữ liệu theo quy định nhằm thúc đẩy minh bạch thông tin, hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng và giúp người lao động tiếp cận cơ hội việc làm nhanh chóng, chính xác.

4. Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tỉnh

4.1. Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh theo từng ngành, nghề, lĩnh vực, trọng tâm là kỹ năng tay nghề, ý thức kỷ luật lao động trong quá trình đào tạo gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế. Xác định rõ các chủ thể và trách nhiệm trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đất nước. Rà soát, quy hoạch, cơ cấu lại mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề, đại học, cao đẳng; xây dựng hệ thống giáo dục - đào tạo

hiện đại, chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Chú trọng đào tạo kỹ năng mềm, tư duy sáng tạo, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.

4.2. Xây dựng chương trình đào tạo nghề gắn với Khung trình độ quốc gia (VQF) và Chuẩn kỹ năng nghề quốc gia (KNNQG). Trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp theo chuẩn quốc gia và tiệm cận chuẩn khu vực, quốc tế cho lao động Phú Thọ. Hình thành đội ngũ nhân lực làm nòng cốt cho các ngành mũi nhọn, kinh tế số và kinh tế xanh.

4.3. Phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao, song ngữ (Việt - Anh), liên kết quốc tế. Đẩy mạnh phương thức đào tạo kết hợp (blended learning), học trực tuyến và thực hành thực tế.

4.4. Xác định 6 nhóm ngành mũi nhọn của tỉnh Phú Thọ: Công nghiệp chế biến - chế tạo, điện tử, cơ khí chính xác; Logistics, dịch vụ cao cấp, du lịch văn hóa - sinh thái; Y tế - chăm sóc sức khỏe, công nghệ sinh học; Năng lượng tái tạo, năng lượng sạch; Nông nghiệp công nghệ cao, sản phẩm OCOP, kinh tế tuần hoàn. Tập trung phát triển nguồn nhân lực cho các ngành mũi nhọn mà Phú Thọ có lợi thế so sánh và định hướng chiến lược. Bảo đảm cung ứng đủ số lượng, chất lượng lao động cho các ngành công nghiệp, dịch vụ, nông nghiệp công nghệ cao, góp phần thực hiện các đột phá về tăng trưởng. Hình thành đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, lao động tay nghề cao trong từng lĩnh vực trọng điểm, có khả năng cạnh tranh ở quy mô khu vực và quốc tế.

4.5. Xây dựng mô hình liên kết doanh nghiệp - trường nghề - viện nghiên cứu: Tổ chức chương trình đào tạo chuyên sâu và ngắn hạn phù hợp từng ngành. Xây dựng cơ chế hỗ trợ, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nội bộ. Liên kết hợp tác quốc tế để đưa nhân lực mũi nhọn ra nước ngoài học tập, thực tập, nâng cao tay nghề.

4.6. Đột phá và tập trung vào đào tạo ngoại ngữ, chuyển đổi số và AI

- Triển khai chương trình đào tạo ngoại ngữ diện rộng, đặc biệt là tiếng Anh, Nhật, Hàn, Trung theo ngành nghề.

- Trang bị cho lực lượng lao động tinh hoa của Phú Thọ kỹ năng toàn cầu, làm chủ ngoại ngữ, công nghệ số và trí tuệ nhân tạo.

- Tạo lợi thế cạnh tranh khác biệt cho nhân lực Phú Thọ trong khu vực và quốc tế.

- Xây dựng một thế hệ lao động trẻ có khả năng làm việc trong môi trường toàn cầu hóa, kinh tế số, kinh tế xanh.

- Đưa kỹ năng số (digital skills) vào chương trình đào tạo cơ bản và nâng cao.

- Phát triển các khóa học chuyên sâu về AI, dữ liệu lớn, an ninh mạng, tự động hóa.

- Liên kết với các doanh nghiệp công nghệ, các tập đoàn quốc tế để đào tạo

theo chuẩn toàn cầu.

- Tổ chức các cuộc thi, dự án sáng tạo số cho thanh niên, học sinh, sinh viên.
- Xây dựng cộng đồng nhân lực số - AI của tỉnh, kết nối với mạng lưới quốc gia và quốc tế.

5. Truyền thông nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực

Giải pháp truyền thông và nâng cao nhận thức được xác định là một trụ cột quan trọng, bảo đảm sự đồng thuận của hệ thống chính trị, doanh nghiệp và người dân trong quá trình triển khai Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045. Mục tiêu của giải pháp là tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, hành động và trách nhiệm của các cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Nội dung chủ yếu gồm:

5.1. Truyền thông trong hệ thống chính trị - hành chính của tỉnh

- Tổ chức tuyên truyền, quán triệt các mục tiêu, định hướng và nhiệm vụ của Đề án đến cấp ủy, chính quyền, mặt trận tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội.
- Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về mô hình quản trị nhân lực mới dựa trên dữ liệu, kết quả và công nghệ số.
- Tăng cường vai trò giám sát, phản biện của mặt trận tổ quốc, đoàn thể trong thực hiện các chính sách nhân lực, bảo đảm công khai, minh bạch và đúng đối tượng.
- Đưa nội dung phát triển nguồn nhân lực vào chương trình kiểm tra, giám sát thường xuyên của các cơ quan Đảng và chính quyền.

5.2. Truyền thông đến doanh nghiệp và cộng đồng sử dụng lao động

- Tổ chức các hội nghị, diễn đàn, tọa đàm với doanh nghiệp để kết nối cung cầu, phổ biến nhu cầu thị trường lao động, bộ chuẩn năng lực mở và các chính sách hỗ trợ đào tạo, tuyển dụng.
- Hướng dẫn doanh nghiệp tham gia Công Việc làm Phú Thọ, cập nhật nhu cầu tuyển dụng, kỹ năng yêu cầu và tham gia xây dựng chương trình đào tạo.
- Tuyên truyền về trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo lại, đào tạo nội bộ và phát triển nhân lực chất lượng cao.
- Khuyến khích doanh nghiệp chủ động hợp tác theo mô hình “3 nhà” và PPP trong đào tạo.

5.3. Truyền thông đến người lao động và người dân trên địa bàn

- Tăng cường truyền thông về vai trò của học tập suốt đời, đào tạo lại và chuyển

đổi nghề trong bối cảnh kinh tế số.

- Hướng dẫn người lao động khai báo, cập nhật hồ sơ năng lực số trên CSDL nhân lực của tỉnh và sử dụng sàn giao dịch việc làm.

- Tổ chức các hoạt động tư vấn nghề nghiệp, tư vấn việc làm, phổ biến kỹ năng số, kỹ năng an toàn lao động và thông tin thị trường lao động.

- Tuyên truyền mạnh mẽ về cơ hội học nghề, việc làm trong nước, việc làm bền vững và cơ hội xuất khẩu lao động chất lượng cao.

5.4. Truyền thông về chuyển đổi số và kỹ năng số trong phát triển nhân lực

- Tăng cường phổ biến kiến thức về chuyển đổi số, kỹ năng số cơ bản và kỹ năng số chuyên sâu trong doanh nghiệp và trường học.

- Tuyên truyền về vai trò của dữ liệu, định danh điện tử, hồ sơ năng lực số và cơ sở dữ liệu nhân lực trong điều hành phát triển nhân lực.

- Phổ biến các công cụ AI, phân tích dữ liệu, công nghệ mới và các xu hướng nghề nghiệp tương lai cho học sinh, sinh viên và người lao động.

- Tổ chức các chiến dịch truyền thông trên môi trường số, mạng xã hội, báo điện tử và hệ thống thông tin cơ sở.

5.5. Truyền thông đa phương tiện - đa nền tảng

- Xây dựng chuyên trang thông tin về phát triển nhân lực trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh và Sở Nội vụ.

- Phát triển video, phóng sự, infographic, tài liệu truyền thông trên nền tảng mạng xã hội, Zalo OA, nền tảng số của tỉnh.

- Tăng cường truyền thông trên các phương tiện thông tin đại chúng, thông qua loa truyền thanh thông minh, tổ dân phố, tổ liên gia, hệ thống TTĐT cấp xã ...

- Tổ chức tập huấn truyền thông cho cán bộ xã, thôn, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.

6. Hoàn thiện hạ tầng dữ liệu và chuyển đổi số trong quản trị nhân lực

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống hạ tầng dữ liệu nhân lực thống nhất, chuẩn hóa, liên thông từ cấp xã đến cấp tỉnh và kết nối với cơ sở dữ liệu quốc gia; bảo đảm dữ liệu nhân lực được cập nhật đầy đủ, chính xác, hỗ trợ công tác điều hành, phân tích, dự báo và ra quyết định theo thời gian thực với các nội dung chủ yếu sau:

6.1. Xây dựng Cơ sở dữ liệu nhân lực tỉnh đồng bộ với hệ thống quốc gia

- Thiết lập CSDL nhân lực tỉnh theo mô hình tập trung, đáp ứng yêu cầu tích hợp và chia sẻ dữ liệu với CSDL người lao động quốc gia, CSDL quốc gia về dân cư

(C06) và toàn bộ 22 CSDL ngành Nội vụ.

- Áp dụng các tiêu chuẩn kỹ thuật về dữ liệu, danh mục dùng chung và kết nối NGSP - LGSP theo quy định của Bộ Nội vụ và Bộ Khoa học và Công nghệ.

6.2. Tích hợp định danh số bảo đảm “một người - một hồ sơ nhân lực”

- Sử dụng mã định danh cá nhân (CCCD/VNeID) làm mã định danh duy nhất trong CSDL nhân lực của tỉnh.

- Thực hiện đối soát định kỳ giữa dữ liệu nhân lực và dữ liệu dân cư nhằm bảo đảm tính chính xác, đồng bộ, tránh trùng lặp và phục vụ phân tích - dự báo.

6.3. Xây dựng hệ thống phân tích, dự báo cung - cầu nhân lực bằng trí tuệ nhân tạo

- Phát triển các công cụ phân tích dữ liệu lớn (Big Data) và AI để dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực, địa bàn; phân tích xu hướng thị trường lao động và cảnh báo sớm nguy cơ thiếu hụt kỹ năng.

- Hỗ trợ lãnh đạo tỉnh và các sở, ngành ra quyết định điều hành nhân lực theo thời gian thực, phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội.

6.4. Phát triển nền tảng dữ liệu mở và hệ thống Dashboard điều hành PDCA - OKR - KPI 6 chiều

- Xây dựng hệ thống Dashboard điều hành liên thông từ tỉnh đến xã, hỗ trợ theo dõi tiến độ, đánh giá hiệu quả và giám sát kết quả theo chu trình PDCA.

- Công bố các bộ dữ liệu nhân lực mở (Open Data) theo quy định, phục vụ doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người dân khai thác thông tin.

- Ứng dụng nền tảng OKR và KPI 6 chiều trong quản trị nhân lực và đánh giá kết quả thực hiện chỉ tiêu nhân lực.

6.5. Tích hợp chế độ báo cáo theo Thông tư số 18/2025/TT-BNV ngày 08/10/2025 của Bộ Nội vụ vào hệ thống điện tử của tỉnh

- Chuẩn hóa, điện tử hóa toàn bộ biểu mẫu báo cáo nhân lực theo quy định tại Thông tư số 18/2025/TT-BNV.

- Kết nối tự động giữa hệ thống báo cáo điện tử của tỉnh với hệ thống báo cáo ngành Nội vụ, bảo đảm giảm tải thủ tục, rút ngắn thời gian tổng hợp và nâng cao chất lượng dữ liệu báo cáo.

7. Tăng cường phối hợp liên ngành, huy động nguồn lực và xã hội hóa

Tăng cường hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị; bảo đảm huy động và phân bổ đầy đủ nguồn lực để triển khai Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045; đồng

thời thúc đẩy xã hội hóa và thu hút sự tham gia của doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, tổ chức xã hội và cộng đồng vào công tác đào tạo, phát triển nhân lực. Tăng cường phối hợp liên ngành, huy động nguồn lực và xã hội hóa với nội dung chủ yếu sau:

7.1. Thành lập Ban Chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực tỉnh (HR-PMO)

- Thành lập Ban Chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực tỉnh (HR-PMO) do lãnh đạo UBND tỉnh làm Trưởng ban, Sở Nội vụ làm cơ quan thường trực; các sở ngành, đơn vị liên quan.

- Ban Chỉ đạo có nhiệm vụ điều phối thống nhất toàn bộ các chương trình, kế hoạch và hoạt động thuộc Đề án; theo dõi tiến độ; phân tích dữ liệu và đề xuất điều chỉnh kế hoạch theo chu trình PDCA.

- Ban Chỉ đạo tổ chức giao ban định kỳ theo quý và đột xuất để xử lý vấn đề phát sinh.

7.2. Hoàn thiện quy chế phối hợp liên ngành

- Ban hành Quy chế phối hợp giữa các sở, ngành: Nội vụ, Giáo dục và Đào tạo, Công an tỉnh, Tài chính, Khoa học và Công nghệ và UBND cấp xã.

- Quy chế quy định rõ trách nhiệm chủ trì, phối hợp; cơ chế chia sẻ dữ liệu; chế độ báo cáo và quy trình tác nghiệp liên thông trong triển khai đào tạo - tuyển dụng - điều phối nhân lực.

- Thực hiện cơ chế chia sẻ dữ liệu thông qua LGSP, bảo đảm thống nhất với các CSDL quốc gia và ngành Nội vụ.

7.3. Huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo và phát triển nhân lực

- Khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng chuẩn kỹ năng nghề, chuẩn đầu ra đào tạo và đánh giá năng lực người lao động.

- Doanh nghiệp được hỗ trợ tham gia đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng hoặc đào tạo nội bộ theo mô hình PPP.

- Tăng cường hợp tác doanh nghiệp - nhà trường qua cơ chế đặt hàng đào tạo, thực tập nghề nghiệp và tuyển dụng sau đào tạo.

7.4. Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp và đào tạo nhân lực chất lượng cao

- Huy động các trường đại học, học viện, viện nghiên cứu, tổ chức khoa học công nghệ tham gia đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao kỹ thuật.

- Khuyến khích cơ sở giáo dục đầu tư hạ tầng đào tạo, phòng thực hành, trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao.

- Ưu tiên các chương trình hợp tác quốc tế trong đào tạo kỹ năng số, AI, kỹ

năng xanh và ngành mũi nhọn của tỉnh.

7.5. Huy động và đa dạng hóa nguồn lực thực hiện Đề án

- Bố trí ngân sách tỉnh để triển khai các nhiệm vụ trọng tâm giai đoạn 2026 - 2030, bảo đảm đúng lộ trình, trọng tâm, trọng điểm.

- Huy động nguồn vốn ODA, nguồn vốn viện trợ không hoàn lại, tài trợ của các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ.

- Thúc đẩy hợp tác công - tư (PPP) trong đào tạo nghề, đào tạo kỹ năng số và phát triển nguồn nhân lực mũi nhọn.

- Khuyến khích doanh nghiệp tham gia đóng góp vào Quỹ xã hội hóa đào tạo nhân lực của tỉnh.

8. Thiết lập cơ chế giám sát, đánh giá và điều chỉnh chính sách

Thiết lập cơ chế giám sát và đánh giá đồng bộ, bảo đảm Đề án được theo dõi thường xuyên, đánh giá khách quan và điều chỉnh linh hoạt trên cơ sở dữ liệu, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị nhân lực của tỉnh trong giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Thiết lập cơ chế giám sát, đánh giá và điều chỉnh chính sách với nội dung như sau:

8.1. Xây dựng hệ thống chỉ số giám sát và đánh giá dựa trên dữ liệu

- Xây dựng và áp dụng hệ thống chỉ số đánh giá theo Bộ KPI của Đề án, kết hợp với 12 chỉ số của Bộ chỉ số Quy hoạch và Dự báo Nguồn nhân lực (HR Planning Index).

- Chuẩn hóa phương pháp thu thập, đối soát và phân tích dữ liệu đánh giá theo thời gian thực, bảo đảm khách quan, minh bạch và so sánh được giữa các kỳ đánh giá.

8.2. Thiết lập cơ chế giám sát của Tỉnh ủy, HĐND và UBND tỉnh

- Tỉnh ủy thực hiện giám sát định hướng thông qua lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện nghị quyết và các mục tiêu phát triển nhân lực.

- HĐND tỉnh giám sát việc thực hiện chính sách, phân bổ nguồn lực và kết quả đạt được hằng năm.

- UBND tỉnh tổ chức kiểm tra, đôn đốc các sở, ngành và địa phương; chỉ đạo việc cập nhật dữ liệu và triển khai các nhiệm vụ nhân lực theo đúng tiến độ.

8.3. Tích hợp chế độ báo cáo theo Thông tư 18/2025/TT-BNV ngày 18/10/2025 của Bộ Nội vụ quy định chế độ báo cáo thống kê ngành Nội vụ vào hệ thống giám sát điện tử và các hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền

- Tích hợp đầy đủ biểu báo cáo của hệ thống báo cáo ngành Nội vụ (Thông tư 18/2025/TT-BNV) vào nền tảng giám sát và điều hành nhân lực của tỉnh.

- Thực hiện báo cáo điện tử định kỳ, tự động tổng hợp và phân tích dữ liệu, thay thế phương thức báo cáo thủ công và rút ngắn thời gian xử lý.

- Đảm bảo dữ liệu báo cáo được kết nối hai chiều với CSDL nhân lực tỉnh và CSDL quốc gia.

8.4. Tổ chức tổng kết, đánh giá định kỳ và điều chỉnh chính sách theo dữ liệu

- Tổ chức đánh giá kết quả thực hiện (6 tháng và hàng năm) dựa trên hệ thống KPI và HR Planning Index.

- Ban chỉ đạo nhân lực tỉnh phân tích dữ liệu, đề xuất điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp hoặc phân bổ nguồn lực khi có biến động thị trường lao động.

- Kết quả đánh giá được công bố công khai, phục vụ giám sát của người dân, doanh nghiệp và các tổ chức liên quan.

8.5. Thiết lập hệ thống cảnh báo sớm về thiếu hụt nhân lực

- Xây dựng mô hình phân tích dự báo bằng trí tuệ nhân tạo (AI) nhằm phát hiện sớm các nguy cơ thiếu hụt lao động theo ngành, nghề, địa bàn hoặc kỹ năng.

- Hệ thống cảnh báo được tích hợp vào Dashboard điều hành của tỉnh, hỗ trợ lãnh đạo đưa ra quyết định điều chỉnh đào tạo, thu hút nhân lực và chính sách an sinh kịp thời.

Đồng bộ dữ liệu cảnh báo với hệ thống việc làm quốc gia và sàn giao dịch việc làm của tỉnh.

IV. CÁC NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH PHÚ THỌ NĂM 2026 - 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

Trên cơ sở mục tiêu, định hướng và các nhóm giải pháp của Đề án, giai đoạn 2026–2030 xác định triển khai 12 nhiệm vụ trọng tâm nhằm từng bước hình thành Hệ sinh thái điều hành và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và tạo nền tảng cho giai đoạn tiếp theo đến năm 2045.

Các nhiệm vụ tập trung vào các nội dung chủ yếu: nắm bắt và cập nhật thông tin cung - cầu lao động; nâng cao năng lực của các chủ thể tham gia; phát triển kỹ năng và hỗ trợ người lao động; kết nối cung - cầu và giao dịch việc làm; xây dựng và vận hành Bộ chuẩn nhân lực mở; quản trị mục tiêu và kết quả theo chu trình PDCA; xây dựng hệ thống OKR/KPI và HR-Index; phân tích, cảnh báo, dự báo nguồn nhân lực; truyền thông, kiểm tra, điều phối và phát triển tri thức phục vụ nguồn nhân lực.

Các nhiệm vụ được tổ chức theo nguyên tắc liên thông, kế thừa, không trùng lặp, trong đó kết quả của từng nhiệm vụ vừa tạo ra sản phẩm trực tiếp, vừa là đầu

vào cho các nhiệm vụ có liên quan, hình thành chuỗi phát triển nguồn nhân lực:

Nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội → Nhu cầu nhân lực → Chuẩn năng lực → Nguồn cung nhân lực → Đối sánh và xác định khoảng cách năng lực → Phát triển kỹ năng → Kết nối và sử dụng lao động → Đánh giá kết quả → Phân tích, dự báo → Điều chỉnh chính sách.

Thông qua việc triển khai đồng bộ 12 nhiệm vụ, tỉnh từng bước chuyển từ phương thức quản lý lao động và tổng hợp báo cáo sang quản trị phát triển nguồn nhân lực dựa trên mục tiêu, năng lực, dữ liệu và kết quả; góp phần nâng cao chất lượng, năng suất và khả năng thích ứng của nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành, lĩnh vực trọng điểm và các động lực tăng trưởng của tỉnh trong giai đoạn 2026–2030, đồng thời tạo nền tảng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2045.

Danh mục, nội dung, sản phẩm, kinh phí và phân kỳ thực hiện 12 nhiệm vụ được quy định chi tiết tại **Phụ biểu 08**.

STT	Tên nhiệm vụ theo Phụ lục 08	Mô tả nội dung chính	Sản phẩm/kết quả chính	Chủ thể chủ trì/thực hiện chính	Chủ thể phối hợp/tham gia
1	Tập huấn sử dụng phần mềm, nhập dữ liệu cho cán bộ cấp xã	Đào tạo cán bộ cấp xã sử dụng hệ thống; cập nhật, kiểm tra, khai thác dữ liệu lao động - việc làm và thực hiện các nhiệm vụ được phân cấp trên Hệ sinh thái.	Chương trình/tài liệu tập huấn; các lớp tập huấn; cán bộ được đào tạo; năng lực cập nhật và khai thác dữ liệu tại 148 xã/phường.	Cơ quan chuyên môn LĐ-VL/Trung tâm Dịch vụ việc làm theo phân công	UBND 148 xã/phường; cán bộ được giao nhiệm vụ; đơn vị vận hành hệ thống.
2	Tập huấn sử dụng phần mềm; bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lãnh đạo và nhân sự quản lý tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh	Hướng dẫn doanh nghiệp tham gia Hệ sinh thái; bồi dưỡng quản trị nhân lực, xác định nhu cầu lao động, tuyển dụng, sử dụng, phát triển kỹ năng và nâng	Chương trình/tài liệu; lớp bồi dưỡng; doanh nghiệp và cán bộ quản lý được đào tạo; doanh nghiệp tham gia, khai thác Hệ sinh thái.	Cơ quan chuyên môn LĐ-VL/Trung tâm Dịch vụ việc làm theo phân công	Doanh nghiệp; Ban quản lý KCN; hiệp hội doanh nghiệp; cơ sở đào tạo; chuyên gia.

		cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.			
3	Điều tra và các hoạt động triển khai Đề án (in phiếu, chi phí tổ chức các cuộc điều tra, nhập dữ liệu ... (100% xã phường)	Điều tra, rà soát, thu thập và cập nhật thông tin người lao động, việc làm, trình độ, kỹ năng và biến động lao động trên địa bàn; kế thừa dữ liệu hiện có và bổ sung thông tin cần thiết cho Đề án.	Bộ công cụ/phiếu điều tra; dữ liệu điều tra 100% xã/phường; dữ liệu người lao động được rà soát, cập nhật; báo cáo phân tích kết quả điều tra.	Cơ quan chuyên môn LĐ-VL	UBND 148 xã/phường; Trung tâm DVVL; thôn/tổ dân phố; người lao động và các chủ thể cung cấp thông tin.
4	Chi điều tra và các hoạt động triển khai Đề án (in phiếu, chi phí tổ chức các cuộc điều tra tại doanh nghiệp, nhập dữ liệu ...)	Điều tra nhu cầu sử dụng lao động, tuyển dụng, vị trí việc làm, ngành nghề, trình độ, kỹ năng và dự kiến biến động nhân lực của doanh nghiệp.	Bộ công cụ điều tra doanh nghiệp; dữ liệu nhu cầu nhân lực; dữ liệu yêu cầu kỹ năng/vị trí việc làm; báo cáo cung – cầu và nhu cầu nhân lực doanh nghiệp.	Cơ quan chuyên môn LĐ-VL	Trung tâm DVVL; doanh nghiệp; Ban quản lý KCN; hiệp hội doanh nghiệp; cơ sở đào tạo.
5	Tuyên truyền Nghị quyết, Đề án, Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, phổ biến chính sách (Tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng: phóng sự, tin, bài ...)	Truyền thông về mục tiêu, chính sách, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; phổ biến cơ hội đào tạo, việc làm và hoạt động của Hệ sinh thái đến các nhóm đối tượng.	Tin, bài, phóng sự, chuyên đề và sản phẩm truyền thông; các đợt/chương trình truyền thông; mức độ tiếp cận của các nhóm đối tượng.	Cơ quan quản lý Đề án/cơ quan chuyên môn LĐ-VL	Cơ quan báo chí, truyền thông; Trung tâm DVVL; UBND xã/phường; doanh nghiệp; cơ sở đào tạo; các tổ chức liên quan.
6	Tổ chức các hoạt động kết nối cung - cầu	+ Tư vấn nghề nghiệp; hỗ trợ đánh giá năng	+Người lao động được tư vấn/đánh giá;	cơ quan chuyên môn LĐ-	Cơ sở GDNN/cơ sở đào tạo;

	lao động, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Kiểm tra, hướng dẫn, giám sát doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng sử dụng nguồn nhân lực và chấp hành pháp luật lao động...	lực và xác định khoảng cách kỹ năng; định hướng đào tạo, đào tạo lại, chuyển đổi kỹ năng; giới thiệu và kết nối việc làm phù hợp. + Kiểm tra, hướng dẫn, giám sát tình hình sử dụng lao động và chấp hành pháp luật lao động; nhận diện khó khăn, bất cập và vấn đề ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.	nhu cầu phát triển kỹ năng được xác định; người lao động được định hướng đào tạo/đào tạo lại; kết quả giới thiệu và kết nối việc làm. +Kế hoạch/đợt kiểm tra, giám sát; kết quả kiểm tra; kiến nghị, yêu cầu khắc phục; dữ liệu về tình hình sử dụng và chấp hành pháp luật lao động.	VL/Trung tâm Dịch vụ việc làm; Cơ quan có chức năng quản lý, kiểm tra về lao động theo thẩm quyền	doanh nghiệp; UBND xã/phường; Cơ quan chuyên môn LĐ-VL; doanh nghiệp; các cơ quan, đơn vị liên quan.
7	Hoạt động của Ban chỉ đạo, tổ chuyên môn quản lý Đề án (Chi phục vụ công tác quản lý, trao đổi kinh nghiệm, sơ kết, tổng kết ...)	Tổ chức chỉ đạo, điều phối, theo dõi, kiểm tra tiến độ; xử lý các vấn đề liên ngành; trao đổi kinh nghiệm, sơ kết, tổng kết và đánh giá kết quả Đề án.	Kế hoạch điều hành; các cuộc họp/hoạt động điều phối; báo cáo tiến độ; kết luận chỉ đạo; sơ kết, tổng kết; các vấn đề/điểm nghẽn được xử lý.	Ban Chỉ đạo/Cơ quan thường trực Đề án	Tổ chuyên môn; các sở, ngành; Trung tâm DVVL; UBND xã/phường; doanh nghiệp; cơ sở đào tạo và các đơn vị liên quan.
8	Xây dựng Hệ thống Quản trị mục tiêu theo chu trình PDCA nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ	Xây dựng công cụ quản trị mục tiêu, chỉ tiêu, kế hoạch, nhiệm vụ, chủ thể, tiến độ và kết quả phát triển nguồn nhân lực theo chu trình Plan –	Hệ thống quản trị PDCA; cấu trúc mục tiêu – KR – KPI – nhiệm vụ; cơ chế giao và theo dõi trách nhiệm; check-in kết quả;	Cơ quan quản lý Đề án/cơ quan chuyên môn LĐ-VL	Ban Chỉ đạo; các sở, ngành; Trung tâm DVVL; UBND xã/phường; các chủ thể được giao

		Do – Check – Act.	cảnh báo tiến độ; báo cáo quản trị.		nhiệm vụ; đơn vị CNTT.
9	Xây dựng, chuẩn hóa và vận hành Bộ chuẩn nhân lực mở tỉnh Phú Thọ theo 16 nhóm năng lực	Xây dựng hệ quy chiếu mở về năng lực, kỹ năng và cấp độ; ánh xạ ngành/nghề, vị trí việc làm với yêu cầu năng lực; hỗ trợ xác định khoảng cách kỹ năng và nhu cầu phát triển năng lực.	Bộ chuẩn nhân lực mở 16 nhóm năng lực; danh mục năng lực/kỹ năng; chuẩn cấp độ; ánh xạ vị trí việc làm – năng lực; công cụ vận hành và cập nhật Bộ chuẩn.	Cơ quan quản lý Đề án/cơ quan chuyên môn	Doanh nghiệp; cơ sở GDNN/đào tạo; Trung tâm DVVL; chuyên gia; hiệp hội nghề nghiệp; các sở, ngành; người lao động.
10	Xây dựng Bộ chỉ số quản trị mục tiêu, kết quả và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực (OKR/KPI), Bộ chỉ số đánh giá phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ (HR-Index).	Chuẩn hóa hệ thống chỉ số đo lường mục tiêu, kết quả và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực; hình thành HR-Index để đánh giá thực trạng và mức độ chuyển biến của nguồn nhân lực theo thời gian.	Bộ OKR/KPI phát triển nguồn nhân lực; danh mục và phương pháp tính KPI; HR-Index; phương pháp đánh giá; cơ chế cập nhật, tổng hợp và công bố kết quả.	Cơ quan quản lý Đề án/cơ quan chuyên môn LĐ-VL	Các sở, ngành; Trung tâm DVVL; UBND xã/phường; doanh nghiệp; cơ sở đào tạo; cơ quan thống kê và các đơn vị cung cấp dữ liệu.
11	Phát triển Dashboard 6 chiều và Hệ thống AI Dự báo nhân lực	Tổng hợp, trực quan hóa và phân tích dữ liệu nguồn nhân lực; theo dõi các chiều quản trị; ứng dụng AI hỗ trợ phân tích xu hướng, dự báo nhu cầu nhân lực, khoảng cách kỹ năng và cảnh báo phục vụ điều hành.	Dashboard 6 chiều; hệ thống báo cáo/phân tích; mô hình dự báo; cảnh báo; kịch bản cung – cầu nhân lực; công cụ AI hỗ trợ phân tích và ra quyết định.	Cơ quan quản lý Đề án/cơ quan chuyên môn LĐ-VL	Ban Chỉ đạo/lãnh đạo tỉnh; các sở, ngành; Trung tâm DVVL; UBND xã/phường; doanh nghiệp; cơ sở đào tạo; chuyên gia và đơn vị CNTT.

12	Xây dựng Thư viện mở Nhân lực tỉnh Phú Thọ	Tập hợp, chuẩn hóa, số hóa và chia sẻ tri thức, học liệu, chuẩn kỹ năng, quy trình, mô hình, kinh nghiệm và nghiên cứu phục vụ học tập, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.	Thư viện mở; kho học liệu; kho chuẩn/kỹ năng; kho mô hình, kinh nghiệm; tài liệu nghiên cứu; cơ chế đóng góp, cập nhật, chia sẻ và khai thác tri thức.	Cơ quan quản lý Đề án/cơ quan chuyên môn	Cơ sở đào tạo/GDNN; Trung tâm DVVL; doanh nghiệp; chuyên gia; các sở, ngành; UBND xã/phường; người lao động.
----	--	---	--	--	--

V. TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

Tầm nhìn đến năm 2045 về phát triển nguồn nhân lực là xây dựng một lực lượng lao động có chất lượng cao, trí tuệ, tri thức và kỹ năng phù hợp với xu thế thời đại để đạt được mục tiêu trở thành một tỉnh phát triển, thu nhập cao, dựa chủ yếu vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số với tầm nhìn phát triển nguồn nhân lực đến năm 2045 như sau:

(1) Đầu tư vào Giáo dục và Đào tạo: Tập trung nâng cao trí tuệ, tri thức và trình độ học vấn cho toàn dân, đặc biệt là thế hệ trẻ, để phát triển toàn diện.

(2) Nâng cao chất lượng nhân lực: Phát triển nguồn nhân lực có sức khỏe thể chất và tinh thần tốt, kỹ năng chuyên môn cao, khả năng thích ứng và làm việc trong môi trường đa văn hóa.

(3) Thúc đẩy đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số: Nguồn nhân lực phải đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển dựa trên khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

(4) Tạo ra lực lượng lao động chủ động: Xây dựng đội ngũ nhân sự có khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường làm việc, tăng cường hiệu suất và sự sáng tạo.

(5) Phát triển toàn diện lao động chất lượng cao: Đặt con người làm trung tâm, chú trọng phát triển con người để hướng tới một Phú Thọ phát triển toàn diện và bền vững; trang bị cho lao động tỉnh Phú Thọ những kỹ năng và kiến thức cần thiết để đáp ứng các yêu cầu của nền kinh tế số, hướng tới mục tiêu tỉnh Phú Thọ trở thành thành phố trực thuộc Trung ương vào năm 2045.

VI. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Phương pháp tiếp cận nguồn lực

1.1. Tiếp cận hệ sinh thái: Xây dựng hệ sinh thái nguồn nhân lực gồm: Nhà

nước - Doanh nghiệp - Nhà trường - Người lao động - Xã hội. Các thành phần cùng tham gia đào tạo, sử dụng, chia sẻ chi phí & lợi ích.

1.2. Tiếp cận dựa trên nhu cầu thị trường: Đào tạo theo “đơn đặt hàng” của doanh nghiệp. Chuyển từ “cung cái mình có” → “đáp ứng cái thị trường cần”.

1.3. Tiếp cận số hóa và dữ liệu mở: Vận hành CSDL nhân lực Phú Thọ (theo mô hình quản trị và kết quả kết nối và tích hợp với các phân hệ quản trị nguồn lực). Sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu để dự báo, kết nối cung - cầu lao động, giám sát KPI.

2. Giải pháp huy động kinh phí

2.1. Huy động mọi nguồn lực để thực hiện Đề án, trong đó nguồn ngân sách nhà nước là quyết định.

2.2. Thực hiện đồng bộ các giải pháp về huy động vốn, bảo đảm huy động đầy đủ, kịp thời theo đúng cơ cấu đã được quy định; các đơn vị phải có trách nhiệm bố trí đủ vốn ngân sách địa phương theo quy định của pháp luật để thực hiện Đề án.

2.3. Rà soát, phân kỳ đầu tư, ưu tiên tập trung đầu tư, tránh dàn trải, nợ đọng, bảo đảm đúng quy định của Luật Đầu tư công, huy động đủ các nguồn lực để tổ chức thực hiện các nội dung của Đề án.

2.4. Kết nối, lồng ghép kinh phí tổng hòa với các đề án trọng điểm của tỉnh.

2.5. Tập trung khai thác nguồn lực xã hội hóa.

3. Nguồn lực thực hiện Đề án

3.1. Nguồn lực thực hiện đề án tuân thủ nguyên tắc sau

- Thiết lập cơ chế điều phối thống nhất nguồn Nhân lực tỉnh trong toàn tỉnh, bảo đảm việc triển khai 10 đề án trọng điểm của tỉnh Phú Thọ được gắn kết chặt chẽ về dữ liệu, chỉ tiêu và kết quả đầu ra theo phương pháp quản trị hiện đại PDCA (Plan - Do - Check - Act). Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 đóng vai trò đề án trung tâm, điều phối toàn bộ hoạt động đào tạo, sử dụng, phát triển và đo lường hiệu quả nhân lực, nhằm tối ưu hóa đầu tư công, tránh trùng lặp và nâng cao năng suất lao động trên phạm vi toàn tỉnh.

3.2. Phân bổ nguồn lực lồng ghép và hợp nhất với các đề án trọng điểm của tỉnh như sau (chi tiết tại Phụ biểu 10)

- Bảng phân bổ nguồn lực thể hiện mối liên kết tổng thể giữa Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 với 10 đề án trọng điểm đang được triển khai trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội, nhằm bảo đảm thống nhất điều hành, tránh chồng chéo, tận dụng tối đa nguồn lực đầu tư và dữ liệu quản lý hiện có của tỉnh. Cụ thể:

+ Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng giữ vai trò đề án trung tâm, là “hệ điều hành nhân lực” của tỉnh, thực hiện nhiệm vụ điều phối, chuẩn hóa dữ liệu và giám sát tiến độ nhân lực theo 6 chiều (Input - Process - Output - Outcome - Impact - Risk).

+ Các đề án chuyên ngành (Văn hóa, Y tế, Giáo dục, Logistics, KCN, Nông nghiệp tuần hoàn, Chuyển đổi số...) đóng vai trò nguồn dữ liệu và đầu ra thực hiện, được lồng ghép nội dung đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân lực theo cùng chuẩn đo lường và cơ chế phối hợp thống nhất.

+ Ban chỉ đạo Đề án: Giao Sở Nội vụ là đầu mối điều phối liên ngành, có trách nhiệm giám sát, theo dõi và tổng hợp tiến độ thực hiện nhân lực ở từng lĩnh vực; Cập nhật, đồng bộ dữ liệu nhân lực lên CSDL quốc gia và sản giao dịch việc làm; Đảm bảo chu trình PDCA vận hành thống nhất giữa các sở, ngành và UBND cấp xã.

- Các sở, ngành chuyên môn chịu trách nhiệm triển khai các chương trình đào tạo, phát triển kỹ năng và chuẩn hóa nhân lực trong phạm vi từng đề án; đồng thời cung cấp dữ liệu định kỳ cho PMO để phục vụ giám sát, đánh giá kết quả.

Nguồn thầy lực nhân lực được lồng ghép đồng bộ vào toàn bộ hệ sinh thái phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, tạo sự gắn kết giữa đào tạo - việc làm - thị trường lao động, đảm bảo nguồn nhân lực Phú Thọ phát triển bền vững, hiện đại, liên thông quốc gia và có năng lực cạnh tranh vùng.

3.3. Ngân sách

- Tổng dự toán kinh phí thực hiện Đề án: 95 tỷ đồng (*Chín mươi lăm tỷ đồng*).

Trong đó: Năm 2026: 4,5 tỷ; Năm 2027: 33,520 tỷ; Năm 2028: 29,060 tỷ; Năm 2029: 17,060 tỷ; Năm 2030: 10,860 tỷ.

Phân bổ chi phí chi tiết tại phụ biểu 9 Dự toán và phân kỳ đầu tư

- Nguồn kinh phí: Ngân sách Nhà nước, Ngân sách tỉnh và các nguồn huy động hợp pháp khác.

CHƯƠNG V

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. VAI TRÒ LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO CỦA TỈNH ỦY, HĐND VÀ UBND TỈNH

1. Đề xuất với Tỉnh ủy

- Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Ban hành Nghị quyết của BCH Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2026 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045; Lãnh đạo, chỉ đạo đưa các mục tiêu phát triển nhân lực vào Nghị quyết, Chương trình hành động của các cấp ủy trực thuộc, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát việc quán triệt và thực hiện trong toàn Đảng bộ.

2. Hội đồng nhân dân tỉnh

- Bố trí nguồn lực thực hiện trong dự toán ngân sách địa phương hàng năm theo quy định.

- Hội đồng nhân dân tỉnh đưa các chỉ tiêu phát triển nhân lực chủ yếu vào Nghị quyết phát triển kinh tế - xã hội hàng năm của tỉnh.

3. Ủy ban nhân dân tỉnh

- Chỉ đạo, điều hành việc triển khai Đề án; ban hành kế hoạch cụ thể hoá các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án theo từng năm và giai đoạn.

- Phân công nhiệm vụ cho các Sở, ban, ngành và UBND cấp xã bảo đảm phối hợp liên ngành chặt chẽ trong tổ chức thực hiện. Định kỳ, Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức họp giao ban với các cơ quan liên quan để kiểm tra tiến độ thực hiện, chỉ đạo kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc.

- Ủy ban nhân dân tỉnh điều chỉnh nhiệm vụ, chính sách trên cơ sở dữ liệu thực tiễn và theo chu trình PDCA thông qua hệ thống OKR - KPI 6 chiều để bảo đảm các mục tiêu nhân lực được thực hiện hiệu quả, phù hợp tình hình thực tế.

II. PHÂN CÔNG TRÁCH NHIỆM CHO CÁC CƠ QUAN, ĐƠN VỊ

1. Sở Nội vụ (Cơ quan thường trực - Điều phối tổng thể)

- Là đầu mối tham mưu UBND tỉnh tổ chức triển khai Đề án trên phạm vi toàn tỉnh. Đồng thời, tham mưu thành lập Ban Chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ do Lãnh đạo UBND tỉnh làm Trưởng ban, Lãnh đạo các Sở, ban, ngành và địa phương liên quan làm Phó ban và thành viên.

- Chủ trì thực hiện nhiệm vụ điều chỉnh hoạt động chung của Đề án, quản lý, chuẩn hoá và thường xuyên cập nhật cơ sở dữ liệu nhân lực. Đồng thời, chịu trách nhiệm theo dõi, giám sát việc thực hiện Đề án, định kỳ tổng hợp, đánh giá kết quả và

báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Chủ trì triển khai các chương trình, hoạt động về phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động. Kết nối và cập nhật thông tin về cung - cầu lao động; tình hình việc làm, thực hiện dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành nghề và kỹ năng, nhất là trong các ngành mũi nhọn. Tham mưu UBND tỉnh ban hành hoặc điều chỉnh chính sách về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội và an sinh nhằm thu hút và phát triển nhân lực.

2. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Cập nhật, quản lý dữ liệu về đội ngũ giáo viên, giảng viên, học sinh, sinh viên trong tỉnh (tuyển sinh, tốt nghiệp), phối hợp tích hợp dữ liệu trên vào cơ sở dữ liệu nhân lực tỉnh để phục vụ phân tích về chất lượng nhân lực.

- Chịu trách nhiệm chuẩn hoá chương trình giáo dục phổ thông và trung học chuyên nghiệp theo hướng phát triển phẩm chất, kỹ năng tương lai cho học sinh (kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy sáng tạo), tạo nền tảng cho nguồn nhân lực tỉnh; đào tạo đảm bảo chất lượng, số lượng đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Phối hợp với các cơ quan liên quan trong công tác hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học cơ sở, liên kết chặt chẽ giữa giáo dục - đào tạo với doanh nghiệp thông qua các chương trình trải nghiệm, thực tập đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.

3. Sở Tài chính

- Tham mưu, bố trí nguồn kinh phí cần thiết từ ngân sách tỉnh cho việc thực hiện các nhiệm vụ, dự án trong Đề án đối với các sở, ban, ngành và đơn vị liên quan.

- Dự báo kinh tế - thị trường; dự báo nhu cầu nhân lực đối với các nhiệm vụ triển khai trên địa bàn tỉnh.

- Cập nhật vào cơ sở dữ liệu vào Hệ sinh thái điều hành và phát triển nhân lực tỉnh Phú Thọ về thông tin doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, doanh nghiệp đang hoạt động, doanh nghiệp giải thể, biến động doanh nghiệp.

- Tích hợp mục tiêu nhân lực vào quy hoạch, kế hoạch phát triển.

- Phân bổ nguồn lực, giám sát kinh phí triển khai Đề án.

- Hướng dẫn các Sở, ngành đơn vị xây dựng dự toán; sử dụng, thanh, quyết toán kinh phí thực hiện Đề án đảm bảo theo quy định.

4. Công an tỉnh

- Chia sẻ cơ sở dữ liệu về dân cư, cập nhật vào Hệ sinh thái điều hành và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ.

- Đảm bảo an toàn hệ thống an ninh mạng đối với các phần mềm ứng dụng của Đề án.

5. Sở Khoa học và Công nghệ

- Chủ trì nghiên cứu, ứng dụng các giải pháp công nghệ phục vụ phát triển nguồn nhân lực. Chịu trách nhiệm xây dựng, vận hành các nền tảng số, cơ sở dữ liệu mở, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), phân tích dữ liệu lớn (Big Data) trong quản trị nhân lực.

- Triển khai hệ thống Dashboard điều hành PDCA-OKR-KPI 6 chiều tích hợp từ tỉnh đến xã. Qua đó các quy trình quản trị nhân lực được tự động hoá, thông tin phân tích được cung cấp kịp thời. Đồng thời bảo đảm các yêu cầu về tiêu chuẩn kỹ thuật, bảo mật và an toàn dữ liệu cho hệ thống.

6. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh

- Triển khai các nhiệm vụ, giải pháp trong phạm vi các khu công nghiệp để đạt mục tiêu, chỉ tiêu Đề án đã đề ra.

- Cập nhật cơ sở dữ liệu về lao động các doanh nghiệp trong KCN (số lượng, trình độ, kỹ năng của lao động) để tích hợp vào cơ sở dữ liệu nhân lực chung.

- Kết nối Cổng Việc làm Phú Thọ, tạo kênh cung - cầu lao động trực tuyến giữa doanh nghiệp trong khu công nghiệp và người lao động địa phương.

- Khảo sát, dự báo nhu cầu nhân lực kỹ thuật cao tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp theo định kỳ để báo cáo UBND tỉnh, qua đó làm cơ sở đào tạo và có kế hoạch chuẩn bị nguồn cung phù hợp.

7. Các Sở chuyên ngành

- Cập nhật dữ liệu nhân lực ngành; đề xuất chương trình đào tạo chuyên môn.

- Tham mưu, phối hợp và thực hiện có hiệu quả mục tiêu, chỉ tiêu Đề án.

8. Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh

- Cập nhật cơ sở dữ liệu người lao động; dự báo cung - cầu lao động.

- Quản lý vận hành hệ sinh thái nhân lực tỉnh tích hợp cơ sở dữ liệu người lao động của Bộ Nội Vụ và Sàn giao dịch Việc làm Quốc gia.

- Thu thập, chuẩn hóa dữ liệu thị trường lao động tại địa phương.

- Tổ chức đào tạo nghề, đào tạo lại, chuyển đổi nghề.

- Tư vấn nghề nghiệp, việc làm; xác thực hồ sơ lao động.

- Báo cáo định kỳ gửi Ban chỉ đạo nhân lực tỉnh.

9. Các trường Đại học, Cao đẳng trên địa bàn tỉnh

- Cung cấp dữ liệu tuyển sinh, cập nhật thường xuyên dữ liệu đào tạo, ngành nghề đào tạo, dữ liệu tốt nghiệp và tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp.

- Phối hợp xây dựng chương trình đào tạo sát với nhu cầu doanh nghiệp và thị trường lao động.

- Tham gia các hoạt động dự báo, nghiên cứu xu hướng nhân lực theo ngành nghề.

- Chủ động phối hợp các doanh nghiệp để có những chương trình hợp tác đào tạo, đào tạo lại và giải quyết việc làm sau đào tạo.

10. UBND cấp xã/ phường

- Triển khai thu thập, cập nhật thông tin người lao động và doanh nghiệp trên địa bàn.

- Cập nhật vào cơ sở dữ liệu vào Hệ sinh thái điều hành và phát triển nhân lực tỉnh Phú Thọ: Lựa chọn, phân công, bố trí cán bộ, công tác viên tham gia thu thập lưu trữ, tổng hợp thông tin dữ liệu lao động đảm bảo tiến độ, chất lượng, hạn chế việc trùng lặp và bỏ sót thông tin, dữ liệu; tổ chức tập huấn, hướng dẫn nghiệp vụ sử dụng, cập nhật thông tin cho công tác viên.

- Phối hợp tổ chức khảo sát nhu cầu việc làm, đào tạo nghề của người dân.

- Thực hiện tuyên truyền, hướng dẫn người dân và doanh nghiệp tham gia hệ thống nhân lực số.

11. Doanh nghiệp, hợp tác xã

- Cập nhật vào cơ sở dữ liệu định kỳ vào Hệ sinh thái điều hành và phát triển nhân lực tỉnh Phú Thọ: Hàng tháng, cung cấp và cập nhật thông tin định kỳ về số lượng, chất lượng, thông tin của người lao động, tình hình sử dụng lao động, biến động lao động, nhu cầu tuyển dụng và đào tạo.

- Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

- Hợp tác trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho người lao động.

III. NGUYÊN TẮC VẬN HÀNH

- Phối hợp với Bộ Nội Vụ để liên thông với các CSDL ngành của Bộ Nội vụ và Công giao dịch Lao động - Việc làm Quốc gia.

- Quản lý theo dữ liệu.

- Giám sát theo kết quả.

IV. MA TRẬN ĐIỀU PHỐI HÀNH ĐỘNG

Ma trận khung điều phối hành động cho toàn bộ hệ thống Sở, ngành, địa phương, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo. Việc tổ chức thực hiện Đề án phải tuân thủ nguyên tắc: phối hợp liên thông - quản lý theo dữ liệu - giám sát theo kết quả, đảm bảo triển khai đồng bộ trên toàn tỉnh và kết nối với các cơ sở dữ liệu nhân lực quốc gia (Chi tiết tại ***Phụ biểu 11***)

V. CƠ CHẾ KIỂM TRA, GIÁM SÁT VÀ ĐIỀU CHỈNH

- Sở Nội vụ chủ trì giao ban định kỳ 06 tháng và hàng năm.
- Đánh giá hằng năm theo KPI 6 chiều và HR Planning Index.
- Điều chỉnh nhiệm vụ và chỉ tiêu theo chu trình PDCA

CHƯƠNG VI

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

I. KẾT LUẬN

1. Về cơ sở thực tiễn và tính khoa học

Đề án được xây dựng trên cơ sở phân tích toàn diện về hiện trạng nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ sau sáp nhập, gắn với số liệu trong 3 quy hoạch và Báo cáo chính trị. Phương pháp tiếp cận dựa trên khung khoa học quản trị hiện đại (OKR - KPI, Data Lake, AI), bảo đảm tính hệ thống, có khả năng đo lường và kiểm chứng. Đây là công cụ quản lý khoa học và thực tiễn, giúp lãnh đạo tỉnh đưa ra quyết sách dựa trên dữ liệu thay vì cảm tính.

2. Về bối cảnh kỷ nguyên mới với sự thúc đẩy của 6 Nghị quyết Trung ương

Đề án ra đời trong bối cảnh đất nước bước vào kỷ nguyên phát triển mới, với sự định hướng từ 6 Nghị quyết Trung ương quan trọng:

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

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

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

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

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

Những Nghị quyết này chính là động lực chính trị - pháp lý - chiến lược, bảo đảm Đề án có cơ sở vững chắc, vừa phù hợp định hướng quốc gia, vừa đáp ứng đặc thù địa phương.

3. Về sự đồng bộ mục tiêu, nhóm giải pháp và kết quả kiểm chứng

Đề án đã xây dựng 5 nhóm nhiệm vụ trọng tâm: (1) Đổi mới thể chế; (2) Kiến tạo hạ tầng dữ liệu & AI; (3) Nâng cao chất lượng đào tạo; (4) Đào tạo theo ngành mũi nhọn; (5) Đột phá ngoại ngữ - AI - chuyển đổi số.

Các nhóm nhiệm vụ này gắn chặt với 16 dự án đầu tư cụ thể, có phân kỳ vốn, thời hạn và chủ đầu tư rõ ràng. Toàn bộ mục tiêu, giải pháp và kết quả đều được lượng hóa bằng hệ thống chỉ số OKR - KPI và được giám sát qua PMO, đảm bảo khả năng kiểm chứng và đánh giá minh bạch.

4. Về hiệu quả kinh tế - xã hội

- Kinh tế: Giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại cho doanh nghiệp, giải quyết việc làm ≥ 200.000 người/giai đoạn 2026 – 2030, góp phần giữ vững tốc độ tăng trưởng GRDP $\geq 10,5\%$ /năm giai đoạn 2026 - 2030.

- Xã hội: Tỷ lệ lao động qua đào tạo: 80%-85%, trong đó: 40%-45% có bằng cấp/chứng chỉ; giảm tỷ lệ thất nghiệp xuống $\leq 1,1\%$; nâng cao chất lượng sống và an sinh xã hội.

- Hội nhập: giai đoạn 2026 – 2030 đào tạo và bồi dưỡng 5.000 chuyên gia AI, kỹ sư, kỹ thuật viên, người có kiến thức, kỹ năng ứng dụng trí tuệ nhân tạo. Lao động trẻ sử dụng ngoại ngữ, hình thành lực lượng nhân lực toàn cầu, đưa Phú Thọ trở thành trung tâm nhân lực tỉnh vùng trung du Bắc Bộ.

Khẳng định: Đề án có cơ sở thực tiễn vững chắc, tính khoa học cao, bối cảnh chính trị thuận lợi, giải pháp đồng bộ và hiệu quả kiểm chứng rõ ràng, hứa hẹn mang lại tác động kinh tế - xã hội to lớn cho tỉnh Phú Thọ trong kỷ nguyên mới.

II. KIẾN NGHỊ

1. Đối với Trung ương

- Bố trí ngân sách hỗ trợ các dự án trọng điểm về đào tạo Nhân lực tỉnh và phát triển hạ tầng cơ sở giáo dục đào tạo.

- Cho phép tỉnh Phú Thọ thí điểm một số cơ chế đặc thù về liên kết đào tạo - tuyển dụng - sử dụng nhân lực (hợp đồng điện tử ba bên, cơ chế DLI giải ngân gắn KPI).

2. Đối với UBND tỉnh

- Chỉ đạo quyết liệt triển khai Đề án, phân công rõ trách nhiệm cho các Sở, ngành, địa phương; gắn kết quả thực hiện với đánh giá thi đua, khen thưởng.

- Ưu tiên bố trí vốn đối ứng và huy động nguồn lực xã hội hóa, PPP, ODA cho đào tạo nghề và nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành.

- Sớm thành lập Ban Chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực tỉnh và Văn phòng PMO, đóng vai trò điều phối liên ngành, kết nối doanh nghiệp - nhà trường - cơ quan quản lý.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong quản lý nhân lực, triển khai đồng bộ hệ thống Dashboard AI để giám sát kết quả theo thời gian thực.

3. Đối với doanh nghiệp và cơ sở đào tạo

- Doanh nghiệp cần chủ động tham gia đặt hàng đào tạo, đồng thiết kế chương trình, hỗ trợ đào tạo tại chỗ hoặc tại các cơ sở đào tạo (OJT/Off-JT), học bổng và việc làm sau tốt nghiệp.

- Các cơ sở đào tạo phải chuẩn hóa chương trình theo chuẩn quốc gia và quốc tế, tăng cường kỹ năng số, kỹ năng xanh và ngoại ngữ, đảm bảo đầu ra gắn với nhu cầu thị trường lao động.

4. Đối với người lao động

- Chủ động học tập suốt đời, nâng cao tay nghề, thích ứng với chuyển đổi số và xu hướng lao động toàn cầu.

- Tham gia các chương trình đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại, nâng cấp kỹ năng theo định hướng ngành trọng điểm của tỉnh.

Thông điệp chính trị và hành động

Phát triển nguồn nhân lực tỉnh là khâu đột phá chiến lược, là nền tảng bảo đảm để tỉnh Phú Thọ thực hiện thắng lợi mục tiêu đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

Toàn tỉnh quyết tâm đổi mới sáng tạo thể chế, kiến tạo hạ tầng dữ liệu và AI, nâng cao chất lượng đào tạo, tập trung phát triển nhân lực theo các ngành mũi nhọn, đồng thời tạo đột phá về ngoại ngữ, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo.

Với tinh thần “Con người là trung tâm - Nhân lực là động lực, Phú Thọ phấn đấu xây dựng đội ngũ nhân lực có tri thức, kỹ năng, phẩm chất, hội nhập toàn cầu, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, vì một tỉnh Phú Thọ giàu mạnh, văn minh, hiện đại trong kỷ nguyên mới, đưa Phú Thọ trở thành thành phố trực thuộc Trung ương vào năm 2045”.