

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH
về Đề án phát triển lực lượng lao động đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh
công nghiệp hóa - hiện đại hóa, chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên
giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045

Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I (nhiệm kỳ 2025 - 2030); Chương trình hành động số 01-CTr/TU, ngày 20/10/2025 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hưng Yên thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I (nhiệm kỳ 2025 - 2030). Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hưng Yên ban hành Nghị quyết về Đề án phát triển lực lượng lao động đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa, chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045 với những nội dung sau:

I. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TỈNH HƯNG YÊN

1. Kết quả đạt được

Sau khi hợp nhất hai tỉnh, quy mô dân số và lực lượng lao động của tỉnh Hưng Yên rất lớn, trở thành nguồn lực quan trọng cho phát triển kinh tế - xã hội. Quy mô dân số đạt khoảng 3,5 triệu người; đang trong thời kỳ "dân số vàng", lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt trên 1,7 triệu người, chiếm 48,6% dân số.

Các cấp, các ngành và địa phương đã tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo phát triển kinh tế - xã hội đi đôi với phát triển lực lượng lao động và tạo việc làm cho người lao động; ban hành một số cơ chế, chính sách thu hút nhân tài và lao động chất lượng cao. Tốc độ tăng năng suất lao động của tỉnh đã có sự tăng trưởng đáng kể trong những năm gần đây (năm 2025 đạt 9,2%) cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động khu vực Đồng bằng sông Hồng (trên 7%/năm) và cả nước (khoảng 6-7%/năm). Cơ cấu lao động chuyển dịch tích cực sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Tỷ trọng lao động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ tăng nhanh (đạt lần lượt 51,7% và 30% năm 2025), tỷ trọng lao động nông nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp giảm dần theo từng năm.

Chất lượng nguồn nhân lực từng bước được nâng lên; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ có sự cải thiện; thể lực và tầm vóc người lao động dần được nâng cao, cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển của thị trường lao động.

Hệ thống giáo dục nghề nghiệp được quan tâm đầu tư, bước đầu gắn kết với nhu cầu của doanh nghiệp. Các hoạt động kết nối cung - cầu, cung ứng lao động được tăng cường; chế độ chính sách tiền lương, thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được đảm bảo, thực hiện đúng theo quy định của pháp luật.

2. Hạn chế và nguyên nhân

2.1. Hạn chế

- Già hóa dân số diễn ra nhanh làm thu hẹp quy mô và cơ cấu hợp lý của lực lượng lao động, dẫn đến nguy cơ thiếu hụt lao động trẻ, lao động có kỹ năng, nhất là trong các khu công nghiệp và lĩnh vực công nghệ; qua đó ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng mở rộng sản xuất và thu hút đầu tư của tỉnh. Cơ cấu lao động dịch chuyển theo hướng tăng tỷ lệ lao động lớn tuổi, làm suy giảm năng suất lao động chung; hạn chế khả năng tiếp cận, thích ứng với công nghệ mới và yêu cầu chuyên đổi số. Trong dài hạn, nguy cơ duy trì mô hình tăng trưởng dựa vào lao động giá rẻ, giá trị gia tăng thấp, khó tạo đột phá về năng suất và chất lượng tăng trưởng.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp (mới đạt 30,25%); số lao động chưa có bằng cấp, chứng chỉ vẫn chiếm tỷ lệ lớn (69,75%). Kỹ năng nghề nghiệp, năng lực lãnh đạo, quản lý, trình độ công nghệ, ngoại ngữ và tác phong công nghiệp của người lao động chưa đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng công nghệ cao. Tỷ lệ lao động có kỹ năng số cơ bản và nâng cao còn thấp; năng suất lao động vẫn đạt ở mức thấp.

- Tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động diễn ra cục bộ ở một số loại hình doanh nghiệp. Nguồn cung lao động tại chỗ chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng lớn của các khu công nghiệp (bình quân cần khoảng 28.000 lao động/năm), dẫn đến phải sử dụng một số lượng lớn lao động nhập cư. Tình trạng thiếu hụt lao động, nhất là lao động qua đào tạo, kỹ thuật bậc cao, chuyên gia, nhà quản lý giỏi.

- Thu nhập bình quân của người lao động (khoảng 8 triệu đồng/tháng) có xu hướng tăng nhưng vẫn còn thấp hơn so với các địa phương lân cận (như Hà Nội, Hải Phòng) dẫn đến khó khăn trong thu hút và giữ chân lao động. Hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu về lao động và thị trường lao động chưa đồng bộ; hoạt động môi giới, giới thiệu việc làm, kết nối cung - cầu lao động hiệu quả chưa cao.

- Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp khá nhiều về số lượng (48 cơ sở) nhưng cơ sở vật chất, trang thiết bị còn lạc hậu (60% thiết bị chưa đáp ứng yêu cầu công nghệ mới). Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với nhu cầu sử dụng; chương trình đào tạo còn nặng lý thuyết, thiếu thực hành, chưa theo kịp tốc độ chuyển đổi số.

2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Nguyên nhân chủ quan: Nhận thức của một số cấp ủy, chính quyền về vai trò quyết định của nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thực sự sâu sắc. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, phân luồng học sinh và dự báo nhu cầu nhân lực còn hạn chế. Chính sách thu hút nhân tài, giữ chân lao động chưa đủ mạnh và thiếu tính đột phá. Sự phối hợp giữa Nhà nước - Nhà trường - Nhà khoa học - Doanh nghiệp chưa thường xuyên, thiếu chặt chẽ.

Nguyên nhân khách quan: Tốc độ chuyển dịch đầu tư công nghiệp diễn ra nhanh khiến hệ thống đào tạo chưa kịp thích ứng, không gắn nhu cầu; hệ thống giáo dục nghề nghiệp chậm đổi mới; thiếu liên kết doanh nghiệp. Mức sinh giảm, di cư lao động và tỷ lệ già hóa nhanh hơn dự báo. Tâm lý xã hội "trọng bằng cấp, nhẹ học nghề" vẫn còn nặng nề. Áp lực cạnh tranh gay gắt về thu hút lao động từ các trung tâm kinh tế lớn lân cận (Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh). Cơ cấu lao động vẫn còn tỷ trọng lớn ở các khu vực có giá trị gia tăng thấp, cùng với đó là sự chênh lệch đáng kể về chất lượng nguồn nhân lực giữa các địa phương phát triển công nghiệp và các vùng còn lại.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA – HIỆN ĐẠI HÓA, CHUYỂN ĐỔI SỐ CỦA TỈNH GIAI ĐOẠN 2026 - 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

1. Quan điểm

- Phát triển lực lượng lao động, nhất là lao động chất lượng cao là khâu đột phá chiến lược thúc đẩy phát triển nhanh, bền vững công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số; lấy con người làm trung tâm, là chủ thể, nguồn lực và mục tiêu của phát triển. Phát triển, nâng cao năng lực, trình độ, sức khỏe, tầm vóc và quản lý, sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động là nhiệm vụ trọng tâm của cả hệ thống chính trị, người dân và doanh nghiệp. Chuẩn bị lực lượng lao động theo hướng tăng tỷ trọng lao động qua đào tạo, có bằng cấp, chứng chỉ; giảm tỷ trọng lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và tỷ trọng lao động của khu vực phi chính thức; phát triển lực lượng lao động đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch tỉnh Hưng Yên thời kỳ 2026 - 2035, tầm nhìn đến 2050, công nghiệp hoá, hiện đại hoá, chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và hội nhập quốc tế.

- Kết hợp giữa phát triển số lượng và nâng cao chất lượng lao động, thường xuyên đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho người lao động phù hợp với xu hướng phát triển công nghiệp hoá và nhu cầu sử dụng lao động. Kiên

quyết cơ cấu lại, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Gắn phát triển lực lượng lao động với phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, lấy chuyển đổi số là phương thức then chốt để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ trong đào tạo và sử dụng lao động, thúc đẩy các hoạt động đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp; hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động áp dụng công nghệ mới, phương thức sản xuất thông minh.

- Nghiên cứu, ban hành các cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển lực lượng lao động nhanh, bền vững. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động mọi nguồn lực đầu tư cho phát triển lực lượng lao động. Tăng cường liên kết giữa Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề, cơ sở giáo dục đại học, trong đó, Nhà nước giữ vai trò định hướng, kiến tạo cơ chế chính sách và đầu tư trọng yếu; doanh nghiệp giữ vai trò trung tâm trong việc phối hợp đào tạo và sử dụng lao động; các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học giữ vai trò nền tảng đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực lành nghề, lao động chất lượng cao cho thị trường lao động. Khuyến khích sự tham gia tích cực của khu vực tư nhân, các tổ chức xã hội và đối tác quốc tế vào phát triển nguồn nhân lực địa phương.

- Phát triển lực lượng lao động phải đặt trong bối cảnh già hóa dân số, chuyển dịch cơ cấu lao động nhanh và cạnh tranh thu hút nhân lực giữa các địa phương; chú trọng nâng cao khả năng thích ứng, chuyển đổi nghề nghiệp, bảo đảm tính linh hoạt, bền vững của thị trường lao động.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu chung

Đến năm 2030, phát triển lực lượng lao động tỉnh Hưng Yên có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động cao; hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa và chuyển đổi số. Xây dựng lực lượng lao động tỉnh Hưng Yên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, thích ứng với xu hướng biến động của thị trường lao động, bảo đảm cơ cấu ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội, góp phần đưa Hưng Yên trở thành tỉnh công nghiệp hiện đại, thuộc nhóm dẫn đầu của cả nước, thành phố thông minh, sinh thái trực thuộc Trung ương, trung tâm kinh tế biển mạnh phía Bắc đến năm 2045.

Tầm nhìn đến năm 2045, Hưng Yên trở thành trung tâm nhân lực chất lượng cao của vùng đồng bằng sông Hồng, có đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, công nhân lành nghề đáp ứng nền kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế tri thức.

2.2. Chỉ tiêu cụ thể đến năm 2030

- Hàng năm đào tạo mới, đào tạo lại từ 55.000 đến 60.000 lao động.
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt trên 40,5% (trong đó: Tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng trở lên đạt trên 30%; tỷ lệ người học các ngành khoa học cơ bản, kỹ thuật và công nghệ đạt ít nhất 35%).
- Phấn đấu 100% lao động có kỹ năng số cơ bản; trong đó, 20% có kỹ năng số nâng cao.
- Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân hằng năm trên 10%.
- Ít nhất 80% cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn quốc gia.
- Bình quân hằng năm, phấn đấu thu hút thêm từ 5.000 - 6.000 lao động ngoài tỉnh trở lên và 4.000 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài hết hạn hợp đồng về nước.
- Tỷ trọng lao động nông nghiệp trong tổng số lao động giảm còn dưới 15%.
- 100% người lao động được khám sức khỏe định kỳ hằng năm; trên 70% người lao động làm việc trong điều kiện bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; tối thiểu 60% người lao động được tiếp cận các hoạt động chăm sóc sức khỏe, cải thiện dinh dưỡng, rèn luyện thể lực và tuyên truyền nâng cao thể trạng tại doanh nghiệp.

3. Nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu

3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

a) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và Nhân dân

- Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến, vận động và tổ chức quán triệt sâu sắc, triển khai nghiêm túc các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và của tỉnh về phát triển nguồn nhân lực, giáo dục nghề nghiệp, lao động, việc làm, trong bối cảnh mới. Cấp ủy, chính quyền các cấp xác định phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, là nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện.

- Thường xuyên tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và Nhân dân về vai trò quyết định của nhân lực đối với phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa và chuyển đổi số hiện nay.

b) Hoàn thiện thể chế, chính sách

- Rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, thu hút nhân tài phù hợp với tình hình mới, đồng bộ với các quy định của pháp luật hiện hành và Quy hoạch chung của tỉnh. Chú trọng sửa đổi, ban hành các chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo lao

động; hỗ trợ người lao động học nghề, tìm kiếm việc làm; ưu đãi thu hút chuyên gia, nhà khoa học và lao động chất lượng cao về tỉnh làm việc.

- Ủy ban nhân dân các cấp, các sở, ngành, địa phương xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2026 - 2030 (*hoàn thành trước ngày 30/6/2026*) và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực hàng năm; bảo đảm rõ việc, rõ người, rõ trách nhiệm, rõ kết quả, rõ thời hạn, rõ cơ chế phối hợp và bố trí nguồn lực đầy đủ để triển khai thực hiện.

- Lồng ghép các hoạt động Chương trình mục tiêu quốc gia với nhiệm vụ, giải pháp của Đề án, đảm bảo chất lượng và hiệu quả.

c) Nâng cao năng lực quản lý nhà nước

- Kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp từ cấp tỉnh đến cơ sở. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng, dự báo cung, cầu lao động, kỹ năng xây dựng chính sách phát triển nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

- Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm, dạy nghề đồng bộ, kết nối liên thông với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, doanh nghiệp để phục vụ công tác quản lý, dự báo và xây dựng chính sách, điều hành thị trường lao động.

- Tăng cường công tác thanh tra, giám sát, kiểm tra các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; việc chấp hành pháp luật lao động, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động được thực thi nghiêm túc; xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm. Xây dựng môi trường lao động lành mạnh, quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

3.2. Phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN)

a) Rà soát, sắp xếp lại mạng lưới cơ sở GDNN

- Rà soát, đánh giá toàn diện năng lực, phân loại các cơ sở GDNN (về quy mô tuyển sinh, ngành, nghề đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất...).

- Xây dựng kế hoạch sắp xếp mạng lưới cơ sở GDNN đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo hướng tinh gọn, hiệu quả, có cơ cấu hợp lý giữa các trình độ, ngành nghề đào tạo, phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Sáp nhập, giải thể, chấm dứt hoạt động các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập yếu kém hoặc trùng lặp lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo; khuyến khích hình thành các trung tâm đào tạo mới ở những địa bàn, lĩnh vực còn thiếu lao động.

b) Đầu tư trọng tâm, trọng điểm

- Tập trung nguồn lực đầu tư có trọng tâm, trọng điểm cho 1 - 2 trường cao đẳng chất lượng cao, hướng tới đạt chuẩn quốc gia và khu vực và trở thành trung

tâm đào tạo nhân lực cho các ngành kinh tế mũi nhọn. Đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị hiện đại và đẩy mạnh hợp tác quốc tế, nâng cao năng lực cho các cơ sở GDNN.

- Ưu tiên đầu tư cho đào tạo các ngành, nghề trọng điểm. Đầu tư trang thiết bị cho thực hành, thực nghiệm công nghệ cao, lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ và nông nghiệp.

- Khuyến khích doanh nghiệp, tư nhân đầu tư các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhất là trong lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, dịch vụ, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, kinh tế số.

3.3. Đổi mới toàn diện và nâng cao chất lượng, hiệu quả của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN).

a) Đổi mới chương trình, giáo trình

- Phát triển các chương trình đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, dựa trên tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia và tham khảo các chương trình tiên tiến của thế giới.

- Chuyển đổi từ đào tạo theo "năng lực" sang đào tạo theo "năng lực thực hiện", tăng thời lượng thực hành, thực tập tại doanh nghiệp.

- Đưa các nội dung về kỹ năng số, kỹ năng mềm, khởi nghiệp, ngoại ngữ, an toàn lao động vào chương trình đào tạo chính khóa. Nâng cao chất lượng, hiệu quả và hiệu suất đào tạo của các cơ sở GDNN; hiện đại hóa cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo của cơ sở GDNN; đổi mới chương trình, giáo trình và phương thức đào tạo, bảo đảm "học đi đôi với hành"; phát triển mạnh đội ngũ nghệ nhân, chuyên gia, người dạy nghề, truyền nghề đủ năng lực tham gia đào tạo các cấp trình độ của GDNN.

b) Đổi mới phương pháp dạy và học

- Tăng cường giáo dục và hướng nghiệp về khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán (STEM). Áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, lấy người học làm trung tâm, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, thực hành mô phỏng, thực tế ảo trong giảng dạy.

- Đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm đầu ra, có sự tham gia của doanh nghiệp.

c) Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý

- Xây dựng chính sách thu hút, đãi ngộ để tuyển dụng các chuyên gia, kỹ sư, người có tay nghề cao tại các doanh nghiệp tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực hành kỹ năng nghề trong cơ sở GDNN.

- Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ nhà giáo GDNN. Định kỳ cử giáo viên đi thực tập thực tế tại doanh nghiệp để cập nhật công nghệ, kỹ thuật mới và phương pháp sản xuất hiện đại. Phối hợp với các tổ chức quốc tế để đào tạo giáo viên theo chuẩn quốc tế ở một số nghề trọng điểm.

- Chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ GDNN theo các tiêu chuẩn quốc gia và tiến tới tiệm cận chuẩn khu vực, quốc tế. Đảm bảo 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm; phần đầu từ 20% trở lên giáo viên dạy nghề có trình độ thạc sĩ trở lên hoặc chứng chỉ kỹ năng nghề quốc tế. Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng sư phạm số cho giáo viên để đáp ứng yêu cầu giảng dạy trong bối cảnh chuyển đổi số.

- Kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước làm công tác GDNN theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; chuyển đổi số toàn diện, phổ cập và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số, trí tuệ nhân tạo trong GDNN.

d) Gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp

- Gắn kết chặt chẽ công tác GDNN với doanh nghiệp và thị trường lao động: khuyến khích doanh nghiệp tăng cường liên kết đào tạo với cơ sở GDNN trong các khâu tuyển sinh, đào tạo, tiếp nhận lao động qua đào tạo (do doanh nghiệp và cơ sở GDNN liên kết đào tạo) theo quy định để tham gia lao động, sản xuất tại doanh nghiệp; cơ sở GDNN chủ động gắn kết với doanh nghiệp để cho học sinh, sinh viên được thực tập, trải nghiệm tại doanh nghiệp nhằm khai thác, sử dụng có hiệu quả trang thiết bị hiện có của doanh nghiệp; tăng cường chia sẻ, cung cấp thông tin nhu cầu đào tạo, đào tạo lại lao động, đặc biệt là các ngành, nghề đang phát triển.

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào mọi khâu của quá trình đào tạo từ công tác tuyển sinh, xây dựng chương trình, tham gia giảng dạy, tiếp nhận học sinh thực tập đến đánh giá, tuyển dụng.

- Nhân rộng các mô hình "đào tạo kép", "đào tạo tại doanh nghiệp". Thành lập các hội đồng đánh giá kỹ năng nghề cấp tỉnh để tư vấn về phát triển chương trình đào tạo (gồm đại diện doanh nghiệp, trường nghề, hiệp hội ngành hàng) nhằm tư vấn định kỳ về nhu cầu kỹ năng mới, tham gia xây dựng chuẩn kỹ năng nghề và chương trình đào tạo cho từng ngành, đảm bảo đào tạo sát với thực tiễn và xu hướng phát triển của ngành.

- Thiết lập cơ chế liên kết chặt chẽ giữa người lao động, doanh nghiệp và cơ sở GDNN, chuyển mạnh từ đào tạo theo khả năng sang đào tạo theo đơn đặt hàng. Cơ chế đặt hàng đào tạo cần được thể chế hóa, trong đó doanh nghiệp đặt hàng nghề nghiệp cụ thể, số lượng học viên, tiêu chuẩn kỹ năng; cơ sở đào tạo chịu trách nhiệm đảm bảo đầu ra theo yêu cầu; nhà nước hỗ trợ chính sách (kinh phí, học phí, kết nối tuyển sinh).

đ) Xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động

- Ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động giai đoạn 2026 - 2030; rà soát, hoàn thiện cơ chế chính sách về thu hút lao động thường trú

trên địa bàn tỉnh tham gia học nghề nhằm khuyến khích đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các ngành kinh tế mũi nhọn.

- Xây dựng chính sách khuyến khích các cơ sở đào tạo, cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao và tổ chức, doanh nghiệp đầu tư phát triển giáo dục, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp.

3.4. *Đẩy mạnh công tác phân luồng, hướng nghiệp và truyền thông về giáo dục nghề nghiệp*

a) Đổi mới công tác hướng nghiệp trong trường phổ thông

- Thực hiện hiệu quả công tác hướng nghiệp, phân luồng đối với học sinh phổ thông, tăng tỷ lệ học sinh có học lực khá trở lên tham gia GDNN. Xây dựng chương trình hướng nghiệp khoa học, phù hợp với từng cấp học, giúp học sinh tự nhận biết được năng lực, sở trường của bản thân; hiểu biết về các nhóm ngành nghề trong xã hội, xu hướng phát triển nghề nghiệp. Chương trình hướng nghiệp lồng ghép trong môn học chính khóa.

- Tổ chức các hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp thực tế cho học sinh phổ thông. Phối hợp với các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, định kỳ đưa học sinh tham quan, thực tập, tìm hiểu tại xưởng sản xuất, dịch vụ việc làm, trường nghề.

- Phát triển đội ngũ giáo viên kiêm nhiệm làm công tác tư vấn hướng nghiệp tại các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông. Hằng năm, tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ, giáo viên bảo đảm đủ năng lực hướng dẫn học sinh lựa chọn hướng đi hiệu quả.

b) Đẩy mạnh truyền thông, thay đổi nhận thức xã hội

- Tổ chức các chiến dịch truyền thông quy mô lớn trên các phương tiện thông tin đại chúng về vai trò của học nghề, lập nghiệp trong giai đoạn mới.

- Tôn vinh các tấm gương học sinh, sinh viên, người lao động thành công trong học nghề. Tôn vinh các doanh nghiệp, nghệ nhân có đóng góp tích cực cho công tác đào tạo nghề.

- Đẩy mạnh tuyên truyền chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước về công tác GDNN, lao động, việc làm và triển khai hiệu quả chính sách hỗ trợ học phí học nghề theo chính sách của tỉnh.

3.5. *Phát triển thị trường lao động hiện đại, đồng bộ và bền vững*

a) Hoàn thiện hệ thống thông tin và dự báo thị trường lao động

- Đổi mới công tác dự báo thông tin thị trường lao động; đẩy mạnh phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm; quản lý lao động khu vực chính thức và phi chính thức có sự liên thông với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và cơ sở dữ liệu khác. Nâng cao chất lượng dự báo trung và dài

hạn, đặc biệt đối với các ngành chịu tác động mạnh của tự động hóa, chuyển đổi số và biến động dân số; kịp thời điều chỉnh cơ cấu đào tạo, sử dụng lao động phù hợp.

- Sắp xếp, đổi mới và phát triển Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh thành trung tâm điều phối thị trường lao động có hạ tầng công nghệ thông tin tiên tiến. Xây dựng hệ thống thu thập dữ liệu thị trường lao động đa nguồn (từ điều tra hộ gia đình, báo cáo doanh nghiệp, dữ liệu bảo hiểm xã hội, cổng thông tin tuyển dụng,...) dựa trên mô hình kinh tế, cập nhật dữ liệu thời gian thực để đưa ra cảnh báo sớm về nguy cơ dư thừa hoặc thiếu hụt lao động ở từng ngành, nghề để phân tích và dự báo cung - cầu lao động cả ngắn hạn và dài hạn một cách khoa học, chính xác.

- Phổ biến rộng rãi, kịp thời thông tin lao động, việc làm đến người lao động, học sinh, sinh viên và doanh nghiệp. Sử dụng đa dạng kênh truyền thông (bản tin thị trường lao động (hàng quý), chuyên mục trên Báo và Phát thanh truyền hình Hưng Yên, Cổng thông tin việc làm trực tuyến, mạng xã hội, ứng dụng di động...).

b) Tăng cường các hoạt động giao dịch, kết nối cung - cầu lao động

- Nâng cao chất lượng và đa dạng hóa các hình thức giao dịch việc làm, kết nối cung - cầu lao động. Phát huy vai trò, chức năng của Trung tâm Dịch vụ việc làm, thường xuyên tổ chức các hoạt động giao dịch việc làm, đảm bảo số lượng và chất lượng tư vấn, tuyển dụng; đồng thời, tổ chức các hoạt động giao dịch việc làm lưu động đến các địa bàn có nhiều doanh nghiệp; xây dựng và phát triển sàn giao dịch việc làm trực tuyến trên nền tảng ứng dụng công nghệ số để tăng khả năng tiếp cận của doanh nghiệp, người lao động.

- Phát triển mở rộng hoạt động giao dịch việc làm vệ tinh tại các khu công nghiệp trọng điểm, Khu kinh tế và tại một số địa bàn tập trung đông lao động nhằm kết nối nhanh lao động với doanh nghiệp, giảm chi phí và thời gian tìm việc/tuyển dụng.

- Hỗ trợ tối đa doanh nghiệp và người lao động trong quá trình tuyển dụng, tìm kiếm việc làm. Cung cấp miễn phí dịch vụ tư vấn tuyển dụng cho doanh nghiệp; dịch vụ hướng nghiệp, giới thiệu việc làm cho lao động thất nghiệp. Thiết lập hệ thống tư vấn việc làm trực tuyến, tự động, đường dây nóng, tổng đài tư vấn việc làm để hỗ trợ giải đáp nhanh các ý kiến của người lao động và người sử dụng lao động về thủ tục, chính sách lao động, việc làm và GDNN.

c) Hỗ trợ lao động di cư và lao động yếu thế tham gia thị trường lao động

- Xây dựng cơ sở dữ liệu, tổ chức tốt công tác kết nối, giới thiệu việc làm cho người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài hết hạn hợp đồng trở về làm việc trong các doanh nghiệp tại tỉnh; nghiên cứu, ban hành chính sách hỗ trợ người lao động ngoài tỉnh đến làm việc tại Hưng Yên, bảo đảm người lao động ngoài tỉnh được tiếp cận đầy đủ các dịch vụ xã hội cơ bản về y tế, văn hóa, giáo dục, đào tạo,

nhà ở,...Quan tâm xây dựng chính sách thích ứng với xu hướng già hóa dân số, trong đó nghiên cứu các giải pháp kéo dài thời gian tham gia thị trường lao động hợp lý, đào tạo lại, bồi dưỡng kỹ năng cho lao động trung niên và cao tuổi.

- Ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm cho các nhóm lao động yếu thế (người khuyết tật, hộ nghèo, người dân tộc thiểu số, lao động nữ nông thôn, lao động nông nghiệp, bộ đội xuất ngũ, thanh niên chậm hòa nhập,...). Xây dựng các chương trình hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn; khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất tiếp nhận và tạo việc làm phù hợp. Lồng ghép các mục tiêu giải quyết việc làm cho nhóm yếu thế vào các chương trình mục tiêu giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới của tỉnh.

d) Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp

- Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp. Tăng cường phối hợp xây dựng thỏa ước lao động tập thể với những điều khoản có lợi cho người lao động (tiền lương, phúc lợi, điều kiện làm việc). Tăng tỷ lệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước được thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

- Thúc đẩy đối thoại định kỳ tại nơi làm việc và cơ chế thương lượng tập thể thực chất. Khuyến khích doanh nghiệp thiết lập kênh đối thoại giữa ban giám đốc với tổ chức công đoàn ít nhất mỗi quý một lần để thông tin, trao đổi về tình hình sản xuất kinh doanh, việc làm, thu nhập, nguyện vọng của người lao động. Nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng hòa giải lao động cấp cơ sở và Hội đồng trọng tài lao động tỉnh để giải quyết kịp thời các tranh chấp lao động phát sinh, hạn chế tối đa các vụ đình công, lãn công tự phát. Xây dựng môi trường lao động ổn định, các bên cùng có lợi, góp phần nâng cao năng suất và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

3.6. Xây dựng các chính sách thu hút, giữ chân và nâng cao phúc lợi người lao động

a) Chính sách về thu nhập và đãi ngộ

- Khuyến khích các doanh nghiệp trên địa bàn xây dựng thang, bảng lương cạnh tranh theo cơ chế thị trường, có chế độ thưởng, phúc lợi hấp dẫn đặc biệt đối với lao động trình độ cao, lao động có nhiều sáng kiến, đóng góp. Hỗ trợ tư vấn cho doanh nghiệp về chính sách tiền lương hợp lý, công khai thông tin thị trường lao động để doanh nghiệp tham chiếu xây dựng mức lương thu hút lao động.

- Ban hành chính sách hỗ trợ ban đầu dành cho các chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư trình độ cao về làm việc lâu dài tại Hưng Yên (trợ cấp một lần khi nhận việc; hỗ trợ chi phí thuê nhà ở trong 1 - 2 năm đầu; hỗ trợ kinh phí đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp...), giúp người lao động yên tâm làm việc.

b) Chính sách về nhà ở

- Đẩy nhanh tiến độ triển khai các dự án nhà ở xã hội, nhà ở cho người lao động tại các khu công nghiệp, đô thị trên địa bàn. Phối hợp thực hiện chương trình nhà ở, mục tiêu đến 2030 hoàn thành tối thiểu 47.000 căn nhà ở xã hội, trong đó trọng tâm phục vụ công nhân, người lao động, đảm bảo công nhân có chỗ ở văn minh, tiện nghi với chi phí hợp lý.

- Ban hành chính sách ưu tiên, ưu đãi người lao động tỉnh ngoài được thuê, mua nhà ở xã hội khi có thời gian làm việc ổn định lâu dài tại tỉnh; ban hành cơ chế ưu đãi về đất đai, tín dụng và thủ tục hành chính để khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng khu nhà ở cho người lao động.

c) Chính sách phát triển môi trường sống và làm việc

- Ưu tiên nguồn lực đầu tư phát triển đồng bộ hạ tầng xã hội phục vụ người lao động (xây mới và nâng cấp hệ thống giáo dục chất lượng cao; bệnh viện, cơ sở y tế; các thiết chế văn hóa, thể thao) tại các khu dân cư tập trung đông người lao động, khu nhà ở xã hội để người lao động được thụ hưởng đầy đủ các dịch vụ giáo dục, y tế, văn hóa, hiện đại.

- Xây dựng môi trường làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp theo hướng chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo. Khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng các thông lệ quản trị nhân sự tiên tiến, tạo cơ hội thăng tiến công bằng dựa trên năng lực và hiệu quả công việc. Xây dựng văn hóa tôn trọng người lao động, lắng nghe và ghi nhận đóng góp của người lao động, tạo điều kiện phát huy tối đa năng lực, được ghi nhận thành quả và nâng cao hiệu suất lao động.

- Đầu tư hệ thống giao thông kết nối đồng bộ các tuyến đường, mở thêm dịch vụ vận chuyển công cộng đảm bảo thuận lợi cho việc di chuyển của người lao động; trước mắt là đến các địa bàn có nhiều khu, cụm công nghiệp.

d) Chính sách đối với lao động ngoài tỉnh

- Tăng cường tổ chức các hoạt động hợp tác đào tạo, cung ứng lao động với các tỉnh, nhất là các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc để chủ động lực lượng lao động phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Nghiên cứu ban hành các chính sách hỗ trợ phù hợp, đủ hấp dẫn để thu hút và giúp người lao động ổn định cuộc sống ban đầu khi đến làm việc tại các doanh nghiệp trong Khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Tạo thuận lợi trong các thủ tục hành chính liên quan đến lao động ngoài tỉnh; đơn giản hóa thủ tục đăng ký tạm trú trực tuyến; hỗ trợ người lao động chuyển trường cho con em (tiếp nhận vào trường công lập địa phương nếu có nhu cầu); hướng dẫn họ tiếp cận các dịch vụ khám chữa bệnh bảo hiểm y tế tại nơi cư trú,...

- Đảm bảo người lao động từ tỉnh ngoài đến làm việc tại Hưng Yên được đối xử bình đẳng với lao động địa phương trong tiếp cận việc làm, cơ hội thăng tiến,

tiền lương, phúc lợi và các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu. Chính quyền địa phương tạo điều kiện để họ đăng ký thường trú/tạm trú dễ dàng, được hưởng các chính sách an sinh trên địa bàn (đào tạo nghề, bảo hiểm y tế hộ gia đình, hỗ trợ nhà ở xã hội,...) theo quy định của pháp luật.

d) Xây dựng chính sách thu hút, giữ chân người lao động

Ban hành chính sách thu hút, giữ chân lực lượng lao động là người Hưng Yên làm việc ở tỉnh ngoài và làm việc có thời hạn ở nước ngoài hết hạn hợp đồng trở về làm việc tại tỉnh; chính sách hỗ trợ đào tạo gắn với việc làm, ổn định thu nhập đối với người lao động vào làm việc trong Khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Có cơ chế, chính sách đủ mạnh để thu hút và giữ chân lao động chất lượng cao, nhất là trong các ngành, lĩnh vực công nghệ cao, chuyển đổi số; đồng thời, tăng cường các điều kiện cơ sở vật chất, an sinh xã hội hạn chế tình trạng dịch chuyển lao động sang các địa phương.

3.7. Phát triển kỹ năng số, đào tạo linh hoạt, học tập suốt đời và hệ sinh thái khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo gắn với đào tạo nghề

a) Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo gắn với giáo dục nghề nghiệp

- Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo trên địa bàn tỉnh nhằm hình thành lực lượng lao động có kỹ năng nghề, tư duy đổi mới sáng tạo, khả năng thích ứng cao và tạo việc làm bền vững, đặc biệt đối với lực lượng lao động trẻ trong môi trường số.

- Ưu tiên hỗ trợ các hoạt động khởi nghiệp trong các ngành, lĩnh vực ứng dụng công nghệ cao, chuyển đổi số, ứng dụng AI như công nghệ, kinh tế số, thương mại điện tử, nông nghiệp công nghệ cao và các ngành sáng tạo, mới nổi.

- Tăng cường sự tham gia, liên kết giữa doanh nghiệp, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tổ chức khoa học - công nghệ và chính quyền địa phương trong phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp.

b) Hoàn thiện cơ chế, chính sách thúc đẩy doanh nghiệp đổi mới công nghệ và chuyển đổi số

- rà soát, điều chỉnh và hoàn thiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất, chất lượng và năng lực cạnh tranh.

- Ban hành và triển khai các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho ứng dụng khoa học, công nghệ hiện đại, chuyển đổi số, đổi mới quy trình sản xuất, mô hình kinh doanh và phương thức quản trị.

c) Đổi mới nội dung, phương thức đào tạo theo hướng linh hoạt, gắn với thị trường lao động.

- Đẩy mạnh thực hiện mô hình liên kết “4 nhà” giữa nhà nước, nhà trường, nhà khoa học và doanh nghiệp trong đào tạo, sử dụng lao động và hỗ trợ khởi nghiệp; khuyến khích hình thành các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp; giảm tình trạng học xong không có việc làm và giúp doanh nghiệp có nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng.

- Phát triển các chương trình đào tạo theo mô-đun, tín chỉ linh hoạt; đa dạng hóa phương thức đào tạo (trực tiếp, trực tuyến, đào tạo tại doanh nghiệp), tạo điều kiện cho người học tích lũy kiến thức, kỹ năng theo lộ trình cá nhân.

- Tích hợp nội dung đổi mới sáng tạo vào giáo dục nghề nghiệp thông qua các hoạt động sáng tạo kỹ thuật, trải nghiệm thực tiễn gắn với môi trường sản xuất, kinh doanh.

- Đẩy mạnh đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi nghề cho người lao động trước tác động của tự động hóa, trí tuệ nhân tạo và chuyển đổi số; ưu tiên các nhóm ngành có nguy cơ thay thế lao động cao.

d) Thúc đẩy học tập suốt đời và ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo trong giáo dục nghề nghiệp

- Nâng cao nhận thức và năng lực học tập suốt đời, chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động; triển khai các mô hình đào tạo linh hoạt, cá nhân hóa phù hợp với đặc thù lực lượng lao động của tỉnh.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong giáo dục nghề nghiệp; hỗ trợ xây dựng và vận hành các nền tảng học tập số, công cụ đánh giá năng lực và cá nhân hóa lộ trình học tập.

- Thí điểm và từng bước nhân rộng các mô hình giáo dục nghề nghiệp mở, thích ứng nhanh với nhu cầu của thị trường lao động và sự phát triển của khoa học, công nghệ.

3.8. Nâng cao thể lực và tầm vóc người lao động

a) Nâng cao thể lực và sức khỏe người lao động trong doanh nghiệp

- Tăng cường thực hiện và giám sát việc khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định; nâng cao hiệu quả tổng hợp, theo dõi kết quả khám sức khỏe nhằm kịp thời phát hiện, phân loại tình trạng sức khỏe, có biện pháp chăm sóc và bố trí công việc phù hợp đối với người lao động có thể lực yếu, sức khỏe không bảo đảm.

- Đẩy mạnh thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp; hướng dẫn doanh nghiệp cải thiện môi trường làm việc cho người lao động, phòng ngừa, giảm thiểu các yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến thể lực và sức khỏe nghề nghiệp.

- Vận động, khuyến khích doanh nghiệp quan tâm nâng cao chất lượng bữa ăn ca, cải thiện chế độ dinh dưỡng cho người lao động; tổ chức các hoạt động chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp, tư vấn dinh dưỡng, phòng chống bệnh nghề nghiệp, xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện, nâng cao sức khỏe và sức bền của người lao động.

b) Nâng cao thể lực và tầm vóc người lao động ngoài doanh nghiệp

- Đẩy mạnh rèn luyện thể lực và nâng cao ý thức tự chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Phối hợp với tổ chức công đoàn, chính quyền địa phương và các đơn vị liên quan tổ chức các hoạt động thể dục, thể thao, rèn luyện thể chất cho người lao động tại cộng đồng, khu công nghiệp và khu dân cư.

- Tăng cường tuyên truyền, giáo dục về kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp và ý thức giữ gìn sức khỏe trong lao động, đặc biệt đối với lao động trẻ và lao động chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp, nông thôn sang khu vực công nghiệp, dịch vụ.

- Lồng ghép nội dung nâng cao thể lực, sức khỏe nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp trong các chương trình đào tạo nghề, đào tạo lại và bồi dưỡng kỹ năng cho người lao động; góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

3.9. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, liên kết vùng và huy động, sử dụng hiệu quả các nguồn lực

a) Hợp tác quốc tế

- Tăng cường hợp tác với các quốc gia có hệ thống giáo dục nghề nghiệp và phát triển nhân lực hiện đại như Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc, Úc,... để chuyển giao chương trình đào tạo, giáo trình cũng như trao đổi chuyên gia, giảng viên và sinh viên. Chủ động tham gia các dự án thí điểm đào tạo nghề chuẩn Đức, chuẩn Nhật Bản,... tại địa phương, nâng cao chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế. Đồng thời, thúc đẩy các chương trình thực tập sinh, tu nghiệp sinh sang các nước phát triển (Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc) để người lao động học tập kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn và tác phong công nghiệp hiện đại.

- Thu hút các tổ chức quốc tế, chuyên gia quốc tế tham gia tư vấn, hỗ trợ tỉnh trong xây dựng chính sách và phát triển nguồn nhân lực. Thông qua các kênh hợp tác song phương và đa phương để tiếp thu kinh nghiệm quốc tế và huy động nguồn lực bên ngoài để phục vụ phát triển lực lượng lao động của tỉnh.

b) Liên kết vùng đồng bằng sông Hồng và vùng đồng bằng Bắc Bộ

- Thiết lập cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin thị trường lao động giữa Hưng Yên với các tỉnh, thành phố trong vùng đồng bằng sông Hồng, đặc biệt là Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh - những địa phương phát triển công nghiệp, dịch vụ mạnh;

để trao đổi lao động chất lượng cao và các địa phương vùng đồng bằng Bắc Bộ để tạo nguồn cung lao động phổ thông, lao động qua đào tạo. Hợp tác, trao đổi thông tin về nguồn cung, nhu cầu lao động, chương trình đào tạo giữa các địa phương, từng bước đồng bộ nguồn cung - cầu lao động trong vùng, tránh tình trạng cạnh tranh không lành mạnh.

- Phối hợp công tác đào tạo và sử dụng nhân lực giữa các địa phương. Hợp tác tổ chức các hoạt động dịch vụ việc làm liên tỉnh, các diễn đàn kết nối cung - cầu lao động cấp vùng. Nghiên cứu thành lập các hiệp hội ngành nghề liên tỉnh để cùng xây dựng chuẩn kỹ năng nghề chung và hợp tác, nâng cao chất lượng đào tạo lao động, hình thành thị trường lao động liên thông toàn vùng để phân bổ và sử dụng hiệu quả nguồn lao động.

c) Huy động và sử dụng hiệu quả nguồn lực

- Ngân sách nhà nước: Hằng năm, ngân sách tỉnh dành một tỷ lệ trong chi ngân sách cho công tác GDNN và các nhiệm vụ phát triển lực lượng lao động, trong đó ưu tiên tập trung đầu tư cho các trường nghề trọng điểm và ngành nghề trọng điểm. Đảm bảo kinh phí thực hiện các chính sách hỗ trợ học nghề và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng số cho người quản lý.

- Nguồn lực từ doanh nghiệp: Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho công tác đào tạo, phát triển lực lượng lao động và chuyển đổi số. Khuyến khích hình thành Quỹ đào tạo lao động trong doanh nghiệp.

- Các nguồn lực khác: Chủ động tranh thủ tối đa các nguồn vốn ODA, viện trợ, tài trợ của các chính phủ, tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ cho lĩnh vực phát triển nhân lực (GIZ Đức, USAID Hoa Kỳ, ADB, World Bank...). Ngoài ra, vận động sự đóng góp từ các cộng đồng xã hội (các tổ chức nhân đạo, tổ chức xã hội, tổ chức nghề nghiệp, trí thức kiều bào).

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh, Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh, Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh lãnh đạo Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh cụ thể hóa Nghị quyết thành cơ chế, chính sách, chương trình, kế hoạch tổ chức thực hiện.

2. Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy; các cơ quan, tham mưu giúp việc của Tỉnh ủy; các cấp ủy, tổ chức đảng; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh lãnh đạo phổ biến, quán triệt, tuyên truyền và xây dựng, triển khai quyết liệt chương trình, kế hoạch thực hiện Nghị quyết theo quy định, bảo đảm phù hợp với tình hình địa phương, đơn vị; thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

Các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương khẩn trương cụ thể hóa, tổ chức thực hiện, định kỳ báo cáo theo quy định.

3. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh chủ trì, phối hợp với các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị liên quan theo dõi, đôn đốc, sơ kết, tổng kết việc triển khai thực hiện Nghị quyết; định kỳ tổng hợp, báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

4. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cấp ủy, tổ chức đảng thường xuyên kiểm tra, giám sát thực hiện Nghị quyết này.

Nghị quyết này được Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hưng Yên khóa I thông qua ngày 09 tháng 02 năm 2026 và được phổ biến đến Chi bộ.

Nơi nhận:

- Các ban Đảng và VPTW Đảng,
- Ủy ban Kiểm tra Trung ương,
- Các CQ chuyên trách TMGV, ĐVSN Tỉnh ủy,
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- UBMT Tổ quốc Việt Nam và tổ chức CT-XH tỉnh,
- Các sở, ngành tỉnh,
- Các đ/c Tỉnh ủy viên,
- Lãnh đạo VPTU,
- Lưu VPTU, TH^Đ.

T/M TỈNH ỦY
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC



Trần Quốc Toàn