

Số: 66 /BC-VPUBND

Hưng Yên, ngày 20 tháng 5 năm 2026

BÁO CÁO

Tình hình, kết quả triển khai thực hiện chính sách người có tài năng (nhân tài)

Thực hiện Công văn số 2566/UBND-NC ngày 12/5/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên về việc báo cáo tình hình, kết quả triển khai thực hiện chính sách người có tài năng (nhân tài), Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh báo cáo kết quả thực hiện như sau:

I. CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO VÀ KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Công tác phổ biến, ban hành kế hoạch và triển khai thu hút, trọng dụng nhân tài theo các quy định của Chính phủ

1.1. Quyết định số 899/QĐ-TTg

a) Kết quả thực hiện mục tiêu

Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh đã tổ chức phổ biến Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Chính phủ và Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động Văn phòng; tập trung nâng cao nhận thức về vai trò của nhân tài trong bối cảnh chuyển đổi số và cải cách hành chính.

Nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức và người lao động về vai trò, tầm quan trọng của công tác phát hiện, thu hút và trọng dụng người có tài năng trong giai đoạn đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và cải cách hành chính.

Tăng cường rà soát, phát hiện, giới thiệu nguồn nhân lực có chất lượng, có triển vọng phát triển từ địa phương; đổi mới tư duy trong công tác cán bộ, kết hợp hài hòa giữa đãi ngộ vật chất và tinh thần để khơi dậy khát vọng cống hiến của đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt.

Tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc.

Xây dựng môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

b) Kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao

Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh đã phổ biến, quán triệt các nội dung về thu hút, trọng dụng nhân tài với sự tham gia của toàn thể cán bộ, công chức, người lao động trong cơ quan; tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài trong các cuộc họp định kỳ của Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh và trong các cuộc họp sinh hoạt Chi bộ thường kỳ.

Tạo điều kiện và hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và kỹ năng quản lý nhà nước theo kế hoạch của tỉnh.

c) Đánh giá

- Ưu điểm: Công tác triển khai kịp thời, nghiêm túc; môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức phát huy năng lực, sở trường công tác.

- Hạn chế: Hiện nay việc phát hiện, thu hút nhân tài còn gặp nhiều khó khăn do cơ chế đãi ngộ còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế trong bối cảnh hiện nay.

1.2. Triển khai thực hiện Nghị định số 179/2024/NĐ-CP (bao gồm các trường hợp thu hút, tuyển dụng theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ)

a) Thực trạng thu hút, trọng dụng người có tài năng

Năm 2022, Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Bình (cũ) đã tuyển dụng 02 công chức theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc tại phòng Tổng hợp gồm:

1. Đồng chí Nguyễn Đức Din, sinh ngày 14/6/1999; trình độ chuyên môn: Đại học, ngành Kinh tế Quốc tế (hệ chính quy), xếp loại văn bằng: Xuất sắc, được tuyển dụng vào làm công chức phòng Tổng hợp, Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh từ tháng 7/2022 (theo chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc đại học trong nước). Được hưởng 100% mức lương bậc 1, hệ số 2,34; đồng thời được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng từ tháng 7/2022 đến tháng 12/2024 và được hưởng 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng từ tháng 01/2025 đến tháng 11/2025. Năm 2024, đồng chí Nguyễn Đức Din đã được cơ quan cử tham gia lớp Trung cấp lý luận chính trị, lớp bồi dưỡng đối với Lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương.

2. Đồng chí Hà Thị Ngọc, sinh ngày 21/07/1993; trình độ chuyên môn: Đại học Luật Hà Nội (hệ chính quy); Đại học Tổng hợp quốc gia Voronezh, Liên bang Nga; thạc sĩ: Luật học, được tuyển dụng vào làm công chức phòng Tổng hợp, Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh tháng 7/2022 (theo chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng đối với cán bộ khoa học trẻ). Được hưởng 100% mức lương bậc 2, hệ số 2,67; đồng thời được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng từ tháng 7/2022 đến tháng 12/2024 và được hưởng 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng từ tháng 01/2025 đến nay. Tháng 5/2026 đồng chí Hà Thị Ngọc được cơ quan cử tham gia lớp Trung cấp lý luận chính trị (hệ không tập trung).

(Có biểu mẫu gửi kèm).

b) Số liệu về các trường hợp thôi áp dụng chính sách đối với người có tài năng (nếu có) và nguyên nhân.

Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh thôi áp dụng chính sách đối với người có tài năng đối với Đồng chí Nguyễn Đức Din, chuyên viên phòng Tổng hợp, do chuyển công tác đến Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An từ tháng 12/2025.

c) Đánh giá

- Ưu điểm

+ Việc thực hiện tuyển dụng đặc cách thông qua hình thức xét tuyển giúp rút ngắn quy trình tuyển dụng và thu hút ngay những sinh viên đạt thành tích xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có năng lực vào làm việc tại các cơ quan nhà nước bảo đảm kịp thời, nhanh chóng, giảm bớt thủ tục hành chính.

+ Chế độ đãi ngộ: Người được tuyển dụng được hưởng nguyên lương theo hệ số cộng thêm phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương hiện hưởng (theo Nghị định số 140/2017/ NĐ-CP) và bằng 150% mức lương hiện hưởng (theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP) trong thời hạn 05 năm kể từ ngày được tuyển dụng.

+ Được xem xét, ưu tiên bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý phù hợp với năng lực chuyên môn và vị trí việc làm, tạo động lực phấn đấu, phát huy đúng năng lực, sở trường, thế mạnh, được cấp có thẩm quyền quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý và tạo điều kiện đào tạo nâng cao trình độ.

- Hạn chế

+ Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao cần phải có thời gian để nghiên cứu, học hỏi, đáp ứng yêu cầu công việc, cân bằng giữa kiến thức lý thuyết và kinh nghiệm, thực tiễn hành chính; chưa có nhiều điều kiện để phát huy tinh thần đổi mới sáng tạo, tham mưu giải quyết công việc hiệu quả, kịp thời.

+ Chênh lệch đãi ngộ sau thời gian ưu đãi: Sau 5 năm, nếu mức thu nhập bị giảm xuống mức lương cơ bản dẫn đến khó giữ chân được công chức trẻ thực sự có năng lực. Đặc biệt đối với công chức có tài năng sau khi được tuyển dụng đã phát huy được năng lực, sở trường, vững về bản lĩnh chính trị, chắc về chuyên môn cần được tạo điều kiện tốt hơn để phát triển.

+ Chính sách đãi ngộ còn thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với một số địa phương khác và khu vực Doanh nghiệp; chính sách chủ yếu tập trung vào việc thu hút, việc sử dụng, bố trí, sắp xếp người có tài năng chưa thực sự hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực sau thu hút; chưa quan tâm đúng mức và tạo điều kiện tối đa, thuận lợi để nâng cao năng lực thực tiễn của đối tượng được thu hút, bồi dưỡng, đào tạo, quy hoạch để tạo điều kiện cho các đối tượng có cơ hội phát triển, phát huy giá trị để tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao cho cơ quan hành chính nhà nước.

1.3. Nghị định số 231/2025/NĐ-CP ngày 26/8/2025 quy định về tuyển chọn, sử dụng Tổng công trình sư, Kiến trúc sư trưởng về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị định số 249/2025/NĐ-CP ngày 19/9/2025 quy định cơ chế, chính sách thu hút chuyên gia khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số (Không có).

II: PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Bối cảnh và mục tiêu

- Bối cảnh hiện nay:

Trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và đẩy mạnh chuyển đổi số, yêu cầu về chất lượng đội ngũ quản lý, tham mưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh đòi hỏi chất lượng công việc ngày càng cao.

- Mục tiêu trong thời gian tới:

+ 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn trình độ; nâng cao tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học; 100% thủ tục hành chính được cung cấp dịch vụ công trực tuyến toàn tỉnh.

+ Xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp mạnh, đột phá để thu hút và trọng dụng nhân tài (cả trong và ngoài nước) đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050, đặc biệt trong việc tham mưu các lĩnh vực mũi nhọn như: Khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo văn hóa; khoa học xã hội; y tế; thông tin và truyền thông, chuyển đổi số... Qua đó, góp phần xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

+ Thu hút, trọng dụng người có tài năng vào làm việc tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước, phù hợp nhiệm vụ chuyên môn được giao.

+ Thu hút và trọng dụng hiệu quả nguồn lực nhân tài nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu, định hướng phát triển tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

2. Nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm

- Phát hiện và tạo nguồn: Ưu tiên thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ trẻ có năng lực trong lĩnh vực quản lý nhà nước, công nghệ thông tin...

- Cải thiện môi trường làm việc: Tiếp tục hiện đại hóa hạ tầng công nghệ thông tin; xây dựng văn hóa công sở chuyên nghiệp, hiện đại.

- Thi đua khen thưởng: Kịp thời biểu dương các cá nhân có sáng kiến, thành tích xuất sắc trong công tác tham mưu, điều hành.

- Nâng cao hiệu quả truyền thông về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao;

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao;

- Xây dựng môi trường làm việc công bằng, chuyên nghiệp;

- Nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển đội ngũ nhân tài;

- Áp dụng các chế độ đãi ngộ hấp dẫn, phù hợp với nhu cầu của nhân tài, nhân lực chất lượng cao.

3. Kiến nghị, đề xuất

Đề nghị Ủy ban nhân dân tỉnh sớm ban hành các cơ chế đặc thù về hỗ trợ tài chính và nhà ở để thu hút nhân tài về công tác tại các cơ quan của tỉnh, đồng thời quan tâm, hỗ trợ, tạo điều kiện tốt hơn đối với những đối tượng đã được thu hút, tuyển dụng để phát huy năng lực, tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Tăng cường kinh phí đầu tư hạ tầng số và trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác cải cách hành chính.

Trên đây là báo cáo tình hình triển khai thực hiện chính sách người có tài năng (nhân tài) của Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- LĐVP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, HCQT.

**KT. CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ CHÁNH VĂN PHÒNG**



Nguyễn Văn Dực

