

Số: /BC-SNV

Hưng Yên, ngày tháng năm 2025

BÁO CÁO

Đánh giá thực trạng quan hệ xã hội có liên quan đến Nghị quyết quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Sở Nội vụ đã tiến hành đánh giá thực trạng quan hệ xã hội có liên quan đến Dự thảo Nghị quyết quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên (sau đây gọi tắt là dự thảo Nghị quyết). Kết quả như sau:

I. BỐI CẢNH THỰC HIỆN ĐÁNH GIÁ

1. Bối cảnh liên quan đến dự thảo

1.1. Thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV về việc sắp xếp toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của tỉnh Thái Bình và tỉnh Hưng Yên thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Hưng Yên. Sau khi thực hiện sắp xếp, hợp nhất tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình để thành lập tỉnh Hưng Yên (mới), chính thức hoạt động kể từ ngày 01/7/2025, trung tâm hành chính - chính trị của tỉnh mới được đặt tại tỉnh Hưng Yên (cũ). Việc sắp xếp, hợp nhất tỉnh làm thay đổi tổ chức bộ máy và địa giới hành chính; theo đó, phải thực hiện rà soát các văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (cũ) để đề xuất sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành văn bản mới áp dụng trên địa bàn tỉnh Hưng Yên sau thành lập.

Qua rà soát văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (cũ) quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng có một số quy định khác nhau về đối tượng thụ hưởng chính sách và mức hỗ trợ.

Bên cạnh đó, ngày 31/12/2024, Chính phủ ban hành Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; Nghị định số 179/2024/NĐ-CP có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2025 và thay thế Nghị định số 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. Theo đó,

các văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (cũ) quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng ban hành trên cơ sở căn cứ pháp lý là Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ sẽ không còn phù hợp kể từ khi Nghị định số 179/2024/NĐ-CP có hiệu lực thi hành.

1.2. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ nhất về các nhiệm vụ trọng tâm nhiệm kỳ 2025-2030:

“Hai là, phát triển kinh tế nhanh, bền vững toàn diện tỉnh Hưng Yên dựa trên 5 trụ cột chủ yếu: (i) Phát triển nền công nghiệp hiện đại, ứng dụng công nghệ cao, sử dụng tiết kiệm tài nguyên, lao động và thân thiện môi trường trên cơ sở tạo lập hệ sinh thái công nghiệp đồng bộ; (ii) Phát triển nền nông nghiệp sạch, sinh thái, ứng dụng công nghệ cao, sản xuất quy mô lớn, giá trị gia tăng cao; (iii) Phát triển mạnh mẽ hệ thống đô thị hiện đại, thông minh, bền vững gắn với phát triển kinh tế đô thị và dịch vụ, thương mại, du lịch chất lượng cao; (iv) Phát triển năng lượng sạch, năng lượng tái tạo, sớm đưa Hưng Yên trở thành trung tâm năng lượng của vùng đồng bằng sông Hồng; (v) Phát triển kinh tế biển bền vững với mô hình khu kinh tế tự do đa ngành đối chuẩn quốc tế trên cơ sở chuyển đổi khu kinh tế hiện có gắn với lấn biển trở thành trung tâm nghiên cứu, ứng dụng, phát triển công nghệ, sản xuất công nghiệp công nghệ cao, năng lượng mới, dịch vụ vận tải, logistics, cảng biển, sân bay, đô thị nghỉ dưỡng biển, giải trí...”

“Bốn là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và phát triển kinh tế - xã hội....”

1.3. Theo báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức hằng năm của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn tỉnh; nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh cơ bản đủ về số lượng nhưng chất lượng có mặt còn hạn chế; số lượng cán bộ, công chức, viên chức có khả năng đáp ứng yêu cầu định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của còn hạn chế. Nguồn nhân lực chất lượng cao được tuyển dụng trong những năm qua để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh chưa thu hút được nhiều; nhất là nhà khoa học, chuyên gia, người có học vị Tiến sĩ; thiếu bác sĩ chuyên khoa cấp I, cấp II và dược sĩ chuyên khoa cấp I, cấp II chuyên ngành y học, dược học về công tác tại các cơ sở y tế, đặc biệt là ở cấp xã.

Chính sách của tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình đã ban hành trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh theo quy định tại Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV có nhiều điểm chưa tương đồng, chính sách đãi ngộ còn thấp, thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với các địa phương như: Quảng Ninh, Hải Phòng, Hà Nội,...

2. Đánh giá thực trạng đội ngũ công chức, viên chức

2.1. Thực trạng đội ngũ công chức, viên chức

a) Đội ngũ công chức

Công chức tính đến thời điểm tháng 6/2025 trước khi hợp nhất, sáp nhập tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình: có 7.645 người, trong đó: công chức cấp tỉnh, cấp huyện: 3.549 người; công chức cấp xã: 4.096 người.

- Chất lượng công chức theo trình độ chuyên môn:

Trình độ chuyên môn	Tổng số	Cấp tỉnh				Cấp xã	
		Tổng	Hưng Yên	Thái Bình	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
- Tiến sĩ	23	22	10	12	0.62%	1	0.02%
- Thạc sĩ	1.648	1.207	649	558	34.01%	441	10.78%
- Đại học	5.895	2.278	1.027	1.128	64.19%	3.617	88.31%
- Cao đẳng	36	18	6	12	0.51%	18	0.43%
- Trung cấp	43	24	5	19	0.68%	19	0.46%
Tổng cộng	7.645	3.549	1.697	1.852		4.096	

Thông qua số liệu về trình độ của công chức có thể thấy:

+ Đối với công chức cấp tỉnh, cấp huyện: Có tỷ lệ trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ chiếm tỷ lệ 34,63%; tỷ lệ công chức có trình độ Đại học chiếm tỷ lệ 64.19%. Tuy nhiên vẫn còn 1,19% công chức có trình độ Cao đẳng trở xuống;

+ Công chức cấp xã: Có tỷ lệ trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ chiếm tỷ lệ 10,8%; tỷ lệ công chức có trình độ Đại học chiếm tỷ lệ 88,31% và có 0,89% công chức có trình độ Cao đẳng trở xuống;

+ Trình độ công chức cấp xã, cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Hưng Yên (mới) nhìn chung cơ bản đáp ứng được yêu cầu, tỷ lệ công chức cấp tỉnh có trình độ Đại học và sau Đại học chiếm tỷ lệ: cấp tỉnh: 98,82%; cấp xã: 99,11%. Tuy nhiên, số liệu này ở cấp tỉnh và cấp xã có sự chênh lệch nhau về trình độ sau đại học: cấp tỉnh: 34,63%; cấp xã: 10,8%, theo đó đặt ra nhu cầu cần thu hút người có tài năng, nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao ở cấp tỉnh và cấp xã có sự khác nhau.

- Chất lượng công chức theo mức độ đánh giá chất lượng, xếp loại công chức từ năm 2022 đến năm 2024:

+ Đánh giá xếp loại chất lượng công chức năm 2022:

TT	Công chức	Tổng số cán bộ, công chức	Tổng số cán bộ, công chức	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
				Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ

			được đánh giá								
I	Cấp tỉnh, cấp huyện	3316	3269	1218	37,26	1959	59,930	62	1,90	30	0,92
II	Cấp xã	7853	7829	2193	28,01	5419	69,22	149	1,9	68	0,87

+ Đánh giá xếp loại chất lượng công chức năm 2023:

TT	Công chức	Tổng số cán bộ, công chức	Tổng số cán bộ, công chức được đánh giá	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
				Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
I	Cấp tỉnh, cấp huyện	3400	3274	780	23,82	2448	74,78	23	0,70	23	0,70
II	Cấp xã	7538	7508	1421	18,92	5886	78,39	136	1,81	65	0,88

+ Đánh giá xếp loại chất lượng công chức năm 2024:

TT	Công chức	Tổng số cán bộ, công chức	Tổng số cán bộ, công chức được đánh giá	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
				Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
I	Cấp tỉnh, huyện	3260	3260	574	17,60	2640	80,98	38	1,17	8	0,25
II	Cấp xã	6999	6949	1202	17,29	5556	79,95	128	1,84	63	0,92

Số liệu đánh giá, xếp loại chất lượng công chức được cấp có thẩm quyền công bố từ năm 2022 đến năm 2024 phản ánh qua đánh giá, xếp loại chất lượng công chức đạt mức hoàn thành, hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên chiếm trên 99% và tăng dần qua các năm; số lượng công chức không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ

dưới 1% và giảm dần qua các năm. Tuy nhiên, đây mới chỉ là một trong các tiêu chí đánh giá về chất lượng công chức, còn nhiều các tiêu chí khác như các kỹ năng, năng lực thực hiện nhiệm vụ...

Về năng lực thực hiện nhiệm vụ: Năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều, một số công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, thiếu chủ động, sáng tạo trong giải quyết công việc, chưa có khát vọng vươn lên, chưa đề cao trách nhiệm cá nhân; một số công chức thiếu quyết đoán trong xử lý công việc, nhất là các nhiệm vụ mới, khó, chưa có tiền lệ.

b) Đội ngũ viên chức

Viên chức tính đến thời điểm tháng 7/2025 có 49.380 người, trong đó: viên chức sự nghiệp giáo dục và đào tạo: 34.565 người; viên chức sự nghiệp y tế: 9.443 người; viên chức sự nghiệp khác: 5.372 người.

- Chất lượng viên chức theo trình độ chuyên môn:

Trình độ chuyên môn	Sự nghiệp Giáo dục và đào tạo		Sự nghiệp Y tế		Sự nghiệp khác	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
- Tiến sĩ	32	0,09%	68	0,72%	0	0
- Thạc sĩ	5658	16,37%	1325	14%	215	4%
- Đại học	26509	76,69%	5635	59,67%	4843	90,15%
- Cao đẳng	1954	5,65%	1833	19,41%	189	3,52%
- Trung cấp	412	1,2%	582	6,2%	125	2,33%
Tổng cộng	34.565		9443		5372	

Thông qua số liệu về trình độ của viên chức có thể thấy: Viên chức có tỷ lệ trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ chiếm tỷ lệ chưa đến 20%; vẫn còn trên 5% viên chức sự nghiệp Giáo dục và đào tạo, trên 20% viên chức sự nghiệp Y tế và trên 5% viên chức sự nghiệp khác có trình độ Cao đẳng trở xuống.

- Chất lượng viên chức theo mức độ đánh giá chất lượng, xếp loại công chức từ năm 2022 đến năm 2024:

+ Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức năm 2022:

TT	Tổng số viên chức	Tổng số viên chức được	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ	Không hoàn thành nhiệm vụ

		đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
	50361	50349	5583	34,25	31077	61,73	1694	3,36	331	0,66

Nhận xét: Tỷ lệ viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt 34,25%, tỷ lệ viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt 61,73%; tỷ lệ viên chức hoàn thành nhiệm vụ 3,36%; chỉ có 0,66% viên chức không hoàn thành nhiệm vụ.

+ Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức năm 2023:

TT	Tổng số viên chức	Tổng số viên chức được đánh giá	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
			Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
Cộng	50046	50046	12699	25,37	35831	71,60	1194	2,39	322	0,64

Nhận xét: Tỷ lệ viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt 25,37%, tỷ lệ viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt 71,60%; tỷ lệ viên chức hoàn thành nhiệm vụ 2,39%; chỉ có 0,64% viên chức không hoàn thành nhiệm vụ.

+ Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức năm 2024:

TT	Tổng số viên chức	Tổng số viên chức được đánh giá	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
			Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
Cộng	49738	49659	13270	26,72	34833	70,15	1253	2,52	303	0,61

Nhận xét: Tỷ lệ viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt 26,72%, tỷ lệ viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt 70,14%; tỷ lệ viên chức hoàn thành nhiệm vụ 2,52%; chỉ có 0,61% viên chức không hoàn thành nhiệm vụ.

2.2. Ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân

a) Ưu điểm và nguyên nhân

* Ưu điểm: Thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có bước phát triển về số lượng và chất lượng; tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đại học và sau đại học ngày càng tăng; số

lượng công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ giảm qua các năm và chiếm tỷ lệ dưới 1%.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; có ý thức trách nhiệm cao, thường xuyên tự tu dưỡng, rèn luyện, học tập nâng cao trình độ về mọi mặt; tâm huyết và trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ; có ý thức tổ chức kỷ luật cao, gương mẫu đi đầu trong thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay của tỉnh cơ bản đáp ứng các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị theo Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

* Nguyên nhân của ưu điểm: Trung ương đã ban hành các văn bản về công tác cán bộ, trong đó có chính sách thu hút người có tài năng, nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao, là căn cứ quan trọng để các cấp, các địa phương và tỉnh Hưng Yên thể chế, triển khai thực hiện. Ý thức trách nhiệm của các cấp ủy, nhất là người đứng đầu trong thực hiện chính sách thu hút người có tài năng, nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao từng bước được nâng lên. Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (trước đây) đã ban hành các Nghị quyết, Quyết định, Kế hoạch triển khai thực hiện các chính sách thu hút người có tài năng, nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng và khuyến khích người có tài năng tạo chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ tăng nhanh.

b) Hạn chế và nguyên nhân

* Hạn chế:

- Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

+ Số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ Tiến sĩ còn ít, mới chiếm 0,64%. Do đó, tỉnh cần thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài về tỉnh làm việc như: Chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam hoặc là người nước ngoài; nhân lực chất lượng cao, nhân tài, người có năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, ở ngoài tỉnh và ở nước ngoài đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số của tỉnh;

+ Thực hiện Kế hoạch số 01-KH/BCĐ ngày 23/7/2025 của Ban Chỉ đạo về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên về việc thực hiện các Kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy: số 416-KH/TU ngày 22/4/2025, số 433-KH/TU ngày 11/6/2025, số 440-KH/TU ngày 20/6/2025, số 443-KH/TU ngày 25/6/2025 triển khai thực hiện 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. Tuy nhiên, hiện nay rất ít cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh đáp ứng

được yêu cầu vị trí chuyên viên về: Công nghệ thông tin, đổi mới sáng tạo, hạ tầng thông tin, khoa học và công nghệ, kinh tế số, chuyển đổi số; chuyên gia về: An toàn thông tin, quản trị hệ thống và phân tích dữ liệu;

+ Kể từ ngày 01/7/2025, nước ta thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp (tỉnh và xã), cấp xã đóng vai trò là cơ quan hành chính trực tiếp gần dân, chịu trách nhiệm thi hành pháp luật, triển khai chính sách của nhà nước và cấp trên, quản lý kinh tế-xã hội, cung cấp dịch vụ công thiết yếu, giải quyết thủ tục hành chính và là "cánh tay nối dài" đưa các quyết định hành chính đến gần dân nhất. Trong khi đó, cán bộ, công chức cấp xã có trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ rất thấp 10,8%; phần lớn các xã, phường chưa có công chức có trình độ về công nghệ thông tin, khoa học công nghệ để tham mưu triển khai thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu tại Kế hoạch số 01-KH/BCĐ ngày 23/7/2025 của Ban Chỉ đạo về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên;

+ Những năm qua, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (trước đây) đã ban hành các Nghị quyết, Quyết định, Kế hoạch triển khai thực hiện các chính sách thu hút người có tài năng, nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của tỉnh nhưng số lượng thu hút chưa được nhiều, một số ngành nghề chưa thu hút được người có chuyên môn cao, chuyên gia đầu ngành; thiếu đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý ở một số lĩnh vực như: Công nghệ thông tin, truyền thông; phát triển kinh tế biển; hội nhập quốc tế; nông nghiệp công nghệ cao; công nghiệp công nghệ cao; phát triển và quản lý đô thị; y tế, giáo dục và đào tạo,...

- Về năng lực thực hiện nhiệm vụ: Năng lực đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, một số chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, thiếu chủ động, sáng tạo trong giải quyết công việc, chưa đề cao trách nhiệm cá nhân, thiếu quyết đoán trong xử lý công việc nhất là các nhiệm vụ phát sinh, nhiệm vụ mới và khó.

* Nguyên nhân của hạn chế:

- Công tác tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức tuy cơ bản đã đáp ứng về số lượng nhưng chưa tuyển dụng được nhiều người có tài năng, nhân tài, nhân lực chất lượng cao;

- Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức còn có mặt chưa phản ánh hết thực chất; tiêu chí đánh giá dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương khi triển khai thực hiện chưa được lượng hóa cụ thể;

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn dàn trải, tự phát; một số cán bộ, công chức, viên chức học nâng cao trình độ nhưng học chưa đúng chuyên ngành, lĩnh vực công tác hoặc yêu cầu của chức danh quy hoạch;

- Chính sách thu hút, đãi ngộ như: tiền hỗ trợ một lần, tiền lương, tiền công, hỗ trợ nhà ở công vụ còn thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với các địa phương trong khu vực như: Quảng Ninh, Hải Phòng, Hà Nội,...

3. Thực trạng chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình trước khi thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV về việc sắp xếp toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của tỉnh Thái Bình và tỉnh Hưng Yên thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Hưng Yên

3.1. Chính sách của tỉnh Hưng Yên (cũ)

a) Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ, công chức từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

Thực hiện Nghị định số 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 và Nghị quyết số 168/2021/NQ-HĐND ngày 08/12/2021 Hội đồng nhân dân tỉnh Hưng Yên quy định chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học, thu hút nhân tài và thưởng khuyến khích tài năng trên địa bàn tỉnh Hưng Yên; Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên đã ban hành Quyết định số 04/2022/QĐ-UBND ngày 20/01/2022 quy định triển khai thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học, thu hút nhân tài và khen thưởng khuyến khích tài năng tỉnh Hưng Yên. Kết quả:

Thực hiện Quyết định số 2028/QĐ-UBND ngày 02/10/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc phê duyệt kế hoạch tuyển dụng viên chức vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo năm 2023, Sở Giáo dục và Đào tạo đã tuyển dụng được 01 viên chức vào làm giáo viên Toán tại Trường THPT Chuyên Hưng Yên. Theo đó, Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Quyết định số 113/QĐ-UBND ngày 16/01/2024 về việc tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo theo quy định.

b) Chính sách hỗ trợ một lần theo chính sách thu hút nhân tài đối với Tiến sĩ y khoa, Bác sĩ chuyên khoa II, Dược sĩ chuyên khoa II; Thạc sĩ y khoa, Bác sĩ chuyên khoa I, Dược sĩ chuyên khoa I, Bác sĩ nội trú; Bác sĩ tốt nghiệp đại học hình thức đào tạo chính quy (hệ 6 năm) thuộc các trường đại học công lập, xếp loại khá trở lên về công tác tại các Bệnh viện chuyên khoa của tỉnh; Huấn luyện viên đã đào tạo được vận động viên đoạt huy chương ở các giải vô địch quốc gia, quốc tế; vận động viên cấp kiện tướng đã thi đấu ở các giải quốc gia, quốc tế có huy chương. Người tốt nghiệp đại học thủ khoa xuất sắc, loại hình đào tạo chính quy tại các trường đại học trong nước; người tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại các trường đại học ở nước ngoài về công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, huyện, xã

Thực hiện Nghị quyết số 168/2021/NQ-HĐND ngày 08/12/2021 Hội đồng nhân dân tỉnh Hưng Yên quy định chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học, thu hút nhân tài và thưởng khuyến khích tài năng trên địa bàn tỉnh Hưng Yên; Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên đã ban hành Quyết định số 04/2022/QĐ-UBND ngày 20/01/2022 quy định triển khai thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học, thu hút nhân tài và khen thưởng khuyến khích tài năng tỉnh Hưng

Yên. Kết quả:

Ủy ban nhân dân tỉnh đã quyết định cử đi học và thực hiện chế độ hỗ trợ đào tạo đối với 26 viên chức đi đào tạo sau đại học (01 Tiến sỹ, 08 Chuyên khoa II, 15 Chuyên khoa I, 02 thạc sỹ).

c) Chính sách hỗ trợ giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học khi được tuyển dụng vào các đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2019; Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015 và Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 21/12/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Ngân sách Nhà nước; ngày 21/7/2023, Hội đồng nhân dân tỉnh Hưng Yên ban hành Nghị quyết số 385/2023/NQ-HĐND quy định việc hỗ trợ giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học khi được tuyển dụng vào các đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Kết quả:

Năm 2023, tỉnh Hưng Yên đã tuyển dụng được 312 người vào làm giáo viên tại các đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập, trong đó: khối mầm non là 129 người, khối tiểu học (bao gồm khối tiểu học trong các trường tiểu học và THCS) là 183 người.

Tổng số người được hưởng chính sách hỗ trợ giáo viên theo Nghị quyết số 385/2023/NQ-HĐND là:

+ Khối mầm non: 129 người.

+ Khối tiểu học (bao gồm khối tiểu học trong các trường tiểu học và THCS): 182/183 người (*Giảm 01 chỉ tiêu trúng tuyển do 01 thí sinh Vũ Thị Minh Huế sinh ngày 13/3/1974 giáo viên tiểu học Tiểu học môn Tiếng Anh trúng tuyển nhưng bỏ*)

Tổng kinh phí thực hiện hỗ trợ là 40.554.000.000 (Bốn mươi tỷ, năm trăm năm mươi bốn triệu đồng); trong đó, khối mầm non: 20.898.000.000 đồng (Hai mươi tỷ, tám trăm chín mươi tám triệu đồng), khối tiểu học: 19.656.000.000 đồng (Mười chín tỷ, sáu trăm năm mươi sáu triệu đồng).

3.2. Chính sách của tỉnh Thái Bình (cũ)

a) Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ, công chức từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

Thực hiện Nghị định số 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. Tỉnh Thái Bình đã tuyển dụng được 16 người có tài năng vào làm công chức, viên chức, trong đó: 02 công chức và 14 viên chức, cụ thể như sau:

- Năm 2021: Tuyển dụng 12 viên chức vào làm giáo viên THPT tại các đơn vị trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo

- Năm 2022: Tuyển dụng 02 công chức vào làm tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh

- Năm 2023: Tuyển dụng 02 viên chức vào làm giáo viên THPT tại các đơn vị trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo

b) Chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút nguồn nhân lực y tế tỉnh Thái Bình giai đoạn 2025-2030

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2019; Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015 và Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 21/12/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Ngân sách Nhà nước;

Thực hiện Thông báo kết luận số 1088-TB/TU ngày 04/12/2024 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc ban hành Quy định chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút nguồn nhân lực y tế tỉnh Thái Bình giai đoạn 2025-2030; ngày 12/12/2024, Hội đồng nhân dân tỉnh Thái Bình đã ban hành Nghị quyết số 29/2024/NQ-HĐND quy định chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút nguồn nhân lực y tế tỉnh Thái Bình giai đoạn 2025-2030. Kết quả:

Thực hiện Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về việc tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” và Quyết định số 759/QĐ-TTg ngày 14/4/2025 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp, đến ngày 01/7/2025 trên địa bàn tỉnh Thái Bình chưa thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút nguồn nhân lực y tế theo Nghị quyết số 29/2024/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh.

4. Thực trạng thực hiện chính sách tại một số địa phương về thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao

4.1. Thành phố Hà Nội

Nội dung chính sách: Ngày 17/7/2013, Hội đồng nhân dân thành phố Hà Nội ban hành Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND về chính sách trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển Thủ đô, cụ thể:

- Đối tượng áp dụng: Người có thành tích đặc biệt xuất sắc trong học tập, công tác và lao động như: Tốt nghiệp thủ khoa xuất sắc; tiến sĩ có công trình, đề tài khoa học; bác sĩ nội trú, bác sĩ chuyên khoa cấp II, dược sĩ chuyên khoa cấp II; giáo viên, giảng viên có thành tích; vận động viên, văn nghệ sĩ đạt giải; chuyên gia giỏi, nhà khoa học đầu ngành...

- Chính sách: Được tiếp nhận hoặc xét đặc cách không qua thi tuyển; được hỗ trợ đãi ngộ thu hút một lần bằng 20 (hai mươi) lần mức lương cơ sở; sau 02 năm được ưu tiên cử đi đào tạo sau đại học ở trong nước hoặc nước ngoài.

Hiện nay, thành phố Hà Nội đang nghiên cứu sửa đổi Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND theo hướng tăng số tiền hỗ trợ một lần bằng 80 (tám mươi) lần mức lương cơ sở.

4.2. Tỉnh Quảng Ninh

Nội dung chính sách: Ngày 09/12/2022, Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ninh ban hành Nghị quyết số 05/2022/NQ-HĐND về chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học đối với viên chức trường đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ, viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập lĩnh vực y tế giai đoạn 2023-2025.

- Chính sách thu hút:

+ Đối tượng áp dụng: Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ; cán bộ, công chức, viên chức đang công tác ở ngoài tỉnh hoặc các đơn vị lực lượng vũ trang, cơ quan ngành dọc Trung ương đóng trên địa bàn tỉnh đáp ứng đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ được tiếp nhận về công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh.

+ Nội dung chính sách:

i. Chính sách thu hút: Các trường hợp thu hút ngoài được hưởng chế độ theo quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ được tính hỗ trợ thêm hàng tháng bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng;

ii. Chính sách ưu tiên: Được ưu tiên xem xét quy hoạch, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý nếu đủ điều kiện, tiêu chuẩn; được ưu tiên xem xét cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học:

+ Đối tượng áp dụng: Viên chức là giảng viên đang làm việc tại trường trường đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ; viên chức là bác sĩ đang làm việc trong lĩnh vực Y khoa, Y học dự phòng tại các đơn vị sự nghiệp y tế tuyến tỉnh, tại các Trung tâm y tế tuyến huyện.

+ Nội dung chính sách:

Viên chức được cấp có thẩm quyền cử đi đào tạo sau đại học theo quy định được hỗ trợ một lần bằng tiền sau khi được cấp bằng tốt nghiệp với mức như sau:

- i. Tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II ở nước ngoài: 2.000.000.000 đồng/người;
- ii. Tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II ở trong nước: 250.000.000 đồng/người;
- iii. Thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I ở nước ngoài: 1.000.000.000 đồng/người;
- iiii. Thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I ở trong nước: 100.000.000 đồng/người;

4.3. Thành phố Đà Nẵng

Nội dung chính sách: Ngày 07/7/2017, Hội đồng nhân dân thành phố Đà Nẵng ban hành Nghị quyết số 107/2017/NQ-HĐND về chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công, cụ thể:

- Đối tượng áp dụng: Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố; chuyên gia, cán bộ lãnh đạo quản lý; sinh viên tốt nghiệp đại học sau đại học; sinh viên đang học năm cuối đại học hoặc sau đại học; học sinh tốt nghiệp các trường trung học phổ thông.

- Chính sách: Cán bộ được hỗ trợ kinh phí đào tạo (một lần) tùy theo trình độ được đào tạo và cơ sở đào tạo. Mức hỗ trợ cao nhất đối với cán bộ được đào tạo tại 200 cơ sở đào tạo hàng đầu thế giới: Đại học 180 lần, thạc sĩ 230 lần, tiến sĩ 280 lần mức lương cơ sở; được ưu tiên xem xét tuyển dụng; trường hợp khó khăn và thật sự có nhu cầu về nhà ở, được xem xét cho thuê nhà chung cư của thành phố hoặc hỗ trợ vay vốn ưu đãi trong 10-15 năm.

Hiện nay, thành phố Đà Nẵng đã ban hành Nghị quyết số 15/2025/NQ-HĐND về ban hành Quy định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng thay thế Nghị quyết số 107/2017/NQ-HĐND

- Đối tượng áp dụng: Cán bộ, công chức, viên chức; Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; Chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam hoặc là người nước ngoài; Người có tài năng, năng khiếu đặc biệt trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao; Các trường hợp hợp đồng thực hiện một số nhiệm vụ của công chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức; Các đối tượng khác theo yêu cầu phát triển của thành phố và được sự thống nhất của Thường trực Thành ủy.

- Chính sách thu hút:

+ Chính sách thu hút đối với người được thu hút theo hình thức hợp đồng xác định thời hạn hoặc theo hình thức thuê khoán công việc, sản phẩm:

Đối với chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành và các trường hợp hợp đồng thực hiện một số nhiệm vụ của công chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức: Được nhận mức thu nhập hàng tháng (Mức 1: 150.000.000 đồng/tháng; mức 2: 100.000.000 đồng/tháng; mức 3: 50.000.000 đồng/tháng) căn cứ theo yêu cầu công việc, điều kiện về năng lực, trình độ, kinh nghiệm công tác, bằng sáng chế, các sản phẩm, dự án...; được hỗ trợ tối đa 50% chi phí lưu trú tại thành phố trong thời gian công tác tại thành phố và không vượt quá 20.000.000 đồng/tháng; được hưởng tối thiểu 30% lợi nhuận hoặc giá trị từ việc thương mại hóa kết quả nghiên cứu hoặc hưởng mức thu nhập bằng 5% tổng kinh phí ngân sách thành phố chi trả cho và tối đa là 500.000.000 đồng đối với mỗi công trình, đề án, đề tài nghiên cứu khoa học... từ cấp thành phố và tương đương trở lên có giá trị thực tiễn, được cơ quan có thẩm quyền công nhận.

+ Chính sách thu hút đối với nhân lực chất lượng cao được thu hút theo hình thức tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức: Hỗ trợ một lần kinh phí (Đại học: 200.000.000 đồng; Thạc sĩ: 300.000.000 đồng; Tiến sĩ: 500.000.000 đồng; Phó Giáo sư: 600.000.000 đồng; Giáo sư: 700.000.000 đồng); được hưởng giá trị lợi nhuận hoặc mức thu nhập đối với các công trình, đề án, đề tài nghiên cứu khoa học... như trên.

5. Nhận xét chung và bài học kinh nghiệm

5.1. Nhận xét chung về chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao của Trung ương và một số địa phương

a) Ưu điểm

- Đã xác định rõ đối tượng và lĩnh vực trọng tâm thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao:

+ Về đối tượng, các bộ, ngành, địa phương tập trung thu hút là: Sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc; người có học hàm, học vị thạc sĩ, tiến sĩ; chuyên gia khoa học - công nghệ làm việc trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, y tế, giáo dục, kỹ thuật, công nghệ;

+ Đối tượng thu hút ở các địa phương chủ yếu là người có tài năng, có năng lực, trình độ chuyên môn cao về làm việc ở các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, phù hợp với lợi thế, đáp ứng nhu cầu phát triển của từng địa phương: Y tế, giáo dục và đào tạo, khoa học - công nghệ, công nghệ thông tin,...

+ Quá trình thực hiện chính sách thu hút ở địa phương hay bộ, ngành Trung ương đều dựa trên cơ sở vị trí việc làm, yêu cầu về tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo quy định.

- Về chính sách đãi ngộ đối với nhân tài: Căn cứ vào chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và khả năng cân đối ngân sách, các địa phương đã xây dựng, ban hành Nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, giữa các địa phương do điều kiện, đặc điểm và tình hình phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội chưa đồng đều nên đối tượng, phạm vi, chế độ, chính sách đãi ngộ có sự khác nhau. Ví dụ như: Chính sách tuyên dương, vinh danh, khuyến khích tài năng; chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học thủ khoa, xuất sắc; chính sách ưu đãi về nhà ở, cấp đất, phương tiện đi lại,...

b) Hạn chế, bất cập

- Văn bản của Trung ương và các địa phương đều biên tập là “chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài” nhưng thực chất nội dung quy định tại các Nghị quyết, Quyết định quy định chính sách chưa rõ, đặc biệt liên quan đến chính sách trọng dụng người có tài năng;

- Chế độ chính sách thu hút, trọng dụng đối với sinh viên tốt nghiệp thủ khoa, tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc, các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành chưa thực sự có sức hấp dẫn để tạo động lực cho họ sẵn sàng làm việc, cống

hiển và gắn bó lâu dài với địa phương;

- Nhà nước và các bộ, ngành, địa phương đã ban hành nhiều văn bản quy định chính sách nhằm thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng vào làm việc trong hoạt động công vụ. Tuy nhiên, thời gian qua các địa phương chưa thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ, sinh viên tốt nghiệp thủ khoa, xuất sắc vào làm việc trong khu vực công; một số trường hợp được tiếp nhận, tuyển dụng vào làm việc nhưng chưa phát huy được năng lực nổi trội nên chưa được xem xét bổ nhiệm giữ vị trí lãnh đạo, quản lý; một số trường hợp khác sau khi được tiếp nhận, tuyển dụng một thời gian lại xin nghỉ việc, chuyển công tác do nhiều nguyên nhân khác nhau.

5.2. Nhận xét chung về chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Hưng Yên

a) Ưu điểm

Tỉnh Hưng Yên đã và đang triển khai thực hiện các chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao, kết quả bước đầu đã thu hút được số lượng nhất định nguồn nhân lực chất lượng cao (...) để bổ sung vào đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp của tỉnh. Công chức, viên chức được thu hút đã chủ động, tích cực tu dưỡng, rèn luyện, không ngừng học tập, nâng cao trình độ mọi mặt, thể hiện khát vọng cống hiến, phát huy được năng lực, sở trường và có đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và đơn vị. Có thể kể đến một số ưu điểm sau:

- Đã xác định đối tượng trọng tâm thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao như: sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, tiến sĩ, bác sĩ Y khoa,...;

- Đã xác định ngành, lĩnh vực trọng tâm thực hiện chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao;

- Đã ban hành chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với chế độ đãi ngộ về lương, thu nhập, đào tạo, bồi dưỡng.

b) Hạn chế, bất cập

- Các chính sách thu hút của tỉnh chưa đủ mạnh so với các tỉnh, thành phố vùng đồng bằng sông Hồng, chưa thu hút được nhiều nhân tài, nhân lực chất lượng cao nhất là trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn cần đột phá hiện nay như: Khoa học, công nghệ; Công nghệ thông tin; nông nghiệp công nghệ cao; công nghiệp công nghệ cao,...

- Công tác tổng kết, đánh giá việc thực hiện các chính sách thu hút nhân tài và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa được quan tâm đúng mức; chưa có chiến lược thu hút; chưa gắn trách nhiệm của cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương nhất là người đứng đầu trong thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao;

- Người đứng đầu, tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương sử dụng cán bộ, công chức, viên chức chưa phát huy được vai trò, trách nhiệm trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng người có tài năng và nhân lực chất lượng cao, nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành, lĩnh vực, cơ quan, đơn vị, địa phương.

5.3. Bài học kinh nghiệm

- Gần chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao đồng bộ với các chính sách trọng dụng, đãi ngộ và phù hợp với tình hình thực tế của địa phương;

- Người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo, quản lý phát huy vai trò, trách nhiệm trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng người có tài năng và nhân lực chất lượng cao, nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành, lĩnh vực, cơ quan, đơn vị, địa phương;

- Chính sách phải xuất phát trên cơ sở nhu cầu, phù hợp với thực tiễn, nhất là lĩnh vực đang thiếu và yếu; phải căn cứ vào định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của tỉnh trong từng giai đoạn; phải đủ sức hấp dẫn để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài;

- Cùng với thu hút phải có chính sách đãi ngộ, trọng dụng nhân tài đúng với năng lực và tương xứng với kết quả đạt được, vừa phải bảo đảm tính cạnh tranh, vừa phải bảo đảm công bằng trong thu hút;

- Quan tâm lắng nghe và tiếp tục tạo điều kiện nâng cao trình độ về mọi mặt cho nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao được thu hút; sử dụng các công nghệ mới để khai thác tiềm năng trong mỗi người, khuyến khích tự nâng cao, tự đào tạo để không ngừng đáp ứng các yêu cầu phát triển của giai đoạn mới;

- Định kỳ đánh giá hiệu quả và kịp thời điều chỉnh, bổ sung các chính sách; đề cao trách nhiệm của địa phương, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu trong việc thu hút, phát triển nhân tài.

II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ XÃ HỘI

1. Thực trạng các quan hệ xã hội

Chính sách thu hút nhân tài được triển khai nhằm tạo điều kiện, môi trường và đãi ngộ để những cá nhân có trình độ cao, kỹ năng đặc biệt hoặc kinh nghiệm quý báu đóng góp vào sự phát triển của địa phương, ngành. Đây là lĩnh vực chịu tác động trực tiếp từ nhiều quan hệ xã hội khác nhau.

a) Quan hệ giữa Nhà nước và nhân tài

Văn bản quy phạm pháp luật, nghị quyết, quyết định của tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (trước đây) đã ban hành nhằm cụ thể hóa chủ trương thu hút nhân tài. Tuy nhiên, tiêu chí tuyển chọn chưa thống nhất, các tiêu chí thu hút chủ yếu căn cứ vào bằng cấp, chưa quan tâm đúng mức vào năng lực thực tiễn của đối tượng được thu hút; chính sách đãi ngộ còn thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với các tỉnh, thành phố lớn trong khu vực; cơ chế đãi ngộ chủ yếu thiên về hỗ

trợ kinh phí một lần, chưa thực sự chú trọng yếu tố môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và sáng tạo của nhân tài được thu hút.

b) Quan hệ giữa nhân tài và cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương (sau đây gọi tắt là cơ quan)

Một số cơ quan chưa thực sự tin tưởng để quan tâm tạo điều kiện cho nhân tài thể hiện năng lực, tham gia vào các dự án trọng điểm, quan trọng. Bên cạnh đó, có tình trạng xung đột “ngầm” giữa nhân tài mới và cán bộ công tác có kinh nghiệm lâu năm do khác biệt về phương pháp, tư duy, hoặc tâm lý e ngại cạnh tranh; nhân tài chưa được giao nhiệm vụ xứng tầm. Quan hệ xã hội giữa nhân tài và cơ quan tồn tại “khoảng cách kỳ vọng”; cơ quan chủ yếu tập trung nhiều vào khâu thu hút, nhưng khâu giữ chân và phát triển nhân tài còn hạn chế còn một số nhân tài sau khi được thu hút chưa khẳng định được kết quả nổi trội trong công việc so với các trường hợp công chức được tuyển dụng theo quy định.

2. Thực trạng pháp luật có liên quan đến quan hệ xã hội

Hệ thống pháp luật và chính sách liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay được hình thành từ nhiều văn bản ở các cấp khác nhau:

a) Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025 quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng nhân dân các tỉnh, tại Khoản 2 Điều 15 quy định:

“2. Trong lĩnh vực tổ chức bộ máy và xây dựng chính quyền:

a) Quyết định biên chế cán bộ, công chức trong các cơ quan của chính quyền địa phương cấp mình và tổng biên chế cán bộ, công chức của chính quyền địa phương cấp xã, số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của địa phương theo chỉ tiêu biên chế được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật;

b) Quyết định nguồn kinh phí để thực hiện hợp đồng một số nhiệm vụ của công chức theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức; quyết định mức phụ cấp và tổng số lượng người hoạt động không chuyên trách hưởng phụ cấp từ ngân sách nhà nước của địa phương; quyết định chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng và nguồn nhân lực chất lượng cao trong hoạt động công vụ tại địa phương phù hợp với điều kiện, khả năng ngân sách của địa phương theo quy định của pháp luật.”

b) Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, tại khoản 4 Điều 4 quy định:

“4. Căn cứ vào quy định của Chính phủ và định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia, địa phương, người đứng đầu Bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn và quyết định chính sách đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này thuộc phạm vi quản lý phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức.”

c) Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Theo báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn tỉnh; nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh cơ bản đủ về số lượng nhưng chất lượng có mặt còn hạn chế; số lượng cán bộ, công chức, viên chức có khả năng đáp ứng yêu cầu định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của tỉnh và phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số còn ít. Nguồn nhân lực chất lượng cao được tuyển dụng trong những năm qua để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh chưa thu hút được nhiều. Chính sách của tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (trước đây) đã ban hành trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh theo quy định tại Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV có nhiều điểm chưa tương đồng; chính sách ban hành nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và thu hút nhân tài vào làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn tỉnh, đối tượng áp dụng chính sách chủ yếu tập trung vào chính sách: Hỗ trợ đào tạo sau đại học, thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng, thu hút nguồn nhân lực cho ngành y tế, giáo dục và đào tạo; các tiêu chí thu hút chủ yếu căn cứ vào bằng cấp, chưa quan tâm đúng mức vào năng lực thực tiễn của đối tượng được thu hút; chính sách đãi ngộ còn thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với các địa phương trong khu vực đồng bằng sông Hồng như: Quảng Ninh, Hải Phòng, Hà Nội,...

Xuất phát từ những cơ sở trên, việc Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên là hết sức cần thiết nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, triển khai thực hiện hiệu quả Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ và cụ thể hoá Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ nhất nhiệm kỳ 2025-2030.

Nguồn kinh phí bảo đảm cho việc thi hành Nghị quyết quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên căn cứ theo quy định tại Điều 20 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, cụ thể:

- Kinh phí thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng đối với người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên được bố trí từ ngân sách nhà nước bằng 10% tổng quỹ tiền lương cơ bản (không bao gồm phụ cấp) của tỉnh Hưng Yên và các nguồn huy động hợp pháp theo quy định của pháp luật.

- Các đơn vị sự nghiệp công lập bố trí kinh phí thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng đối với người có tài năng làm việc tại đơn vị từ nguồn thu sự nghiệp và các nguồn huy động hợp pháp theo quy định của pháp luật.

Trên đây là đánh giá thực trạng quan hệ xã hội có liên quan đến Dự thảo Nghị quyết quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Sở Nội vụ trân trọng báo cáo./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh;
- Sở Tư pháp;
- Lưu: VT, CCVC.

GIÁM ĐỐC

Đào Hồng Vận