

Số: 807/QĐ-UBND

Hải Phòng, ngày 06 tháng 3 năm 2025

### QUYẾT ĐỊNH

Về việc phê duyệt Đề án “Thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050” và ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050

### ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/02/2025;

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 13/11/2008;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15/11/2010;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25/11/2019;

Căn cứ Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

Căn cứ Nghị định số 116/2024/NĐ-CP ngày 17/9/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 và Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức;

Căn cứ Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Căn cứ Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi Nghị định 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Căn cứ 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 và các tổ chức chính trị - xã hội;

Căn cứ Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050;

Căn cứ Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050;

Theo đề xuất của Giám đốc Sở Nội vụ tại Công văn số 358/SNV-CCHC&PC ngày 14/02/2025.

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Phê duyệt Đề án “Thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050” (gửi kèm theo).

**Điều 2.** Ban hành kèm theo Quyết định này “Kế hoạch thực hiện Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050”.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Giám đốc các sở, ban, ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thành phố Thủy Nguyên và Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- TT TU, TT HĐND TP;
- CT, các PCTUBND TP;
- Các PCVP;
- Các Phòng: KSTTHC, VX, TC&NS, NC&KTGS, HC&TC;
- Lưu: VT, KSTTHC3

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH



Nguyễn Văn Tùng

**ĐỀ ÁN**

**Thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao  
thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050**

*(Kèm theo Quyết định số 807/QĐ-UBND  
ngày 06 / 3 /2025 của Ủy ban nhân dân thành phố)*

**Phần I. MỞ ĐẦU**

**I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một trong những khâu đột phá quan trọng đã được Đảng ta đề cập tại Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII: *"Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt... Có cơ chế đột phá thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao"*; Nghị quyết số 28-NQ/TW, ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới: *"Xây dựng cơ chế, chính sách, thu hút, tuyển dụng nhân tài vào làm việc trong hệ thống chính trị"* là động lực mới cho phát triển nhanh và bền vững. Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XV, trình Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XVI, xác định: *"Có chính sách phù hợp, đặc thù của thành phố thu hút nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thành phố"*.

Trong Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 cũng xác định mục tiêu: *"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 các ngành, 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 đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, thực hiện mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đến năm 2050 trở thành nước phát triển, thu nhập cao, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh"*.

Mặt khác, Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 xác định: Hải Phòng không chỉ là một cực phát triển quan trọng trong tam giác phát triển Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh mà còn là động lực phát triển của vùng Bắc Bộ và của cả nước. Nghị quyết nêu rõ mục tiêu đến năm 2030,

Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á; trung tâm dịch vụ logistics quốc tế hiện đại bằng cả đường biển, đường hàng không, đường bộ cao tốc, đường sắt tốc độ cao; trung tâm quốc tế về đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ với các ngành nghề hàng hải, đại dương học, kinh tế biển; cơ bản đạt các tiêu chí của đô thị loại đặc biệt; hoàn thành việc chuyển đổi 50% số huyện thành đơn vị hành chính quận; chính quyền đô thị được xây dựng và hoàn thiện phù hợp với yêu cầu của thành phố thông minh. Nghị quyết xác định tầm nhìn đến năm 2045: Hải Phòng trở thành thành phố có trình độ phát triển cao trong nhóm các thành phố hàng đầu Châu Á và thế giới. Để hiện thực hóa khát vọng trên, Nghị quyết 45-NQ/TW cũng đưa ra nhiều nhóm nhiệm vụ và giải pháp, trong đó chỉ rõ Hải Phòng cần phải: *"Nghiên cứu thực hiện thí điểm một số cơ chế, chính sách mới, có tính đột phá, đặc thù cho thành phố Hải Phòng, đặt trong mối tương quan hợp lý với các thành phố lớn khác trong cả nước; thực hiện phân cấp, phân quyền gắn với trách nhiệm của chính quyền địa phương, người đứng đầu trong một số lĩnh vực như quản lý quy hoạch, đất đai, quản lý đô thị, đầu tư, tài chính - ngân sách, tổ chức, nhân sự và tiền lương..."*, *"Xây dựng, phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành trọng điểm phát triển khoa học - công nghệ biển của cả nước"*. Vì vậy, việc có những cơ chế, chính sách đột phá thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, người tài về làm việc tại các cơ quan nhà nước của thành phố Hải Phòng là cấp thiết.

Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố đủ số lượng nhưng chất lượng có mặt còn hạn chế; số lượng cán bộ có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn ít; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ chưa đạt mục tiêu đề ra. Cơ cấu 3 độ tuổi trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa bảo đảm, đặc biệt là cán bộ trẻ, dẫn đến khả năng hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận trọng những năm tiếp theo. Nguồn nhân lực chất lượng cao được tuyển dụng hằng năm để bổ sung cho đội ngũ cán bộ của thành phố chưa được quan tâm đúng mức, chưa thu hút được nhiều nhân lực chất lượng cao, thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học, chuyên gia ở một số lĩnh vực.

Hiện nay, có tình trạng một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức xin nghỉ việc hoặc chuyển sang khu vực kinh tế tư nhân, trong đó có một số là lãnh đạo, quản lý có năng lực, trình độ, kinh nghiệm... Mặt khác, một số chính sách của thành phố đã ban hành trong thời gian qua nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu đồng bộ, thiếu tổng thể như: Chính sách đãi ngộ còn thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với một số địa phương như: Hà Nội, Đà Nẵng, Quảng Ninh,...; chính sách chủ yếu tập trung vào việc thu hút, chưa sử dụng có hiệu quả, phát triển nguồn nhân lực sau thu hút; các tiêu chí thu hút chủ yếu căn cứ vào bằng cấp, chưa quan tâm đúng mức về năng lực thực tiễn của đối tượng được thu hút.

Xuất phát từ những cơ sở trên, việc xây dựng Đề án thu hút, trọng dụng nhân tài thành phố Hải Phòng là hết sức cần thiết nhằm góp phần xây dựng đội

ngũ cán bộ các cấp nhằm phục vụ cho sự nghiệp và phát triển thành phố theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI.

## **II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

### **1. Căn cứ chính trị**

- Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng;
- 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;
- Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045;
- Nghị quyết 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới.
- Nghị quyết số 28-NQ/TW, ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới;
- Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;
- Kết luận số 12-KL/TW ngày 12/8/2021 của Bộ Chính trị về công tác người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới;
- Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích cán bộ năng động, sáng tạo, vì lợi ích chung;
- Kết luận số 39-KL/TW, ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước;
- Quy định số 50-QĐ/TW, ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ;
- Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/08/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử;
- Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050;
- Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 22/11/2011 của Thành ủy Hải Phòng, khóa XIV về công tác cán bộ Thành phố Hải Phòng đến năm 2020, định hướng đến năm 2025;
- Kế hoạch số 123-KH/TU ngày 30/7/2018 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 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.

- Chương trình hành động số 76-CTr/TU, ngày 08/7/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045;

- Nghị quyết số Đại hội Đảng bộ Thành phố Hải Phòng lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 - 2025;

- Chương trình số 02-CTr/TU ngày 25/12/2020 của Thành ủy Hải Phòng thực hiện Nghị quyết Đại hội XVI Đảng bộ Thành phố;

- Chương trình hành động số 70-CTr/TU ngày 11/4/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới.

- Kết luận số 09-KL/TU ngày 04/3/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về tăng cường cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo cấp huyện, cấp xã; sắp xếp, bố trí, luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong Đảng bộ Thành phố.

## **2. Căn cứ pháp lý**

- Luật Cán bộ, công chức năm 2008;

- Luật Viên chức năm 2010;

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức năm 2019;

- Luật Tổ chức Chính quyền địa phương năm 2015;

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2019;

- Nghị quyết số 35/2021/QH15, ngày 13/11/2021 của Quốc hội khóa XV về thí điểm một số chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng;

- Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ;

- Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam;

- Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP, ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, ngày 01/09/2017 của Chính phủ;

- 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;

- Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-CT/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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; Kế hoạch số 10-KH/TW ngày 06/2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW.

- Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam;

- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, ngày 25/09/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

- Nghị định 85/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

- Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

- Nghị định số 116/2024/NĐ-CP ngày 17/9/2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức;

- Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố;

- Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

### **3. Căn cứ thực tiễn**

Diễn đàn Kinh tế thế giới năm 2015 đã khẳng định: “*Nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, chứ không phải vốn, sẽ là yếu tố chính liên kết sự đổi mới, khả năng cạnh tranh và tăng trưởng trong thế kỷ 21*”. Do đó, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, việc có nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ quyết định sự phát triển thịnh vượng của các địa phương, quốc gia. Để thực hiện được mục tiêu, khát vọng của Việt Nam đến năm 2045 trở thành nước phát triển, có thu nhập cao nói chung, và tầm nhìn đến năm 2045 đưa Hải Phòng trở thành thành phố có trình độ phát triển cao trong nhóm các thành phố hàng đầu Châu Á và thế giới, rất cần phải có chiến lược hiệu quả trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tại Việt Nam, xuyên suốt lịch sử, quan điểm “*Hiện tài là nguyên khí của quốc gia*” luôn là sợi chỉ đỏ xuyên suốt nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài. Hiện nay, tiếp tục được Đảng và Nhà nước quan tâm, Chính phủ đã ban hành Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Trên cơ sở đó, nhiều Bộ, ngành, địa phương đã cụ thể hóa thành những đề án, kế hoạch thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao ở từng ngành, lĩnh vực và địa phương. Nhiều bộ ngành như: Bộ Tư Pháp, Bộ Công Thương, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Văn hóa, Bộ Nội vụ,... và các địa phương như: Hà Nội, Quảng Ninh, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Vĩnh Phúc... đã có nhiều chính sách và cách làm nhằm thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài.

Tại Thành phố Hải Phòng, từ năm 2004 tới nay, đã có nhiều chính sách và mô hình được triển khai như: chính sách đào tạo cán bộ nguồn từ xa, đề án đào tạo 100 tiến sĩ, thạc sĩ ở nước ngoài; chính sách tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn; chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; chính sách thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng các cơ quan, đơn vị; chính sách thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp; chính sách thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức Thành phố; đề án phát triển Trường Đại học Hải Phòng... đã bước đầu thu hút, phát triển được số lượng nhất định nguồn nhân lực chất lượng cao để bổ sung cho đội ngũ cán bộ các cấp của thành phố<sup>1</sup>. Cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện thu hút đa phần đã phát huy sự tích cực, chủ động, sáng tạo và năng lực công tác đóng góp chung vào sự phát triển của cơ quan, đơn vị, sự phát triển của Thành phố.

Tuy nhiên, vẫn còn những bất cập, hạn chế tồn tại trong việc thực hiện các chính sách thu hút, trọng dụng và chế độ đãi ngộ để thu hút và giữ chân được nhiều nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc cho Thành phố. Hiện nay, rất nhiều tỉnh, thành phố cũng đang điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các chính sách với các chế độ đãi ngộ vượt trội nhằm thu hút nhiều hơn nữa, thực chất hơn nữa nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc cho địa phương. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh nhân tài của khu vực tư và sự thay đổi môi trường làm việc trong khu vực công trong giai đoạn vừa qua, cũng đặt ra yêu cầu Thành phố cần có tiếp cận mới và chính sách thiết thực, hợp lý để thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại các cơ quan nhà nước của Thành phố. Như vậy, để hiện thực hóa tầm nhìn đến năm 2045 đưa Hải Phòng trở thành thành phố có trình độ phát triển cao trong nhóm các thành phố hàng đầu Châu Á và thế giới, rất cần phải có chiến lược hiệu quả trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

## Phần II

<sup>1</sup> 65 cán bộ lãnh đạo cấp phòng trở lên được đi đào tạo nguồn; đề án đào tạo 100 tiến sĩ ở nước ngoài đào tạo được 73 học viên (4 tiến sĩ, 69 thạc sĩ; thu hút được 37 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc; thi tuyển 10 chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp; thu hút được 37 cán bộ, lãnh đạo quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang, đơn vị sự nghiệp công lập...



# THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

## I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

### 1. Đội ngũ công chức

Tính đến 31/12/2023, số lượng công chức từ cấp huyện trở lên là: **2.628 người**, trong đó đảng viên là 2.356 người và cán bộ, công chức nữ 1.242 người. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã là: **4.141 người**, trong đó đảng viên là 4.062 người và cán bộ, công chức nữ 1.561 người.

Thực trạng công chức được đánh giá trên một số tiêu chí sau đây: số lượng công chức gắn với chất lượng, cơ cấu

#### a) Về chất lượng công chức

##### - Chia theo trình độ chuyên môn

| Trình độ chuyên môn | Tổng số      | Cấp TP     | Cấp huyện  | Cấp xã       |
|---------------------|--------------|------------|------------|--------------|
| - Sơ cấp            | 38           | 3          | 3          | 32           |
| - Trung cấp         | 353          | 0          | 0          | 353          |
| - Cao đẳng          | 62           | 0          | 2          | 60           |
| - Đại học           | <b>4.762</b> | <b>692</b> | <b>720</b> | <b>3.350</b> |
| - Thạc sĩ           | 1.508        | 681        | 482        | 345          |
| - Tiến sĩ           | 46           | 43         | 2          | 1            |
| <b>Tổng số</b>      | <b>6.769</b> | 1.419      | 1.209      | 4.141        |

*Bảng 1. Số lượng CBCC chia theo trình độ chuyên môn (đơn vị: người)*

| Trình độ chuyên môn | Tổng số       | Cấp TP        | Cấp huyện     | Cấp xã        |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| - Sơ cấp            | 0.56%         | 0.21%         | 0.25%         | 0.77%         |
| - Trung cấp         | 5.23%         | 0.00%         | 0.00%         | 8.52%         |
| - Cao đẳng          | 0.92%         | 0.00%         | 0.17%         | 1.45%         |
| - Đại học           | <b>70.28%</b> | <b>48.77%</b> | <b>59.55%</b> | <b>80.90%</b> |
| - Thạc sĩ           | 22.33%        | 47.99%        | 39.87%        | 8.33%         |
| - Tiến sĩ           | 0.68%         | 3.03%         | 0.17%         | 0.02%         |

| Trình độ chuyên môn | Tổng số | Cấp TP  | Cấp huyện | Cấp xã  |
|---------------------|---------|---------|-----------|---------|
| Tổng số             | 100.00% | 100.00% | 100.00%   | 100.00% |

Bảng 2. Số lượng CBCC chia theo trình độ chuyên môn (đơn vị: %)

Thông qua các số liệu về trình độ của công chức cấp xã, cấp huyện, cấp thành phố có thể thấy:

- Trình độ công chức cấp xã, cấp huyện, cấp thành phố nhìn chung đáp ứng được yêu cầu, tỷ lệ công chức có trình độ đại học trở lên chiếm 70,28% và sau đại học chiếm tỷ lệ 22,33%. Tuy nhiên, số liệu này ở mỗi cấp có sự khác nhau nên cũng đặt ra nhu cầu cần thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao khác nhau.

- Công chức thành phố: có tỷ lệ trình độ đại học và thạc sĩ cơ bản ngang nhau, đại học chiếm (49%) và thạc sĩ (48%), công chức có trình độ tiến sĩ còn tương đối ít, mới chiếm 3%.

- Đối với công chức cấp huyện: trình độ trung cấp không có, sơ cấp rất ít và có tỷ lệ đại học cao nhất (60%), có khoảng cách tương đối lớn đối với trình độ thạc sĩ (40%) và công chức cấp huyện có trình độ tiến sĩ rất ít (0,17%). Đối với cấp huyện có thể đa dạng hơn các đối tượng được thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Công chức cấp xã: có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ thấp (8,3%), có trình độ đại học chiếm tỷ lệ (81%).

- **Chất lượng công chức theo mức độ đánh giá chất lượng, xếp loại công chức**

Đánh giá chất lượng công chức từ cấp xã đến cấp thành phố từ năm 2021 đến năm 2023 về cơ bản hoàn thành tốt nhiệm vụ, cụ thể như sau:

| TT | Chức danh/<br>chức vụ                      | Tổng số<br>CB<br>CC | Tổng số<br>CBCC<br>được<br>đánh giá | Hoàn thành<br>xuất sắc<br>nhiệm vụ |            | Hoàn thành tốt<br>nhiệm vụ |            | Hoàn thành<br>nhiệm vụ |            | Không hoàn<br>thành nhiệm<br>vụ |            |
|----|--|---------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------|----------------------------|------------|------------------------|------------|---------------------------------|------------|
|    |  |                     |                                     | Số<br>lượng                        | Tỷ<br>lệ % | Số<br>lượng                | Tỷ<br>lệ % | Số<br>lượng            | Tỷ<br>lệ % | Số<br>lượng                     | Tỷ<br>lệ % |
| 1  | Công<br>chức từ<br>cấp<br>huyện<br>trở lên | 2563                | 2554                                | 1012                               | 39.62      | 1498                       | 58.65      | 32                     | 1.25       | 12                              | 0.47       |
| 2  | Cán bộ,<br>công<br>chức<br>cấp xã          | 4197                | 4192                                | 1654                               | 39.46      | 2384                       | 56.87      | 109                    | 2.60       | 45                              | 1.07       |

|  |                  |             |             |             |              |             |              |            |             |           |             |
|--|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|  | <b>Tổng cộng</b> | <b>6760</b> | <b>6746</b> | <b>2666</b> | <b>39.52</b> | <b>3882</b> | <b>57.55</b> | <b>141</b> | <b>2.09</b> | <b>57</b> | <b>0.84</b> |
|--|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|

*Bảng 3. Tổng hợp đánh giá, xếp loại chất lượng công chức năm 2021  
(đơn vị: người, %)*

Công chức không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2021 chủ yếu là do vi phạm về sinh con thứ ba, một số trong thời gian điều tra vi phạm và chỉ có 8/57 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, tiến độ thời gian.

| TT | Chức danh/<br>chức vụ          | Tổng số<br>CBCC | Tổng số<br>CBCC<br>được<br>đánh<br>giá | Hoàn thành<br>xuất sắc<br>nhiệm vụ |              | Hoàn thành<br>tốt nhiệm vụ |              | Hoàn thành<br>nhiệm vụ |             | Hoàn thành<br>nhiệm vụ |             |
|----|--------------------------------|-----------------|--|------------------------------------|--------------|----------------------------|--------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|
|    |                                |                 |  | Số<br>lượng                        | Tỷ lệ<br>%   | Số<br>lượng                | Tỷ lệ<br>%   | Số<br>lượng            | Tỷ lệ<br>%  | Số<br>lượng            | Tỷ lệ<br>%  |
| 1  | Công chức từ cấp huyện trở lên | 2544            | 2543                                   | 991                                | 38.97        | 1509                       | 59.34        | 37                     | 1.45        | 6                      | 0.24        |
| 2  | Cán bộ, công chức cấp xã       | 4166            | 4142                                   | 1753                               | 42.32        | 2271                       | 54.83        | 84                     | 2.03        | 34                     | 0.82        |
|    | <b>Tổng cộng</b>               | <b>6710</b>     | <b>6685</b>                            | <b>2744</b>                        | <b>41.05</b> | <b>3780</b>                | <b>56.54</b> | <b>121</b>             | <b>1.81</b> | <b>40</b>              | <b>0.60</b> |

*Bảng 4. Tổng hợp đánh giá, xếp loại chất lượng công chức năm 2022  
(đơn vị: người, %)*

Công chức không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2022 chủ yếu là do vi phạm về sinh con thứ ba, vi phạm kỷ luật, đạo đức công vụ, một số trong thời gian điều tra vi phạm, kỷ luật đảng và chỉ có 3/40 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, tiến độ thời gian.

| TT | Chức danh/<br>chức vụ | Tổng số<br>số CC | Tổng số<br>CBCC<br>được<br>đánh | Hoàn thành<br>xuất sắc nhiệm<br>vụ | Hoàn thành tốt<br>nhiệm vụ | Hoàn thành<br>nhiệm vụ | Không hoàn<br>thành nhiệm<br>vụ |
|----|-----------------------|------------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|
|----|-----------------------|------------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|

|   |                             |      | giá  | Số lượng | Tỷ lệ % | Số lượng | Tỷ lệ % | Số lượng | Tỷ lệ % | Số lượng | Tỷ lệ % |
|---|-----------------------------|------|------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
| 1 | Công chức từ cấp xã trở lên | 4673 | 4665 | 901      | 19.31   | 3663     | 78.52   | 55       | 1.18    | 46       | 0.99    |

Bảng 5. Tổng hợp đánh giá, xếp loại chất lượng công chức năm 2023

(đơn vị: người, %)

Công chức không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2023 chủ yếu là do vi phạm kỷ luật, đạo đức công vụ và chỉ khoảng 3/46 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, tiến độ thời gian.

Số liệu đánh giá, xếp loại chất lượng công chức được công bố từ năm 2021 đến năm 2023 phản ánh chất lượng, xếp loại công chức tốt, mức độ không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, tiến độ thời gian không nhiều. Tuy nhiên, đây mới chỉ là một trong số các tiêu chí đánh giá về chất lượng công chức, còn nhiều các tiêu chí khác như năng lực thực hiện nhiệm vụ, trình độ chuyên môn ở các ngành, lĩnh vực...

Về năng lực thực hiện nhiệm vụ: năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều, một số 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; thiếu quyết đoán trong xử lý công việc; khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp còn có mặt hạn chế, bất cập.

#### b) Về cơ cấu công chức

##### - Chia theo ngạch

| Số lượng CBCC theo ngạch             | Tổng số      | Cấp TP       | Cấp huyện    | Cấp xã       |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| - Nhân viên                          | 261          | 2            | 4            | 255          |
| - Cán sự và tương đương              | 243          | 5            | 15           | 223          |
| - Chuyên viên và tương đương         | <b>5.680</b> | <b>1.040</b> | <b>1.026</b> | <b>3.614</b> |
| - Chuyên viên chính và tương đương   | 555          | 342          | 164          | 49           |
| - Chuyên viên cao cấp và tương đương | 30           | 30           | 0            | 0            |

|                |              |       |       |       |
|----------------|--------------|-------|-------|-------|
| <b>Tổng số</b> | <b>6.769</b> | 1.419 | 1.209 | 4.141 |
|----------------|--------------|-------|-------|-------|

*Bảng 6. Số lượng CBCC chia theo ngạch (đơn vị: người)*

| <b>Số lượng CBCC theo ngạch</b>      | <b>Tổng số</b> | <b>Cấp TP</b> | <b>Cấp huyện</b> | <b>Cấp xã</b> |
|--------------------------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| - Nhân viên                          | 3.86           | 0.14          | 0.33             | 6.16          |
| - Cán sự và tương đương              | 3.59           | 0.35          | 1.24             | 5.39          |
| - Chuyên viên và tương đương         | <b>83.91</b>   | <b>73.29</b>  | <b>84.86</b>     | <b>87.27</b>  |
| - Chuyên viên chính và tương đương   | 8.20           | 24.10         | 13.56            | 1.18          |
| - Chuyên viên cao cấp và tương đương | 0.44           | 2.11          | 0.00             | 0.00          |
| <b>Tổng số</b>                       | 100.00         | 100.00        | 100.00           | 100.00        |

*Bảng 7. Số lượng CBCC chia theo ngạch (đơn vị: %)*

Nếu xét tỷ lệ cơ cấu của công chức cấp xã, cấp huyện, cấp thành phố chia theo ngạch cho thấy:

- Về cơ bản có sự cân đối giữa cấp thành phố và huyện, trong đó tỷ lệ ngạch chuyên viên và tương đương là lớn nhất chiếm từ 73% - 95%; chuyên viên chính và tương đương chiếm từ 14% - 24%; chuyên viên cao cấp chỉ tập trung ở cấp thành phố.

- Tỷ lệ các ngạch chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp có sự chênh lệch giữa cấp thành phố, huyện, xã. Ở cấp thành phố có tỷ lệ công chức ở các ngạch chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp cao hơn so với cấp huyện và cấp xã. Chuyên viên chính cấp thành phố chiếm (24%); cấp huyện chiếm (14%) và cấp xã chiếm (9%).

- Số lượng công chức chia theo ngạch, cấp xã có sự khác biệt rất lớn giữa tỷ lệ các ngạch so với cấp huyện và cấp thành phố. Ở cấp xã ngạch thấp chiếm số lượng lớn như: ngạch chuyên viên và tương đương là lớn nhất chiếm (87%); cán sự và tương đương (6%); chuyên viên chính (1%).

Tỷ lệ này là tương đối phù hợp vì theo Thông tư số 13/2022/TT-BNV ngày 31/12/2022 và Thông tư 04/2024 ngày 27/6/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 13/2022/TT-BNV của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xác định cơ cấu ngạch công chức. Đối với các cơ quan chuyên môn và cơ quan, tổ chức hành chính thuộc UBND thành phố trực thuộc Trung ương ngạch chuyên viên chính và tương đương tối đa 50%, ngạch chuyên viên và tương đương; cán sự và tương đương; nhân viên và tương đương tỷ lệ % các ngạch còn lại. Trong thời gian chưa thực hiện trả lương theo theo chức vụ, chức danh theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII

về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được dự thi, xét nâng ngạch tương ứng với mức độ phức tạp của vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý nhưng không tính vào cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức.

**- Chia theo độ tuổi:**

| Số lượng CBCC theo độ tuổi | Tổng số     | Cấp TP      | Cấp huyện   | Cấp xã      |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| - Từ 30 trở xuống          | 301         | 120         | 72          | 109         |
| - Từ 31 đến 40             | 2226        | 415         | 413         | 1398        |
| - Từ 41 đến 50             | 2720        | 625         | 563         | 1532        |
| - Từ 51 đến 55             | 865         | 176         | 111         | 578         |
| - Từ 56 đến 60             | 536         | 70          | 45          | 421         |
| - Trên 60 tuổi             | 121         | 13          | 5           | 103         |
| <b>Tổng số</b>             | <b>6769</b> | <b>1419</b> | <b>1209</b> | <b>4141</b> |

*Bảng 8. Số lượng CBCC chia theo độ tuổi (đơn vị: người)*

| Số lượng CBCC theo độ tuổi | Tổng số        | Cấp TP         | Cấp huyện      | Cấp xã         |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| - Từ 30 trở xuống          | 4.45%          | 8.46%          | 5.96%          | 2.63%          |
| - Từ 31 đến 40             | 32.89%         | 29.25%         | 34.16%         | 33.76%         |
| - Từ 41 đến 50             | 40.18%         | 44.05%         | 46.57%         | 37.00%         |
| - Từ 51 đến 55             | 12.78%         | 12.40%         | 9.18%          | 13.96%         |
| - Từ 56 đến 60             | 7.92%          | 4.93%          | 3.72%          | 10.17%         |
| - Trên 60 tuổi             | 1.79%          | 0.92%          | 0.41%          | 2.49%          |
| <b>Tổng số</b>             | <b>100.00%</b> | <b>100.00%</b> | <b>100.00%</b> | <b>100.00%</b> |

*Bảng 9. Số lượng CBCC chia theo độ tuổi (đơn vị: %)*

Số lượng cán bộ, công chức cấp xã, cấp huyện, cấp thành phố chia theo độ tuổi cho thấy: Cán bộ, công chức nhóm tuổi từ 31 - 40 chiếm (33%) và 41 - 50 chiếm (42%), cán bộ, công chức từ 30 tuổi trở xuống chiếm (4.45%).

**2. Đội ngũ viên chức**

Viên chức tính đến năm 2023 có **32.019 người**, trong đó viên chức sự nghiệp giáo dục đào tạo là 23.326 người, viên chức sự nghiệp y tế có số lượng là 7.678 người, viên chức sự nghiệp nghiên cứu khoa học là 198 người, viên chức sự nghiệp văn hóa thông tin, thể dục thể thao là 245 người, viên chức sự nghiệp khác là 572 người.

**a) Về chất lượng viên chức**

**- Chia theo trình độ chuyên môn**

| Nội dung                 | 2021          | 2022          | 2023          |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Tiến sĩ                  | 192           | 200           | 298           |
| Thạc sĩ                  | 2.732         | 3.185         | 2.783         |
| Đại học                  | 23.893        | 19.835        | 23.608        |
| Cao đẳng                 | 3.428         | 4.456         | 3.866         |
| Trung cấp                | 1.686         | 2.263         | 1.405         |
| Khác                     | 12            | 101           | 59            |
| <b>Tổng số viên chức</b> | <b>31.943</b> | <b>30.040</b> | <b>32.019</b> |

*Bảng 10. Số lượng viên chức chia theo trình độ (đơn vị: người)*

| Nội dung  | Năm 2023 | Tỷ lệ % |
|-----------|----------|---------|
| Tiến sĩ   | 298      | 1%      |
| Thạc sĩ   | 2.783    | 8,7%    |
| Đại học   | 23.608   | 74%     |
| Cao đẳng  | 3.866    | 12%     |
| Trung cấp | 1.405    | 4%      |
| Khác      | 59       | 0,3%    |

*Bảng 11. Số lượng viên chức chia theo trình độ (đơn vị: %)*

- Trình độ chuyên môn của viên chức có sự thay đổi lớn về tỷ lệ người có trình độ tiến sĩ tăng nhanh qua từng năm. Điều này hoàn toàn phù hợp với yêu cầu phát triển năng lực đội ngũ viên chức để đảm bảo chất lượng cung cấp dịch vụ công. Tuy nhiên, viên chức có trình độ tiến sĩ chủ yếu thuộc lĩnh vực y tế, vì vậy cần nâng cao trình độ của viên chức các lĩnh vực khác nữa như giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ...

- Số liệu thống kê năm 2023 cho thấy viên chức có trình độ đại học chiếm số lượng lớn nhất 74%; cao đẳng: 12%; thạc sĩ 8,7%; trung cấp: 4%; tiến sĩ 1%.

Tuy nhiên, số liệu viên chức tách theo từng lĩnh vực cho thấy ở lĩnh vực y tế, khoa học công nghệ, giáo dục là những lĩnh vực cần có trình độ chuyên môn cao, có khả năng nghiên cứu chuyên sâu nhưng hiện nay số lượng người có trình độ sau đại học còn hạn chế nên rất cần thiết phải được đầu tư, thu hút về địa phương.

Đối với viên chức sự nghiệp y tế, hiện nay viên chức trình độ đại học (42%), thạc sĩ (9%), tiến sĩ (1%) và đây là lĩnh vực rất cần đội ngũ viên chức có trình độ cao, chuyên môn nghề tốt nên thành phố Hải Phòng đang tập trung thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao trong lĩnh vực này.

| Trình độ chuyên môn   | Số lượng viên chức sự nghiệp y tế | Tỷ lệ % |
|-----------------------|-----------------------------------|---------|
| - Tiểu học            | 0                                 | 0%      |
| - Trung học cơ sở     | 0                                 | 0%      |
| - Trung học phổ thông | 0                                 | 0%      |
| - Sơ cấp              | 32                                | 1%      |
| - Trung cấp           | 966                               | 12%     |
| - Cao đẳng            | 2.654                             | 35%     |
| - Đại học             | 3.165                             | 42%     |
| - Thạc sĩ             | 688                               | 9%      |
| - Tiến sĩ             | 33                                | 1%      |

Bảng 12. Số lượng viên chức chia theo trình độ thuộc lĩnh vực y tế (đơn vị: %)

### - Đánh giá chất lượng viên chức

Đánh giá chất lượng viên chức từ năm 2021 đến năm 2023 về cơ bản hoàn thành tốt nhiệm vụ, cụ thể như sau:

| STT | Tổng số viên chức | Tổng số VC 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 % |



|   |       |       |       |        |       |        |      |       |    |       |
|---|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|-------|----|-------|
| 1 | 31655 | 31555 | 10442 | 33.09% | 19726 | 62.51% | 1307 | 4.14% | 80 | 0.25% |
|---|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|-------|----|-------|

**Bảng 13. Tổng hợp đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức năm 2021**  
(đơn vị: người, %)

Viên chức không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2021 chủ yếu là do vi phạm về sinh con thứ ba, vi phạm kỷ luật và chỉ có 12/80 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, năng lực, tiến độ thời gian.

| Stt | Chức danh/<br>chức vụ | Tổng số viên chức | Tổng số VC 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 % |
| 1   | Viên chức             | 31689             | 31675                    | 10982                        | 34.67   | 19700                   | 62.19   | 945                 | 2.98    | 48                        | 0.15    |

**Bảng 14. Tổng hợp đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức năm 2022**  
(đơn vị: người, %)

Viên chức không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2022 là do vi phạm về sinh con thứ ba, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức, có trường hợp đang bị khởi tố và chỉ có 6/48 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, năng lực, tiến độ thời gian.

| STT | Chức danh/<br>chức vụ | Tổng số viên chức | Tổng số VC 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 % |

|   |           |       |       |       |      |       |       |     |      |    |      |
|---|-----------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-----|------|----|------|
| 1 | Viên chức | 32507 | 31631 | 11197 | 35.4 | 19704 | 62.29 | 662 | 2.09 | 68 | 0.21 |
|---|-----------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-----|------|----|------|

*Bảng 15. Tổng hợp đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức năm 2023  
(đơn vị: người, %)*

Viên chức không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2023 là do vi phạm về sinh con thứ ba, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, có trường hợp đang bị khởi tố, đánh bạc và vẫn còn những trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ do không đáp ứng được chất lượng công việc được giao, năng lực, tiến độ thời gian.

### b) Về cơ cấu viên chức

#### - Chia theo độ tuổi

| Số lượng viên chức theo độ tuổi | Năm 2023 | Tỷ lệ % |
|---------------------------------|----------|---------|
| Dưới 30 tuổi                    | 3.096    | 9,7%    |
| Từ 30 đến 50 tuổi               | 25.749   | 80,4%   |
| Trên 50 tuổi                    | 3.174    | 9,9%    |

*Bảng 16. Số lượng viên chức chia theo độ tuổi (đơn vị: người)*

Viên chức chủ yếu tập trung vào nhóm tuổi từ 30 - 50 chiếm (80,4%), trên 50 tuổi chiếm số lượng ít (9,9%) và dưới 30 tuổi chiếm số lượng ít (9,7%). Điều này cho thấy, đội ngũ viên chức của Hải Phòng đang trong độ tuổi vàng nhưng cũng cần chú trọng đến công tác thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực trẻ dưới 30 tuổi để có lực lượng kế cận.

### 3. Ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân

#### 3.1. Ưu điểm và nguyên nhân:

##### \* Ưu điểm:

Thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 22/11/2011 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố (khóa XIV) “Về công tác cán bộ thành phố Hải Phòng đến năm 2020, định hướng đến năm 2025” (gọi tắt là Nghị quyết số 02-NQ/TU), thời gian qua đội ngũ cán bộ có bước phát triển về số lượng và chất lượng; đã bổ sung số lượng nhất định cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có kiến thức và khả năng hội nhập quốc tế. Tỷ lệ cán bộ có trình độ chuyên môn hệ đại học chính quy ngày càng tăng, trình độ sau đại học tăng, tỷ lệ viên chức trẻ dần được nâng lên.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố 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 hiện nay của thành phố cơ bản đáp ứng các tiêu chí về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị theo Kế hoạch số 123-KH/TU, ngày 30/7/2018 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện 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 nguồn nhân lực chất lượng cao, là căn cứ quan trọng để các cấp thể chế và triển khai thực hiện. Ý thức trách nhiệm của các cấp ủy, nhất là người đứng đầu trong thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao được nâng lên. Việc Thành ủy ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TU tạo chuyển biến mạnh mẽ về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; số cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tăng nhanh.

**3.2. Hạn chế và nguyên nhân:**

*\* Hạn chế:*

a) Về cơ cấu độ tuổi:

- Cán bộ, công chức chủ yếu tập trung vào nhóm tuổi từ 31 - 40 chiếm (32,89%) và 41 - 50 chiếm (40,18%), cán bộ, công chức từ 30 tuổi trở xuống chiếm (4,45%). Tỷ lệ dưới 30 tuổi rất ít, không bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi cũng có thể dẫn đến sự hẫng hụt trong đội ngũ cán bộ, công chức kế cận. Với cơ cấu độ tuổi này cần quan tâm thu hút nhân tài trẻ, có tiềm năng vào các cấp của thành phố để đảm bảo cơ cấu độ tuổi, đảm bảo có đội ngũ kế cận làm việc có hiệu quả.

- Đối với cấp xã: Không bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi, cụ thể: Cán bộ, công chức trẻ dưới 30 tuổi: chiếm tỷ lệ rất thấp (2,63%); cán bộ trên 50 tuổi: từ 51 đến 55 (13,96%), từ 56 đến 60 (10,17%)

b) Về trình độ chuyên môn:

- Công chức thành phố (cấp tỉnh): công chức có trình độ tiến sĩ còn tương đối ít, mới chiếm 3%. Do đó, ở cấp thành phố cần thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài để làm việc cho Hải Phòng ở nhóm đối tượng người có trình độ, năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác kể cả trong và ngoài nước. Thậm chí việc thu hút đối tượng có trình độ, năng lực vượt trội theo dạng ký hợp đồng thực hiện công việc sẽ đem lại hiệu quả cao.

- Công chức cấp xã: có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ thấp (8,3%), có trình độ đại học chiếm tỷ lệ (81%) nên cũng rất cần thiết vừa thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đồng thời quan tâm đến nhóm đối tượng đang làm việc ở cấp xã để đảm bảo đáp ứng được điều kiện tiêu chuẩn theo quy định của Thông tư số 04/2022/TT-BNV sửa đổi, bổ sung điểm c khoản 1 Điều 1 của Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, đó là Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã phải tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác; UBND cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- 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; kinh tế biển; hội nhập quốc tế; nông nghiệp công nghệ cao; công nghiệp công nghệ cao; phát triển và quản lý đô thị; du lịch và dịch vụ; y tế, giáo dục và đào tạo; xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền,... dẫn đến khó khăn trong việc bổ sung nhân sự quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý tại một số cơ quan, đơn vị.

#### c) Về năng lực thực hiện nhiệm vụ:

Năng lực của 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 có khát vọng vươn lên, chưa đề cao trách nhiệm cá nhân; thiếu quyết đoán trong xử lý công việc; khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp còn có mặt hạn chế, bất cập.

\* Nguyên nhân của những hạn chế này:

(1) Công tác tuyển dụng, tiếp nhận tuy đủ về số lượng nhưng chưa tuyển được nhiều nhân lực chất lượng cao.

(2) Công tác đánh giá cán bộ, công chức còn có mặt chưa phản ánh đúng thực chất; tiêu chí đánh giá cán bộ dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm chưa được lượng hóa cụ thể.

(3) Công tác quy hoạch còn chưa chủ động, chưa bảo đảm cân đối, hài hòa giữa các ngành, lĩnh vực; thiếu cán bộ có trình độ, năng lực lãnh đạo, quản lý nổi trội ở một số lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn sâu trong nguồn quy hoạch.

(4) Công tác đào tạo bồi dưỡng còn dàn trải, tự phát; nhiều cán bộ học không đúng chuyên ngành, lĩnh vực công tác hoặc chức danh quy hoạch, gây lãng phí.

(5) Công tác bổ nhiệm: Chưa có chính sách ưu tiên bổ nhiệm nguồn nhân lực chất lượng cao vào vị trí lãnh đạo, quản lý để phát huy năng lực sở trường công tác.

(6) Chế độ, chính sách: Chính sách tiền công, tiền lương; chính sách "an cư", cơ hội thăng tiến... chưa được quan tâm thỏa đáng, còn nhiều bất cập.

## **II. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO**

### **1. Chính sách của thành phố Hải Phòng và một số mô hình thực hiện trong thời gian qua**

#### **1.1. Đào tạo cán bộ nguồn từ xa**

Năm 2004, Ban Thường vụ Thành ủy phối hợp với Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh mở lớp cử nhân chính trị (hệ tập trung) gồm 65 học viên là cán bộ lãnh đạo cấp phòng trở lên và tương đương, quy hoạch diện Thành ủy quản lý, cán bộ trẻ đang làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp trực thuộc thành phố, được đào tạo chính quy, có phẩm chất, năng lực, có triển vọng phát triển.

##### *\* Kết quả:*

Các học viên sau đào tạo đã áp dụng có hiệu quả kiến thức được học vào trong công việc để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hiện nay, có 19 đồng chí là cán bộ diện Thành ủy quản lý trong đó có một số đồng chí đang đảm nhận chức vụ lãnh đạo, chủ chốt của thành phố.

##### *\* Hạn chế, bất cập:*

Từ sau khi kết thúc khóa học đến nay, thành phố chưa tổ chức được các lớp tiếp theo do Trung ương không tổ chức các lớp cử nhân chính trị mà chỉ mở các lớp cử nhân chuyên ngành (tổ chức, kiểm tra, dân vận, tôn giáo...).

#### **1.2. Đề án đào tạo 100 tiến sĩ, thạc sĩ ở nước ngoài**

Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Đề án số 02-ĐA/TU, ngày 08/10/2007 về đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài giai đoạn 2007 - 2015; mục tiêu đào tạo 100 thạc sĩ, tiến sĩ. Đối tượng chọn cử đào tạo gồm: Cán bộ đương chức, cán bộ quy hoạch diện Thành ủy quản lý (*còn trong độ tuổi đào tạo của Đề án*); cán bộ trẻ đang làm việc trong các cơ quan, đơn vị được đào tạo chính quy, có phẩm chất, năng lực, có triển vọng phát triển; sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc.

##### *\* Kết quả:*

Qua 8 khóa, đã đào tạo được 73 học viên (bao gồm 4 tiến sĩ và 69 thạc sĩ); việc bố trí, sử dụng cán bộ sau đào tạo cơ bản phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Có 22/73 (30,1%) cán bộ được bổ nhiệm vào diện Thành ủy quản lý, phát huy tốt năng lực, sở trường công tác (*Phụ lục 1*). Kinh phí đào tạo được bố trí từ hai nguồn: Nguồn ngân sách thành phố và hỗ trợ của các trường đại học. Tổng

số kinh phí thực tế đã chi đến tháng 11 năm 2016 là 65.849 triệu đồng (*bình quân 902 triệu đồng/01 học viên*).

Đề án trên đã đạt được một số kết quả nhất định: Đã tuyển sinh và cử đi học đội ngũ tiến sĩ, thạc sĩ theo đúng kế hoạch. Một số học viên đã tốt nghiệp và trở về địa phương công tác, góp phần nâng cao một bước chất lượng nguồn nhân lực tại địa phương: Các tiến sĩ, thạc sĩ được đào tạo tại nước ngoài có trình độ chuyên môn cao, năng lực nghiên cứu khoa học tốt, tạo tiền đề tích cực cho việc đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Bên cạnh đó, việc triển khai đề án cũng đã góp phần tạo ra động lực cho cán bộ trẻ trong các cơ quan, đơn vị, khối trường trên địa bàn quan tâm, hăng hái phấn đấu học tập, rèn luyện, tham gia ứng tuyển, dự tuyển.

*\* Hạn chế, bất cập:*

Đề án đã sử dụng số lượng kinh phí lớn từ nguồn ngân sách thành phố và hỗ trợ của các trường đại học nhưng chưa đạt mục tiêu Đề án (mới chỉ đào tạo được 73/100 thạc sĩ, tiến sĩ). Một số ngành thiếu cán bộ được đào tạo (*công nghệ sinh học, giao thông, bảo vệ môi trường...*). Việc phân công công tác đối với học viên sau tốt nghiệp gặp nhiều khó khăn nhất là đối với những đối tượng trước khi đi học là sinh viên hoặc chưa được tuyển dụng công chức; có trường hợp chậm được phân công hoặc phải tự liên hệ công tác; một số ít học viên chưa được bố trí đúng ngành nghề đào tạo nên đã tác động không tốt đến nhiệt huyết, trách nhiệm của học viên, không phát huy tối đa được kiến thức được đào tạo vào thực tiễn. Chưa có giải pháp hiệu quả để thu hút các tiến sĩ, thạc sĩ sau khi tốt nghiệp trở về địa phương công tác. Mức lương và chế độ đãi ngộ hiện hành chưa đủ hấp dẫn để thu hút các tiến sĩ, thạc sĩ sau khi tốt nghiệp trở về địa phương yên tâm công tác.

Do đó, thành phố có thể nghiên cứu và lựa chọn đối tượng cử đi đào tạo có thể là đội ngũ cán bộ hoặc công chức, viên chức đã qua tuyển dụng, tập trung ở một số nhóm lĩnh vực trọng điểm của thành phố để đảm bảo mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố. Bên cạnh đó, chính sách đào tạo của thành phố cũng nên quan tâm đối với nhóm nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi đã được thu hút và sử dụng để tiếp tục duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao và tạo động lực cho họ.

*\* Nguyên nhân: Có thể kể đến một số nguyên nhân như sau:*

- Đây là lần đầu tiên Hải Phòng triển khai đề án đào tạo 100 tiến sĩ, thạc sĩ ở nước ngoài, do đó chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc lựa chọn, quản lý học viên.

- Quá trình phối hợp giữa các cơ quan liên quan của thành phố với các trường đại học, cao đẳng, và các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn còn có trở ngại phát sinh, dẫn đến một số khó khăn trong việc triển khai đề án.

- Mức lương và chế độ đãi ngộ hiện hành chưa đủ hấp dẫn để thu hút các tiến sĩ, thạc sĩ sau khi tốt nghiệp an tâm trở về địa phương công tác.

*\* Bài học kinh nghiệm:*

- Cần có sự chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi triển khai Đề án, bao gồm việc xây dựng quy trình tuyển chọn, quản lý học viên, và quy định ràng buộc/thu hút học viên sau khi tốt nghiệp trở về địa phương công tác.

- Cần tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan liên quan để đảm bảo hiệu quả triển khai đề án và tổ chức nghiên cứu, đánh giá hiệu quả thực hiện đề án sau một thời gian nhất định để có biện pháp điều chỉnh, hoàn thiện phù hợp.

**1.3. Đề án 165 đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài**

Ngày 10/9/2008, Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành Quyết định thành lập Ban chỉ đạo Đề án 165 về thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước. Đề án 165 chính thức hoạt động từ năm 2009, theo đó Ban Tổ chức Thành ủy Hải Phòng bắt đầu triển khai thực hiện Đề án 165 từ năm 2009.

Về chương trình, cán bộ thành phố Hải Phòng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài theo các chương trình Đề án 165 tập trung vào 4 mảng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ gồm: đào tạo dài hạn (thạc sĩ, tiến sĩ), bồi dưỡng ngắn hạn ở nước ngoài (từ 10-15 ngày), bồi dưỡng trung hạn ở nước ngoài (từ 2 tháng trở lên) và bồi dưỡng ngoại ngữ các thứ tiếng Anh, Pháp, Nga, Trung, Nhật, Lào, Khmer (trong đó có nhiều chương trình kéo dài từ 02 tháng trở lên), ...

*\* Kết quả:*

Tổng số cán bộ được cử tham gia các loại hình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài theo Đề án 165 là **121** đồng chí, trong đó: Đào tạo dài hạn 10 đồng chí (Thạc sĩ 07 đồng chí, Tiến sĩ 03 đồng chí); Bồi dưỡng trung hạn (từ 2 tháng trở lên) 49 đồng chí, trong đó có 43 đồng chí được bồi dưỡng ngoại ngữ (Tiếng Anh 23 đồng chí, Tiếng Pháp 07 đồng chí, Tiếng Nhật 02 đồng chí, Tiếng Nga 05 đồng chí, Tiếng Đức 01 đồng chí); Bồi dưỡng ngắn hạn 62 đồng chí.

Việc tổ chức được số lượng lớn cán bộ các cấp đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài với nhiều chương trình ở nhiều quốc gia khác nhau giúp cán bộ mở rộng tầm nhìn, nâng cao nhận thức, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý, giao tiếp đối ngoại; tích lũy được những kinh nghiệm trong việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài, hướng tới tính chuyên nghiệp ngày một cao hơn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, đóng góp quan trọng vào thành công chung của công cuộc xây dựng, phát triển thành phố.

Việc triển khai đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo Đề án 165 đã bổ sung một lực lượng cán bộ trẻ, có trình độ chuyên môn, ngoại ngữ cho địa phương, đơn vị. Nhiều cán bộ đã phát huy những kiến thức được đào tạo, được các địa phương, đơn vị đánh giá tốt, được bổ nhiệm các chức vụ cao hơn. Tuy nhiên vẫn còn có trường hợp cán bộ trẻ được đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài song khả năng áp dụng kiến thức khoa học đã được trang bị vào thực tiễn có điểm còn hạn chế.

*\* Hạn chế, bất cập:*

Nếu không tính các lớp bồi dưỡng về ngoại ngữ, số lượng các lớp bồi dưỡng trung hạn còn ít, nhất là các lớp bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng, tầm nhìn. Đối với một số khóa bồi dưỡng, việc lựa chọn cán bộ đi học còn chưa đảm bảo yêu cầu theo thông báo của Văn phòng Đề án 165, trong đó có một số cán bộ học các lớp bồi dưỡng ngoại ngữ.

Cán bộ tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn chưa quen với môi trường và phương pháp học tập ở nước ngoài, thời gian học tập ngắn, thông qua phiên dịch, đối tượng tham gia các khóa bồi dưỡng công tác ở nhiều lĩnh vực khác nhau... nên hiệu quả còn hạn chế.

*\* Nguyên nhân:* Có thể kể đến một số nguyên nhân như sau:

Việc tổ chức, quản lý các lớp nhất là các lớp bồi dưỡng ở nước ngoài có lúc, có việc còn chưa đạt hiệu quả như việc họp rút kinh nghiệm, đánh giá học viên sau khi học xong... có lúc chưa quan tâm kịp thời đến các học viên (khi đi học xa nhà) về nhà ở và một số điều kiện đảm bảo khác. Kinh phí dành cho cán bộ đi học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài còn hạn chế, chưa có nhiều điều kiện trong sinh hoạt, có phần ảnh hưởng đến kết quả học tập.

*\* Bài học kinh nghiệm:*

- Cần tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng ngắn hạn hơn nữa để có thêm nhiều học viên có cơ hội tham gia học tập kinh nghiệm cũng như ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu công việc trong giai đoạn hiện nay. Trọng điểm sự lựa chọn cơ sở đào tạo nên hướng tới các nước có trình độ phát triển cao về khoa học, y tế, ... ; hướng tới việc đổi mới nội dung, chương trình theo hướng hội nhập quốc tế.

- Các khóa bồi dưỡng cần cập nhật, bổ sung cho cán bộ được những kiến thức mới, tiên tiến, những thông tin mới gắn với lĩnh vực chuyên môn công tác. Chương trình bồi dưỡng nên được tổ chức theo đối tượng và chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Mở rộng loại hình bồi dưỡng trung hạn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ trong quy hoạch ở các cấp với thời gian từ 03 tháng đến 06 tháng tại các cơ sở đào tạo có uy tín ở nước ngoài; học trực tiếp bằng ngoại ngữ (không qua phiên dịch) nhằm bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, khả năng sử dụng ngoại ngữ và giao tiếp quốc tế.

#### **1.4. Chính sách tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp uỷ, chính quyền xã, phường, thị trấn**

Ban Thường vụ Thành uỷ ban hành Quyết định số 1175-QĐ/TU, ngày 02/6/2009 phê duyệt "Đề án tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp uỷ, chính quyền xã, phường, thị trấn"; mục tiêu đào tạo 150 người đã có trình độ đại học để tạo nguồn quy hoạch cho chức danh bí thư, phó bí thư đảng uỷ; chủ tịch, phó chủ tịch UBND cấp xã hoặc nhất thể hoá hai chức danh này (bí thư đảng uỷ kiêm chủ tịch UBND cấp xã); thành phố đã bố trí kinh phí là 8,8 tỷ đồng.

*\* Kết quả:*



Sau 2 khóa học, Đề án đã đào tạo được 157 học viên. Đến nhiệm kỳ 2015 - 2020, có 18/157 (11,4%) học viên tham gia Đề án được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử chức vụ bí thư đảng ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn (*Phụ lục 2*).

Số lượng, chất lượng cán bộ được bổ nhiệm vào các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn có xu hướng tăng, góp phần làm cho hoạt động của bộ máy chính trị ở cơ sở có hiệu quả hơn.

*\* Hạn chế, bất cập:*

- Số lượng cán bộ trẻ được bổ nhiệm vào các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn còn hạn chế so với nhu cầu thực tế. Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn chưa đồng đều. Việc xét tuyển công chức đối với học viên sau khi tốt nghiệp không thực hiện được do không phù hợp với Luật Cán bộ, công chức. Chỉ tiêu từ 5 - 10% học viên tốt nghiệp thứ hạng cao, có thể bổ nhiệm ngay vào chức vụ Phó chủ tịch UBND cấp xã không đạt do các học viên chưa đáp ứng yêu cầu về kinh nghiệm hoặc không còn vị trí để bổ nhiệm. Đề án chỉ đạt tỷ lệ thấp là 11,5% (18/157) được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vị trí cao hơn như bí thư đảng ủy; chủ tịch HĐND, UBND cấp xã. Công tác theo dõi, bồi dưỡng, sử dụng chưa được quan tâm đúng mức.

- Mức lương và chế độ đãi ngộ hiện hành chưa đủ hấp dẫn để thu hút và giữ chân cán bộ trẻ, chưa có nhiều cơ hội cho cán bộ trẻ phát huy năng lực.

*\* Nguyên nhân:*

- Số lượng sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng đáp ứng đủ nhu cầu cho công tác tạo nguồn cán bộ cho các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn còn hạn chế.

- Một số cán bộ trẻ sau khi được bổ nhiệm vào các chức danh chủ chốt đã xin nghỉ việc hoặc chuyển sang làm việc ở nơi khác.

- Chưa có nhiều chính sách thu hút hiệu quả để thu hút cán bộ trẻ vào các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn. Chưa có nhiều cơ hội cho cán bộ trẻ phát huy năng lực.

*\* Bài học kinh nghiệm:*

- Nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ, đảm bảo quy hoạch cán bộ khoa học, hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Hoàn thiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ cho các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn, đảm bảo tính hiệu quả và khả thi.

- Tạo môi trường làm việc tốt cho cán bộ trẻ, giúp cán bộ trẻ phát huy năng lực và sở trường của mình. Có chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ trẻ để thu hút và giữ chân cán bộ trẻ. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ trẻ, giúp cán bộ trẻ nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ.

### 1.5. Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Công văn số 5849/UBND-NV, ngày 13/9/2018 về thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ trên cơ sở Kết luận số 86-KL/TW của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ; Công văn số 2458/BNV-CCVC của Bộ Nội vụ.

#### \* *Kết quả:*

Trong 5 năm (2015 - 2020), thành phố đã tuyển dụng 37 sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc theo hình thức thi tuyển (*Phụ lục 3*).

Có thể thấy rằng, chính sách trên đã bước đầu giúp thu hút được một số sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ trẻ vào cơ quan hành chính nhà nước, góp phần trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức. Các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ trẻ là những người có trình độ chuyên môn cao, năng lực làm việc tốt, có thể đáp ứng yêu cầu công tác trong điều kiện mới. Số sinh viên được tuyển dụng đã thể hiện được khả năng thích nghi và đáp ứng tốt với yêu cầu, nhiệm vụ được giao, đồng thời tạo ra động lực, cơ hội cho các cán bộ trẻ thêm quyết tâm phấn đấu, tích cực cống hiến vì sự phát triển địa phương.

#### \* *Hạn chế, bất cập:*

- Số lượng cán bộ được thu hút còn hạn chế so với nhu cầu thực tế của bộ máy hành chính nhà nước tại địa phương. Chưa thu hút được nhiều cán bộ trẻ có trình độ chuyên môn cao trong một số ngành, lĩnh vực.

- Mức lương và chế độ đãi ngộ hiện hành chưa đủ hấp dẫn để thu hút và giữ chân cán bộ trẻ.

- Một số cán bộ trẻ sau khi được tuyển dụng vào cơ quan hành chính nhà nước chưa có nhiều cơ hội để phát huy năng lực và sở trường của mình. Chưa trường hợp nào được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo quản lý cấp phòng và tương đương trở lên.

#### \* *Nguyên nhân:*

- Số lượng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ trẻ đáp ứng đủ nhu cầu của bộ máy hành chính nhà nước còn hạn chế.

- Chưa có chính sách thu hút hiệu quả để thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ trẻ vào cơ quan hành chính nhà nước. Một số cơ quan hành chính nhà nước chưa tạo được môi trường làm việc như mong muốn cho cán bộ trẻ, dẫn đến tình trạng cán bộ trẻ xin nghỉ việc hoặc chuyển sang làm việc ở khối ngoài nhà nước.

#### \* *Bài học kinh nghiệm:*

- Cần tăng cường công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức của xã hội về tầm quan trọng của việc thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ trẻ.

- Hoàn thiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ trẻ, đảm bảo tính hiệu quả và khả thi. Tiếp tục nghiên cứu, tạo môi trường làm việc tốt cho cán bộ trẻ, giúp cán bộ trẻ phát huy năng lực và sở trường của mình.

- Có chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ trẻ để thu hút và giữ chân cán bộ trẻ. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ trẻ, giúp cán bộ trẻ nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ.

### **1.6. Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng các cơ quan, đơn vị tại thành phố Hải Phòng**

Thành phố Hải Phòng là một trong 22 địa phương, đơn vị được Trung ương chọn thí điểm thực hiện "*Đề án đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý*". Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành Quyết định số 880-QĐ/TU, ngày 05/4/2018 và UBND thành phố ban hành Quyết định số 180/QĐ-UBND ngày 23/01/2018 về đề án thí điểm tuyển chọn trưởng, phó trưởng phòng các sở, ngành, UBND quận, huyện thuộc UBND thành phố.

#### *\* Kết quả:*

- Đã thi tuyển, bổ nhiệm các đối tượng đủ tiêu chuẩn vào vị trí lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng. Việc thí điểm thi tuyển đã khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ; tạo điều kiện, động lực, cơ hội để cán bộ, công chức, nhất là cán bộ trẻ phấn đấu, rèn luyện. Thí sinh đạt kết quả cao nhất trong thi tuyển được bổ nhiệm giữ chức vụ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, trong đó có trường hợp được bổ nhiệm vượt cấp.

- Thành phố đã tổ chức thi tuyển được 10 chức danh lãnh đạo, quản lý gồm: Cán bộ diện Thành ủy quản lý 01 chức danh<sup>2</sup>; lãnh đạo cấp phòng và tương đương thuộc sở và UBND quận, huyện là 09 chức danh<sup>3</sup>.

- Quá trình thực hiện đã góp phần đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng, tạo điều kiện cho những người có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt được tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý. Từ đó, đã tuyển chọn được một số cán bộ có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

---

<sup>2</sup> Hiệu trưởng Trường Đại học Hải Phòng.

<sup>3</sup> Trưởng phòng Xây dựng chính quyền thuộc Sở Nội vụ; Phó Trưởng phòng Kiểm tra văn bản quy phạm pháp luật thuộc Sở Tư pháp; Trưởng Phòng Kinh tế thuộc UBND quận Kiến An; Trưởng Đoàn chèo thuộc Sở Văn hóa và Thể thao; Hiệu trưởng Trường Tiểu học Võ Thị Sáu thuộc UBND quận Lê Chân; Hiệu trưởng Trường THPT Trần Nguyên Hãn thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo; Chánh Văn phòng thuộc Thanh tra Thành phố; Trưởng Phòng Tổ chức đảng - Đảng viên thuộc Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Hiệu trưởng Trường Mầm non Hưng Đạo thuộc UBND quận Dương Kinh.

- Kết quả tuyển chọn đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng cả về chuyên môn và năng lực quản lý, giúp hoạt động của các cơ quan, đơn vị từng bước được cải thiện, hiệu quả hơn.

- Đã tạo sự công bằng, minh bạch trong công tác tuyển chọn cán bộ, góp phần hạn chế tiêu cực, chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ.

*\* Hạn chế, bất cập:*

- So với nhu cầu thực tế, số lượng cán bộ tham gia thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng còn hạn chế. Một số cán bộ có đủ điều kiện nhưng chưa tham gia thi tuyển vì “cản trọng” và các nguyên nhân chủ quan khác.

- Từ năm 2013 đến nay, thành phố đẩy mạnh sắp xếp tổ chức bộ máy, do đó nhiều cơ quan, địa phương, đơn vị chưa tổ chức được thi tuyển, nên khi tổ chức thực hiện có khó khăn nhất định từ người đứng đầu, tâm lý của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tham gia thi tuyển.

- Chất lượng bài thi chưa đồng đều, một số bài thi thể hiện rõ sự thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng quản lý của một số thí sinh.

*\* Nguyên nhân:*

- Số lượng cán bộ đáp ứng đủ điều kiện để tham gia thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng còn hạn chế. Một số cán bộ có đủ điều kiện nhưng chưa tham gia thi tuyển do ngại hoặc yếu tố tâm lý khác.

- Chưa có nhiều chính sách hiệu quả để thu hút cán bộ tham gia thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng.

*\* Bài học kinh nghiệm:*

- Cần tăng cường công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức của cán bộ về tầm quan trọng của việc đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng.

- Tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút cán bộ tham gia thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng, đảm bảo tính hiệu quả và khả thi.

- Tiếp tục quan tâm tạo môi trường làm việc tốt cho cán bộ, giúp cán bộ phát huy năng lực và sở trường của mình.

- Có giải pháp thu hút cán bộ sau khi trúng tuyển, đảm bảo cán bộ gắn bó lâu dài với cơ quan, đơn vị.

### **1.7. Thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp**

Từ năm 1993 đến nay, có 36 đồng chí được thành phố thu hút từ khu vực doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp là cán bộ diện Thành ủy quản lý (Phụ lục 4).

*\* Kết quả:*

- Đã thu hút được một số cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp về công tác tại thành phố Hải Phòng. Việc thu hút được cán bộ từ các nguồn này đã góp phần bổ sung nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố, đồng thời cũng tạo điều kiện để các cán bộ này phát huy năng lực, sở trường của mình trong công tác mới.

- Các cán bộ lãnh đạo, quản lý được thu hút từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt, kinh nghiệm thực tế phong phú. Việc bổ sung những cán bộ này vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố đã phần nào giúp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Cán bộ thu hút được đào tạo bài bản, có quá trình và kinh qua các chức vụ lãnh đạo, quản lý; có phẩm chất đạo đức tốt; có nhiệt huyết cống hiến, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đặc biệt, nhiều đồng chí đã phát huy năng lực, sở trường, tâm huyết, trách nhiệm và khát vọng cống hiến, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được Trung ương và thành phố đánh giá cao.

- Việc thu hút cán bộ từ các nguồn khác nhau đã góp phần tạo sự đa dạng trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố.

*\* Hạn chế, bất cập:*

- So với nhu cầu thực tế của thành phố, số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý được thu hút từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp còn hạn chế. Một số ngành, lĩnh vực còn gặp khó khăn trong việc thu hút cán bộ từ các nguồn này như y tế, giáo dục, du lịch, khoa học công nghệ, ...

- Cán bộ thu hút chưa được hưởng chính sách đặc thù của thành phố; số lượng cán bộ được thu hút thấp (*1,3 người/năm*); cán bộ khi được thu hút độ tuổi khá cao nên thời gian cống hiến, phục vụ trong hệ thống chính trị của thành phố không còn nhiều.

*\* Nguyên nhân:*

- Số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng đủ nhu cầu của thành phố Hải Phòng còn hạn chế. Một số cán bộ từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp có đủ điều kiện nhưng chưa muốn chuyển sang công tác tại các cơ quan nhà nước.

- Chưa có nhiều chính sách thu hút hiệu quả để thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp về công tác tại thành phố Hải Phòng. Mức lương và chế độ đãi ngộ hiện hành chưa đủ hấp dẫn để thu hút và giữ chân cán bộ từ các nguồn này.

*\* Bài học kinh nghiệm:*

- Cần tăng cường công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức của cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp về tầm quan trọng của việc tham gia công tác tại thành phố Hải Phòng.

- Cần quan tâm đến mức lương và chế độ đãi ngộ phù hợp.

- Hoàn thiện chính sách thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp về công tác tại thành phố như tiêu chuẩn, đặc biệt là ngành, lĩnh vực được đào tạo, cách thức tuyển dụng, chế độ đãi ngộ.

### **1.8. Chính sách thu nhập tăng thêm**

Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết số 05/2022/NQ-HĐND, ngày 20/7/2022 về mức chi thu nhập bình quân tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan chính quyền, đảng, đoàn thể thành phố và Nghị quyết số 01/2023/NQ-HĐND ngày 18/4/2023 của HĐND Thành phố Hải Phòng sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị quyết số 05/2022/NQ-HĐND, ngày 20/7/2022 của HĐND Thành phố Hải Phòng về mức chi thu nhập bình quân tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan chính quyền, đảng, đoàn thể do Thành phố quản lý.

#### **\* Kết quả:**

- Cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên được hưởng hệ số 0,6 (năm 2022), 0,7 (năm 2023), 0,8 (từ 2024 - 2026); viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên được hưởng hệ số 0,4 (năm 2022), 0,5 (năm 2023), 0,6 (từ 2024 - 2026) tính theo mức lương ngạch bậc, chức vụ hoặc mức lương theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ lãnh đạo. Nhờ có chính sách thu nhập tăng thêm, mức thu nhập bình quân hàng tháng của cán bộ, công chức, viên chức tại Hải Phòng đã tăng lên đáng kể. Việc cải thiện đời sống vật chất đã góp phần nâng cao tinh thần làm việc, ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện nhiệm vụ.

- Chính sách thu nhập tăng thêm đã tạo ra sức hấp dẫn đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần thu hút và giữ chân nhân tài cho thành phố Hải Phòng. Điều này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

#### **\* Hạn chế, bất cập:**

- Mặc dù đã được điều chỉnh tăng, nhưng mức thu nhập tăng thêm hiện hành của thành phố vẫn chỉ ở mức trung bình khi so với mặt bằng chung của các địa phương khác. Điều này khiến cho một số cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn cao, đôi lúc chưa an tâm công tác.

#### **\* Nguyên nhân:**

- Ngân sách của thành phố Hải Phòng còn hạn chế, chưa đáp ứng đủ để chi trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức ở mức cao hơn.

#### **\* Bài học kinh nghiệm:**

- Cần tiếp tục tăng nguồn lực cho chính sách thu nhập tăng thêm để nâng cao mức thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức.

### **1.9. Chính sách đặc thù về hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ nhân lực ngành Y tế thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024-2030**

Ngày 8/10/2023, Hội đồng nhân dân thành phố đã ban hành Nghị quyết số 10/2023/NQ-HĐND, ngày 8/10/2023 quy định Chính sách đặc thù về hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ nhân lực ngành Y tế thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 - 2030.

Theo đó, viên chức y tế được hỗ trợ trong đào tạo như sau: Chi phí đi lại, tài liệu học tập: 4.800.000 đồng/tháng/người; sau khi nhận bằng: tiến sĩ nhận 90.000.000 đồng/người; chuyên khoa cấp II nhận 72.000.000 đồng/người; bác sĩ nội trú nhận 63.000.000 đồng/người; Thạc sĩ, chuyên khoa cấp I nhận 48.000.000 đồng/người; Bác sĩ nhận 27.000.000 đồng/người. Đối với các chuyên ngành khó, ít hấp dẫn (lao, phong, tâm thần, pháp y, phục hồi chức năng, giải phẫu bệnh) đồngngược hỗ trợ gấp 1,5 lần.

Viên chức chuyên ngành y tế trong các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ nhóm 3 và nhóm 4 được hưởng chế độ đãi ngộ khi được cấp có thẩm quyền đánh giá xếp loại công tác năm từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên. Mỗi viên chức được hưởng tối đa 3 lần trong giai đoạn 2024 đến 2030 như sau:

Bác sĩ đại học, dược sĩ sau đại học được hưởng : 6.000.000đ/người/năm

Bác sĩ, dược sĩ đại học được hưởng : 5.000.000đ/người/năm

Viên chức chuyên môn y tế khác hưởng : 4.000.000đ/người/năm.

*\* Kết quả:*

- Nhờ có các chính sách hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ, số lượng cán bộ y tế được tuyển dụng vào ngành Y tế thành phố Hải Phòng có xu hướng tăng trong năm qua.

- Nhờ có đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao, nghiệp vụ tốt, chất lượng dịch vụ y tế tại các cơ sở y tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng đã từng bước được nâng cao. Tỷ lệ bệnh nhân được chẩn đoán đúng bệnh, điều trị hiệu quả tăng lên; thời gian nằm viện của bệnh nhân giảm; mức độ hài lòng của người bệnh đối với chất lượng dịch vụ y tế được cải thiện.

*\* Hạn chế, bất cập:*

- Mức hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ hiện hành cho cán bộ y tế chưa đủ đáp ứng nhu cầu sinh hoạt, chi phí học tập, nghiên cứu của cán bộ y tế.

- Mức hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ hiện hành được áp dụng thống nhất cho tất cả các ngành, lĩnh vực khám chữa bệnh trong ngành Y tế, mà chưa gây sự chênh lệch hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực có mức độ khó khăn, nguy hiểm, vất vả cao với các ngành, lĩnh vực khác.

*\* Nguyên nhân:*

- Ngân sách của thành phố Hải Phòng chưa đáp ứng đủ để chi trả hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ cho cán bộ y tế ở mức cao hơn.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ nhân lực ngành Y tế hiện hành chưa hoàn thiện, chưa có sự chênh lệch hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực.

*\* Bài học kinh nghiệm:*

- Cần tiếp tục tăng nguồn lực cho các chính sách hỗ trợ, đãi ngộ cho cán bộ y tế để nâng cao mức hỗ trợ cho cán bộ y tế.

- Tiếp tục hoàn thiện chính sách hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ nhân lực ngành y tế, đảm bảo có sự chênh lệch hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực.

- Có chính sách hỗ trợ sau đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ y tế. Phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu của cán bộ y tế.

- Tăng cường hợp tác quốc tế với các trường đại học uy tín trong nước và quốc tế để đào tạo cán bộ y tế cho Hải Phòng.

### **1.10. Đề án "Đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045"**

Ngày 10/4/2024, Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng ban hành Nghị quyết số 12-NQ/TU về đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Ngày 05/6/2024, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quyết định số 1869/QĐ-UBND phê duyệt Đề án đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 với những chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nguồn giảng viên trình độ cao như sau:

#### **\* Chính sách hỗ trợ trong đào tạo, bồi dưỡng**

Sử dụng ngân sách thành phố để thực hiện hỗ trợ kinh phí đào tạo cho Giảng viên đạt trình độ tiến sĩ; Giảng viên đạt chuẩn chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư; Hỗ trợ học bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ (chứng chỉ quốc tế).

- Đối tượng: Giảng viên Trường Đại học Hải Phòng được tuyển dụng trước năm 2023.

- Điều kiện:

+ Có ít nhất 01 năm công tác tại đơn vị (không kể thời gian tập sự) tính đến thời điểm cử đi học.

+ Có ngành đào tạo phù hợp; Ưu tiên đội ngũ giảng viên đi học tiến sĩ ngành ngôn ngữ Nhật, Hàn Quốc.

+ Đối với TS: Cam kết tiếp tục làm việc tại Trường Đại học Hải Phòng ít nhất 06 năm sau khi hoàn thành khóa học.

+ Đối với GS, PGS: Cam kết làm việc ít nhất 5 năm sau khi nhận hỗ trợ hoặc theo quy định của Thành phố tại thời điểm cam kết.

+ Việc bồi dưỡng và thi cấp chứng chỉ Ngoại ngữ phải được thực hiện tại các cơ sở đào tạo ngoại ngữ đủ điều kiện tổ chức thi cấp chứng chỉ quốc tế theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

+ Giảng viên được cử đi bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ: Cam kết tiếp tục làm việc tại Trường Đại học Hải Phòng ít nhất 03 năm sau khi hoàn thành khóa học.

- Mức hỗ trợ toàn khóa:



+ Trường hợp đạt trình độ ngoại ngữ (TOEFL, IELTS, HSK, Topik, JLPT...) tương đương từ 5.0 IELTS trở lên: từ 40 đến dưới 65.000.000 đồng/học viên/khóa;

+ Trường hợp đạt trình độ Tiến sĩ (trong nước): 200.000.000 đồng; 300.000.000 đồng đối với đào tạo nước ngoài tự túc;

+ Trường hợp đạt học hàm Giáo sư, Phó Giáo sư: 200.000.000 đồng.

**\* Chính sách thu hút giảng viên trình độ cao**

- Đối tượng: Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ đối với các ngành đào tạo mũi nhọn như: công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ cảng biển, - logistics, du lịch - thương mại, công nghệ thông tin, phần mềm (trí tuệ nhân tạo, thiết kế chip bán dẫn và AI, thiết kế vi mạch...) và các ngành Ngôn ngữ Nhật, Hàn Quốc để mở chương trình đào tạo đại học ngôn ngữ Nhật, ngôn ngữ Hàn Quốc.

- Điều kiện:

+ Đáp ứng yêu cầu chuyên môn và theo nhu cầu tuyển dụng của đơn vị;

+ Có cam kết làm việc tại Trường Đại học Hải Phòng ít nhất 05 năm hoặc theo quy định của Thành phố tại thời điểm cam kết. Nếu không thực hiện đúng cam kết sẽ phải thực hiện đền bù, mỗi năm thực hiện cam kết còn thiếu phải đền bù gấp 02 lần chế độ hỗ trợ và nếu vi phạm một trong các trường hợp sau đây: (1) Không chấp hành sự phân công công tác của Trường; (2) Liên tục 02 năm liền không hoàn thành nhiệm vụ; (3) Đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời gian cam kết làm việc tại Trường; (4) Tự ý bỏ việc; (5) Bị kỷ luật buộc thôi việc.

- Mức hưởng hỗ trợ một lần:

+ Trong nước, ngoài Thành phố: Giáo sư: 500.000.000 đồng; Phó Giáo sư: 400.000.000 đồng; Tiến sĩ: 300.000.000 đồng.

+ Tốt nghiệp ở các nước phát triển: Tiến sĩ: 400.000.000 đồng.

**\* Kết quả:**

Hiện nay, Ủy ban nhân dân thành phố đang xây dựng Nghị quyết trình Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết về cơ chế, chính sách về hỗ trợ thu hút và đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trình độ cao cho Trường Đại học Hải Phòng vào kỳ họp cuối năm 2024. Do đó, các chính sách trên chưa triển khai trên thực tế nên chưa có kết quả cụ thể.

**2. Thực trạng một số chính sách của Trung ương, địa phương về thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

**2.1. Thực trạng một số chính sách của Trung ương về thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

**2.1.1. Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ**

Thực hiện Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ

khoa học trẻ, Chính phủ ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017; Bộ Nội vụ ban hành Công văn số 2458/BNV-CTTN, ngày 31/5/2018 thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ.

Mục tiêu của Kết luận số 86-KL/TW và Nghị định số 140/2017/NĐ-CP là thu hút ít nhất 1.000 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có trình độ năng lực chuyên môn cao, phẩm chất tốt về làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang.

*\* Kết quả:*

Ban Tổ chức Trung ương tuyển được 10 công chức; Bộ Tài chính tuyển được 39 công chức; thành phố Hà Nội tuyển được 32 công chức; tỉnh Hà Tĩnh tuyển được 81 công chức; tỉnh Đồng Nai tuyển được 08 công chức.

*\* Hạn chế, bất cập:*

Chỉ một số ít địa phương, cơ quan, đơn vị tổ chức thực hiện Kết luận số 86-KL/TW; số người được thu hút còn thấp. Cán bộ được thu hút còn mất cân đối về ngành, nghề đào tạo chủ yếu tập trung ở khối văn hóa, thể thao, trong khi khối khoa học công nghệ, quy hoạch, kiến trúc, giao thông, đô thị... chưa thu hút được nhiều. Chính sách thu hút chưa đủ mạnh, chính sách ưu đãi còn thấp, chưa tạo được sự khác biệt so với khu vực ngoài nhà nước.

**2.1.2. Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý các cấp**

Ban Tổ chức Trung ương ban hành Công văn số 2499-CV/BTCTW, ngày 31/3/2017 và Bộ Nội vụ ban hành Công văn số 2424/BNV-CCVC, ngày 09/5/2017 “*Hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng*”. Mục tiêu của Đề án là đổi mới cách tuyển chọn, quy trình bổ nhiệm; tạo điều kiện, cơ hội thu hút cán bộ có năng lực, phẩm chất tốt đảm nhận vị trí lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng.

*\* Kết quả:*

Tại các cơ quan Trung ương có 12 đơn vị tổ chức thi tuyển 29 chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý với 42 ứng viên trúng tuyển; có 17 địa phương tổ chức thí điểm thi tuyển vào 86 chức danh lãnh đạo quản lý cấp sở, cấp phòng 368 ứng viên trúng tuyển.

*\* Hạn chế, bất cập:*

Đến nay mới chỉ có 12 cơ quan Trung ương và 17 địa phương báo cáo về việc thực hiện thí điểm Đề án. Kết quả thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các địa phương đạt tỷ lệ thấp so với yêu cầu thực tế đặt ra.

**2.1.3 Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050**

Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31 tháng 7 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt *Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến*

năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã thể chế hóa chủ trương của Đảng về thu hút, trọng dụng nhân tài, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) trong hoạt động công vụ và trong hoạt động chuyên môn nghiệp vụ: "Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng; Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ" (Điều 6 Luật Cán bộ, công chức) và "Thực hiện ... các chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với viên chức là người có tài năng" (khoản 4 Điều 6 Luật Viên chức), "Nhà nước có chính sách... phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng để nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân" (khoản 4 Điều 10 Luật Viên chức).

Mục tiêu của chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài: 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 các ngành, 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 đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, thực hiện mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đến năm 2050 trở thành nước phát triển, thu nhập cao, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Quyết định nêu rõ, tìm kiếm, phát hiện người có tài năng trong các ngành, lĩnh vực và theo bốn nhóm sau:

- Học sinh, sinh viên có thành tích học tập, tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc, có tố chất, năng khiếu nổi trội từ các cơ sở giáo dục, đào tạo.

- Những người có học vị, học hàm thạc sỹ, tiến sỹ, giáo sư, phó giáo sư, có các công trình nghiên cứu được công nhận và ứng dụng hiệu quả cao vào đời sống thực tiễn.

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có năng lực nổi trội, luôn hoàn thành tốt hoặc xuất sắc nhiệm vụ, công vụ.

- Những người có trình độ, năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác kể cả trong và ngoài nước.

Đây là chính sách mới triển khai và nhận được sự quan tâm của các địa phương và đội ngũ cán bộ, công chức.

**2.2. 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**

### **2.2.1. Thành phố Hà Nội**

(1) Nội dung chính sách: Thực hiện chủ trương của Ban Thường vụ Thành ủy, ngày 17/7/2013 Hội đồng nhân dân thành phố 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 II, dược sĩ chuyên khoa 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.

(2) Nhận xét:

\* *Kết quả*: Cơ bản thu hút, huy động nguồn nhân lực có tài năng và chất lượng cao vào xây dựng và phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của Thủ đô; chất lượng các nhóm được tuyển dụng trong đơn vị sự nghiệp (y tế, giáo dục) đã nâng lên; đã tổ chức thực hiện chính sách tuyên dương, vinh danh sinh viên tốt nghiệp thủ khoa xuất sắc.

Tính đến tháng 4/2021, thành phố Hà Nội đã tuyển dụng được 55 người (43 công chức, 12 viên chức) tốt nghiệp thủ khoa xuất sắc; Ủy ban nhân dân thành phố đã cử 1.076 lượt cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học với tổng kinh phí hỗ trợ 111,6 tỷ đồng.

\* *Hạn chế, bất cập*: Số lượng được tuyển dụng còn ít cho thấy chính sách chưa đủ sức thu hút, chưa đủ mạnh, chưa thu hút được chuyên gia giỏi, nhà khoa học hàng đầu; nguồn nhân lực chất lượng cao đã được thu hút trong quá trình công tác chưa có thành tích vượt trội.

Hiện nay, thành phố Hà Nội đang nghiên cứu sửa đổi Nghị quyết này theo hướng tăng số tiền hỗ trợ một lần so với Nghị quyết cũ, cụ thể là: Hỗ trợ đãi ngộ thu hút một lần bằng 80 (tám mươi) lần mức lương cơ sở; đối với lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo ở các xã miền núi, khu vực khó khăn mức hỗ trợ là 100 (một trăm) lần mức lương cơ sở.

### 2.2.2. Thành phố Đà Nẵng

(1) Nội dung chính sách: Thực hiện chủ trương của Ban Thường vụ Thành ủy, ngày 07/7/2017 Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết số 107/2017/NQ-HĐND về chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố, cụ thể:

- *Đối tượng áp dụng*: (1) Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố; (2) Chuyên gia, cán bộ lãnh đạo quản lý; sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc sau đại học; (3) Sinh viên đang học năm cuối đại học hoặc sau đại học; (4) 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 và 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.

(2) Nhận xét:

\* *Kết quả*: Đã bổ sung kịp thời nhân lực cho khu vực công và nâng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cho thành phố; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng một phần nhu cầu nhân lực chất lượng cao để phát triển ở một số ngành, lĩnh vực quan trọng.

\* *Hạn chế, bất cập*: Kết quả thu hút không được nhiều do vướng mắc về cơ chế tuyển dụng; chính sách ưu đãi chưa đáp ứng được yêu cầu của đối tượng thu hút, không đủ sức cạnh tranh so với chế độ đãi ngộ từ khu vực tư nhân.

Hiện nay, thành phố Đà Nẵng đang nghiên cứu sửa đổi Nghị quyết này theo hướng: Tập trung thu hút, tuyển chọn, phát triển chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng vào làm việc trong khu vực công, trong đó, trọng tâm là hai lĩnh vực giáo dục và y tế. Ngoài mức hỗ trợ nêu trên sẽ được xem xét hỗ trợ thêm kinh phí với mức không quá 200 (hai trăm) lần mức lương cơ sở.

### 2.2.3. Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.3.1. *Nghị quyết số 03/2018/NQ-HĐND quy định chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc khu vực quản lý nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và đơn vị sự nghiệp công lập do thành phố quản lý*

(1) Nội dung chính sách: Căn cứ Nghị quyết số 54/2017/QH14, ngày 24/11/2017 của Quốc hội về thí điểm chính sách đặc thù phát triển thành phố Hồ Chí Minh và chủ trương của Ban Thường vụ Thành ủy, ngày 16/3/2018, Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết số 03/2018/NQ-HĐND quy định chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc khu vực quản lý nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và đơn vị sự nghiệp công lập do thành phố quản lý, cụ thể:

- *Đối tượng áp dụng*: Cán bộ, công chức, viên chức thuộc các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập, cán bộ không chuyên trách cấp xã, phường, thị trấn được cấp có thẩm quyền đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- *Mức chi trả thu nhập tăng thêm theo lộ trình*: Năm 2018: Hệ số điều chỉnh thu nhập để thực hiện cơ chế đặc thù tại từng đơn vị tối đa là 0,6 lần so với tiền lương theo ngạch bậc, chức vụ; kinh phí chi là: 2.768 tỷ đồng; Năm 2019: Hệ số là 1,2 lần; kinh phí chi: 7.637 tỷ đồng; Năm 2020: Hệ số là 1,8 lần; kinh phí chi: 4.265 tỷ đồng; Năm 2021: Có điều chỉnh hệ số để phù hợp với điều kiện của thành phố; kinh phí chi: 6.811 tỷ đồng.

(2) Nhận xét:

\* *Kết quả*: Chính sách chi thu nhập tăng thêm đã góp phần giảm bớt khó khăn, cải thiện đời sống của cán bộ, công chức, viên chức; khơi dậy tinh thần lao

động sáng tạo, nâng cao hiệu quả làm việc, củng cố và nâng cao chất lượng của bộ máy nhà nước trên các lĩnh vực. Tỷ lệ hài lòng chung của người dân, doanh nghiệp đạt 80% trở lên, trong đó tỷ lệ hài lòng đối với cung ứng dịch vụ công và giáo dục là trên 88%.

\* *Hạn chế, bất cập*: Chính sách thu nhập tăng thêm áp dụng cho tất cả cán bộ, công chức, viên chức chưa có sức thu hút đối với nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố.

2.2.3.2. *Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút*

(1) Nội dung chính sách:

- *Lĩnh vực thu hút*: Công nghệ thông tin, Nông nghiệp, Xây dựng, Công nghệ, Văn hóa, Giáo dục và Y tế...(có các tiêu chuẩn, tiêu chí kèm theo).

- *Mức hỗ trợ thu nhập ban đầu*: Áp dụng mức hỗ trợ thu nhập ban đầu tối đa 100.000.000 đồng (một trăm triệu đồng) đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt được thu hút. Mức hỗ trợ thu nhập ban đầu chỉ áp dụng 01 lần và được thực hiện cho lần ký hợp đồng đầu tiên.

- *Mức thu nhập hằng tháng*:

a) Chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt được ký kết hợp đồng lao động và được hưởng mức thu nhập từ 30.000.000 đồng (ba mươi triệu đồng) đến 100.000.000 đồng/người/tháng (một trăm triệu đồng). Mức thu nhập này đã bao gồm tiền lương hằng tháng và các khoản phụ cấp kèm theo lương (nếu có) mà chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt được hưởng theo quy định pháp luật.

(2) Nhận xét:

Chính sách đã có sức thu hút nhất định đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt về công tác tại thành phố. Mức thu nhập cao dành cho đối tượng thu hút được xem là một trong các chính sách xuất phát từ điều kiện gốc trong thu hút và trọng dụng nhân tài.

2.2.3.3. *Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị thành phố Hồ Chí Minh*

Theo Nghị quyết sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao được tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị thành phố Hồ Chí Minh sẽ được hưởng:

*Chế độ ưu đãi:* Hỗ trợ về thu nhập bằng 04 lần mức lương tối thiểu vùng đối với người có trình độ tiến sĩ và tương đương; Hỗ trợ về thu nhập bằng 03 lần mức lương tối thiểu vùng đối với: người có trình độ thạc sĩ và tương đương; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc; Hỗ trợ về thu nhập bằng 02 lần mức lương tối thiểu vùng đối với các trường hợp còn lại.

*Chính sách khuyến khích, phát huy năng lực:* Trường hợp đã hoàn thành thời gian tập sự (nếu có) và được phân công chủ trì hoặc tham gia công trình, dự án, đề án, đề tài nghiên cứu khoa học, giải pháp, sáng kiến, đổi mới kỹ thuật, công nghệ hoặc tác phẩm, công trình văn hóa, nghệ thuật - thể dục, thể thao từ cấp Thành phố và tương đương trở lên, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao được xem xét, cho hưởng chính sách khuyến khích, phát huy năng lực như sau:

Mức khuyến khích, phát huy năng lực: Mỗi một công trình được cấp có thẩm quyền nghiệm thu đạt yêu cầu hoặc được phê duyệt, công nhận bằng văn bản thì được hưởng mức khuyến khích, phát huy năng lực bằng 1% tổng kinh phí ngân sách Thành phố chi trả cho công trình đó. Tổng mức khuyến khích không thấp hơn 20.000.000 đồng/người/công trình (hai mươi triệu đồng) và tối đa là 100.000.000 đồng/người/công trình (một trăm triệu đồng).

Trường hợp công trình do nhiều sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và người có trình độ cao cùng thực hiện: Mức khuyến khích, phát huy năng lực cho nhóm thực hiện bằng 5% tổng kinh phí ngân sách Thành phố chi trả cho công trình đó. Mức khuyến khích, phát huy năng lực cho mỗi sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và người có trình độ cao trong nhóm không thấp hơn 10.000.000 đồng/người/công trình (mười triệu đồng) và tối đa không quá 50.000.000 đồng/người/công trình (năm mươi triệu đồng).

*Chính sách hỗ trợ về nhà ở:* Trường hợp đã hoàn thành thời gian tập sự (nếu có), sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và người có trình độ cao được cấp có thẩm quyền xác nhận đang gặp khó khăn về nhà ở thì được xem xét, hỗ trợ tối đa 50% kinh phí thuê nhà ở và số tiền hỗ trợ không vượt quá 7.000.000 đồng/tháng (bảy triệu đồng). Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và người có trình độ cao có nhu cầu mua nhà ở xã hội thì được ưu tiên mua nhà ở xã hội theo các chính sách của Thành phố.

*Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng:* Ưu tiên xét chọn cử đi bồi dưỡng nâng cao trình độ; xem xét, có chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và người có trình độ cao từ ngân sách Thành phố đối với các chương trình đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến vị trí, chức danh, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị phục vụ yêu cầu công tác của cơ quan, đơn vị; Ưu tiên huy động xã hội hóa, sử dụng nguồn kinh phí ngoài ngân sách phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng.

*Chính sách về quy hoạch, bổ nhiệm:* Được ưu tiên xem xét, lựa chọn quy hoạch, bổ nhiệm vào chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc chuyên gia đầu ngành của lĩnh vực công tác khi có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

#### **2.2.4. Tỉnh Quảng Ninh**

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 tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2023 - 2025:

*a) 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 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được tuyển dụng vào làm việc tại cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh.

+ 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:

+ 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 còn được tỉnh hỗ trợ thêm hàng tháng bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng.

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

*b) Chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học:*

- Đối tượng áp dụng:

+ Viên chức là giảng viên đang làm việc tại Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ; viên chức là bác sĩ đang làm việc trong các lĩnh vực Y khoa, Y học dự phòng tại các đơn vị sự nghiệp y tế tuyến tỉnh.

+ Viên chức là bác sĩ đang làm việc trong các lĩnh vực Y khoa, Y học dự phòng 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:

++) Tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II ở nước ngoài: 2.000.000.000 đồng/người;

++) Tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II ở trong nước: 250.000.000 đồng/người;

++) Thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I ở nước ngoài: 1.000.000.000 đồng/người;



++) Thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I ở trong nước: 100.000.000 đồng/người.

+ Các đối tượng đã được hưởng chính sách hỗ trợ đào tạo một phần từ các đề án, chương trình đào tạo của các bộ, ngành Trung ương sau khi được cấp bằng tốt nghiệp được hưởng 25% mức hỗ trợ quy định tại khoản 1 Điều này.

+ Các đối tượng tham gia chương trình liên kết đào tạo (thực hiện một phần tại Việt Nam và một phần tại nước ngoài), được cấp văn bằng của cơ sở giáo dục nước ngoài được hỗ trợ 50% mức hỗ trợ quy định tại điểm a, điểm c khoản 1 Điều này.

+ Riêng đối với viên chức là nữ hoặc người dân tộc thiểu số được hưởng theo định mức 1,5 lần mức hỗ trợ quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều này.

### **3. Nhận xét chung và bài học kinh nghiệm**

#### **3.1. 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**

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành những chính sách nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Căn cứ vào các chính sách này ở các Bộ, ngành và các địa phương, người đứng đầu các cấp, các ngành đã chủ động, tích cực, quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Qua việc đánh giá thực trạng chính sách của trung ương và một số địa phương rút ra một số ưu điểm và hạn chế như sau:

#### ***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 mà 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; Các 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 Trung ương khác với đối tượng thu hút ở địa phương:

Đối tượng thu hút, tạo nguồn cán bộ của các bộ, ngành Trung ương chủ yếu từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc tại các cơ quan của Đảng; Nhà nước; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang theo quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, Nghị định số 40/2014/NĐ-CP, Nghị định số 87/2014/NĐ-CP, Nghị định số 27/2020/NĐ-CP và gần đây nhất là Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Đối với địa phương: Căn cứ vào quy định của pháp luật, nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã xây dựng và ban hành các chính sách cụ thể để thu hút, đãi ngộ người có tài năng, người có năng lực, trình độ chuyên môn cao về làm việc với trọng tâm hướng đến ưu tiên các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, phù hợp với lợi thế, đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương. Từ đó có điều chỉnh về tiêu chí đối với từng đối tượng cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Qua tổng hợp tình hình thì các ngành, lĩnh vực mũi nhọn mà các địa phương hướng tới là ngành y tế, giáo dục, khoa học công nghệ, công nghệ thông tin, ... Quá trình thực hiện chính sách thu hút ở địa phương hay ở các bộ, ngành Trung ương cũng 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 cụ thể đối với nhân tài: Căn cứ vào chủ trương của Đảng, các Nghị quyết của Tỉnh ủy, Thành ủy và các quy định của pháp luật, Ủy ban nhân dân nhiều tỉnh, thành phố đã xây dựng, ban hành 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 vẫn có sự khác nhau. Ví dụ như: Chính sách tuyên dương, vinh danh và sử dụng thủ khoa xuất sắc tốt nghiệp các trường đại học trên địa bàn; Chế độ tuyển thẳng không qua thi tuyển; Chính sách ưu đãi về nhà ở, cấp đất, phương tiện đi lại; Chế độ trợ cấp ban đầu đối với những người có kinh nghiệm làm việc và trình độ chuyên môn cao.

#### **Hạn chế và bất cập:**

- Việc thể chế hóa quan điểm, chủ trương của Đảng về thu hút, trọng dụng nhân tài thành quy định pháp luật còn chưa đầy đủ, chưa toàn diện, chưa kịp thời. Các quy định hiện hành chưa thực sự rõ nét về cơ chế, chính sách để tạo sự thống nhất trong tổ chức thực hiện.

- Văn bản của Đảng và Nhà nước nói đến nhân tài đã có nhưng khái niệm thế nào là nhân tài chưa được thống nhất cách hiểu và các tiêu chí đưa ra khó thu hút được trên thực tiễn.

- Các văn bản của Trung ương và các địa phương đều ghi là "chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài" nhưng thực chất nội dung quy định tại các Nghị quyết, các Quyết định về các chính sách chưa rõ đặc biệt liên quan đến trọng dụng. Việc thu hút, đãi ngộ nhiều khi có xu hướng suy nghĩ rằng cứ trả lương cao và các lợi ích vật chất là nhân tài về với mình. Tuy nhiên, còn nhiều vấn đề khác cần phải thực hiện như tham gia vào đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, ngoài làm việc để có lương, nuôi sống bản thân và gia đình, còn phải có yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, tư cách. Và đặc biệt là phải có tinh thần cống hiến, vì nhân dân phục vụ, không phải đơn giản chỉ là tiền lương mà còn vì lý tưởng, hoài bão, những giá trị không đo được bằng tiền.

- Việc thu hút nhân tài vào các cơ quan, tổ chức đã gần và căn cứ vào vị trí việc làm nhưng chưa hoàn toàn đổi mới theo vị trí việc làm. Công vụ cơ bản vẫn thực hiện theo "tuần tự như tiên", "sống lâu nên lão làng". Người công chức, viên chức nói chung và nhân tài nói riêng, khi được thu hút vào làm việc tại cơ

quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước, chủ yếu vẫn chỉ bố trí vào các vị trí tuyển dụng của ngạch chuyên viên hoặc tương đương và chỉ được bổ nhiệm, giao giữ ngạch chuyên viên.

- 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, sẵn sàng cống hiến.

- Thu hút nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài vào cơ quan nhà nước còn khó khăn và vướng các rào cản pháp lý.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có nhân tài sau khi thu hút về làm việc chưa được quan tâm và đổi mới theo vị trí việc làm.

- Nhà nước và các Bộ, ngành, địa phương đã có nhiều cố gắng trong việc ban hành một số chính sách nhằm thu hút, trọng dụng, đãi ngộ những người có tài năng trong hoạt động công vụ. Với các chính sách nêu trên, qua thời gian thực hiện, các Bộ, ngành, địa phương chưa thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ vào làm việc trong nền công vụ. Rất ít sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường đại học trong và ngoài nước vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; một số người được nhận vào làm việc, sau thời gian ngắn lại tìm đường ra đi do nhiều nguyên nhân khác nhau.

### **3.2. Nhận xét chung về chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hải Phòng**

Thành phố Hải Phòng cũng đã và đang thực hiện những chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao. Kết quả bước đầu đã thu hút, phát triển được số lượng nhất định nguồn nhân lực chất lượng cao để bổ sung cho đội ngũ cán bộ các cấp của thành phố<sup>4</sup>. Cán bộ, 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 sự sáng tạo, khát vọng cống hiến, phát huy được năng lực, sở trường và có đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đơn vị. Có thể kể đến một số ưu điểm như sau:

- Đã xác định đối tượng trọng tâm thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao như sinh viên xuất sắc, nguồn cán bộ chủ chốt cán bộ diện Thành ủy quản lý được tuyển dụng từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp đào tạo 100 tiến sĩ, thạc sĩ ở nước ngoài...

<sup>4</sup> (1) Chính sách đào tạo cán bộ nguồn từ xa: 65 học viên là cán bộ lãnh đạo cấp phòng trở lên và tương đương.

(2) Đề án 100: Đào tạo 73 học viên (4 tiến sĩ, 69 thạc sĩ).

(3) Chính sách tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp uỷ, chính quyền xã, phường, thị trấn: Đào tạo được 157 học viên.

(4) Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, giỏi: 37 sinh viên.

(5) Chính sách thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý: 10 chức danh.

(6) Thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang, đơn vị sự nghiệp: 37 đồng chí.

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

- Đã ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và gắn với chế độ đãi ngộ về lương, thu nhập, quy hoạch, bổ nhiệm.

- Đã có những chính sách đặc thù của Hải Phòng như chính sách thu nhập tăng thêm, chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt, chế độ đãi ngộ đối với ngành y tế, phát triển Trường Đại học Hải Phòng...

### **Hạn chế, bất cập:**

- Các chính sách thu hút của thành phố chưa chủ động, chưa đủ mạnh, chưa thu hút được nhiều nhân tài, nhân lực chất lượng cao nhất là trong các lĩnh vực mà thành phố có nhu cầu như: *Công nghệ thông tin; nông nghiệp công nghệ cao; công nghiệp công nghệ cao; phát triển và quản lý đô thị; y tế, giáo dục và đào tạo,...*

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị là nguồn nhân lực chất lượng cao còn thấp<sup>5</sup>; thiếu cán bộ trẻ<sup>6</sup>; một số mô hình mới chưa được thực hiện thường xuyên (*có mô hình chỉ thực hiện một lần*); môi trường công tác đối với cán bộ được thu hút còn có mặt hạn chế, công tác đánh giá cán bộ chưa đổi mới ảnh hưởng đến việc thu hút, sử dụng, phát triển nhân tài.

- Công tác tổng kết, đánh giá việc thực hiện các chính sách và các mô hình về thu hút, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa được thực hiện liên tục; chưa có chiến lược thu hút; chưa gắn trách nhiệm của cấp ủy, cơ quan, đơn vị nhất là người đứng đầu trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Chính sách thu nhập tăng thêm và các chính sách đãi ngộ khác mang tính đại trà; chưa tính đến nguồn nhân lực nhân tài.

- Chưa có trọng tâm và lộ trình cụ thể trong thực hiện chính sách nhân tài của Thành phố.

### **3.3. Bài học kinh nghiệm**

- Lãnh đạo, quản lý đều nhận thức được nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao với vai trò nguồn lực to lớn và quan trọng, cần có chính sách riêng để thúc đẩy.

- Gắn chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao với các chính sách khác đồng bộ với điều kiện của địa phương.

---

<sup>5</sup> - Cán bộ diện Thành ủy quản lý là nguồn chất lượng cao chiếm tỷ lệ thấp: Tiến sĩ (9,9%), giáo sư (0,25%), phó giáo sư (1,27%); không có chuyên gia đầu ngành.

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng có trình độ tiến sĩ chiếm tỷ lệ thấp (1,1%); không có phó giáo sư và chuyên gia đầu ngành.

- Cán bộ chủ chốt xã, phường và thị trấn có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ thấp (13%).

<sup>6</sup> - Cán bộ trẻ diện Thành ủy quản lý dưới 40 tuổi: 5,1%

- Cán bộ trẻ là lãnh đạo, quản lý cấp phòng dưới 35 tuổi: 4,6%

- Cán bộ trẻ chủ chốt cấp xã: 4,2%

- Xây dựng các tiêu chí xác định nhân tài phù hợp với yêu cầu thực tiễn của thành phố Hải Phòng.

- Chính sách phải xuất phát trên cơ sở nhu cầu, phù hợp với thực tiễn, nhất là lĩnh vực đang thiếu và yếu; đủ sức hấp dẫn để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài.

- Cùng với thu hút cần có chính sách đãi ngộ đúng năng lực và tương xứng với kết quả đạt được, vừa phải đảm bảo cạnh tranh, vừa phải đảm bảo công bằng trong thu hút.

- Đảm bảo các điều kiện an toàn, sức khỏe và điều kiện làm việc cho nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài được thu hút.

- Công khai các điều kiện tiêu chuẩn, khuyến khích đa dạng hóa và tạo cơ hội cho tất cả.

- 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 và có thể tự nâng cao, tự đào tạo để không ngừng đáp ứng các yêu cầu 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.

- Ban hành và quyết liệt trong triển khai thực hiện chính sách thu hút, phát triển nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cần quan tâm đến các nội dung về logistics, dịch vụ cảng biển, kinh tế biển, quy hoạch không gian biển...

- Mở rộng các đối tượng được quan tâm trong chính sách thu hút nhân tài như chế độ cấp học bổng cho học sinh, sinh viên.

- Nếu khó khăn trong thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao có thể nghiên cứu đặt hàng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện các công trình, nhiệm vụ của Thành phố.

### **Phần III**

## **ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI, QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO**

### **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ĐỀ ÁN**

#### **1. Đối tượng của đề án**

Đề án nghiên cứu hoạt động thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc nhà nước của thành phố Hải Phòng, từ đó đề ra các giải pháp về thu hút, trọng dụng nhân

tài cho giai đoạn 2024 - 2030, tầm nhìn đến 2050 phù hợp điều kiện thực tế của địa phương.

Nhân tài là người có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực; có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân; có trình độ, năng lực sáng tạo vượt trội; có công trình, sản phẩm, thành tích, công trạng hoặc cống hiến đặc biệt tạo nên sự tiến bộ, phát triển của một lĩnh vực, một ngành, của địa phương hoặc đất nước được tiến hành trong các ngành, lĩnh vực của đời sống xã hội.

Nhân tài thường tập trung trong 04 nhóm nguồn nhân lực chất lượng cao như sau:

(1) Học sinh, sinh viên có thành tích học tập, tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc, có tố chất, năng khiếu nổi trội từ các cơ sở giáo dục, đào tạo.

(2) Những người có học vị, học hàm thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I, bác sĩ nội trú, dược sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành y học, dược học (sau đây gọi là thạc sĩ và tương đương); tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II, dược sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành y học, dược học (sau đây gọi là tiến sĩ và tương đương) giáo sư, phó giáo sư; cá nhân có các công trình nghiên cứu được công nhận và ứng dụng hiệu quả cao vào đời sống thực tiễn.

(3) Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có năng lực nổi trội, luôn hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công vụ.

(4) Những người có trình độ, năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác kể cả trong và ngoài nước.

## **2. Phạm vi đề án**

- Đề án được triển khai thực hiện tại:

+ Các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và đơn vị sự nghiệp công lập; các trực thuộc, trực thuộc Thành ủy Hải Phòng; các Hội được Thành phố giao nhiệm vụ;

+ Các cơ quan, tổ chức thuộc Hội đồng nhân dân thành phố Hải Phòng, Hội đồng nhân dân huyện thuộc thành phố Hải Phòng;

+ Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng và Ủy ban nhân dân quận, huyện thuộc thành phố Hải Phòng (trừ các cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương đóng trên địa bàn thành phố Hải Phòng và các cơ quan, đơn vị ngành dọc trực thuộc lực lượng vũ trang nhân dân);

- Áp dụng cho các lĩnh vực y tế; giáo dục; lãnh đạo, quản lý; khoa học và công nghệ; công nghệ thông tin và truyền thông; công nghệ sinh học; kinh tế biển; du lịch và dịch vụ, cơ khí chế tạo, chế biến, điện tử, viễn thông; dịch vụ logistics; khoa học và công nghệ biển, công nghệ công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, kinh tế tuần hoàn; phát triển và quản lý đô thị; quản lý quy hoạch

kiến trúc và các lĩnh vực khác theo nhu cầu phát triển của thành phố trong giai đoạn 2024 - 2030, tầm nhìn đến 2050.

## **II. QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

(i) Thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng là nhiệm vụ quan trọng góp phần thực hiện thành công mục tiêu, chiến lược phát triển thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và cả hệ thống chính trị thành phố;

(ii) Thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng phải đảm bảo đồng bộ với các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, có kế thừa các quy định còn phù hợp, bổ sung những quy định mới bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, thống nhất và phù hợp với hệ thống văn bản quy định hiện hành về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao;

(iii) Các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng phải đồng bộ với quy hoạch, kế hoạch kiến tạo, cơ cấu lại và bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức cũng như bám sát trọng tâm thu hút, trọng dụng nhân tài và định hướng phát triển nguồn nhân lực của thành phố;

- Các giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao đủ sức hấp dẫn cùng những điều kiện thuận lợi nhất để động viên, khuyến khích đội ngũ nhân lực chất lượng cao yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với nghề, tích cực cống hiến, góp sức cho quá trình phát triển thành phố; khi thực hiện không phát sinh thêm thủ tục hành chính mới, mang tính bền vững, không ảnh hưởng tiêu cực đến các đối tượng chính sách xã hội khác; không gây xáo trộn đời sống dân sinh. Ngân sách nhà nước đảm bảo thực hiện các giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với tình hình, khả năng và điều kiện phát triển kinh tế xã hội của thành phố.

## **III. MỤC TIÊU ĐỀ ÁN**

### **1. Mục tiêu tổng quát**

- 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 thành phố Hải Phòng, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu, định hướng phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 nói riêng và Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 nói chung.

- Phân đấu đạt các chỉ tiêu về thu hút, trọng dụng nhân tài theo Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

### **2. Mục tiêu cụ thể**

- Hàng năm tìm kiếm, phát hiện, lựa chọn để tạo nguồn bồi dưỡng nhân lực cho thành phố khoảng 5% tổng số học sinh xuất sắc tốt nghiệp Trung học phổ

thông; học sinh, sinh viên có thành tích đặc biệt xuất sắc trên tất cả các lĩnh vực của thành phố.

- Năm 2025 thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong cơ quan, đơn vị của thành phố khoảng 10% so với tổng số tuyển dụng mới. Đến năm 2030, định hướng đến năm 2050, duy trì tỷ lệ nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao thu hút vào làm việc ở các cơ quan, đơn vị của thành phố không dưới 20% so với tổng số các trường hợp tuyển dụng mới hàng năm.

- Tỷ lệ nhân tài, nhân lực chất lượng cao được đào tạo, bồi dưỡng trong lĩnh vực khoa học và công nghệ đạt 30% vào năm 2025; đạt 60% vào năm 2030; đạt 100% vào năm 2050.

- Đến năm 2030, phấn đấu đạt 100% nhân tài, nhân lực chất lượng cao tiếp tục ở lại làm việc sau 05 năm được thu hút và trọng dụng làm việc tại các cơ quan, đơn vị của thành phố.

#### **IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

##### **1. Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

Nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các thể chế, chính sách thu hút, trọng dụng và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao: tìm kiếm, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng... phù hợp với quy định của Đảng, cơ quan Nhà nước cấp trên và thực tiễn của thành phố.

Tập trung xây dựng và hoàn thiện khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đối với các lĩnh vực mà thành phố ưu tiên phát triển: lĩnh vực y tế; giáo dục; lãnh đạo, quản lý; khoa học và công nghệ; công nghệ thông tin và truyền thông; công nghệ sinh học; kinh tế biển; du lịch và dịch vụ, cơ khí chế tạo, chế biến, điện tử, viễn thông; dịch vụ logistics; khoa học và công nghệ biển, công nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, kinh tế tuần hoàn; phát triển và quản lý đô thị ...

##### **2. Nâng cao hiệu quả truyền thông về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

Thực hiện đồng bộ các giải pháp truyền thông rộng rãi để người dân thành phố, người dân cả nước và cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài biết rõ về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của thành phố, các cơ hội việc làm và môi trường làm việc cho các cá nhân muốn đóng góp cho sự phát triển thành phố.

Tập trung đẩy mạnh tuyên truyền, vận động, khơi dậy tinh thần yêu nước, ý thức tự hào dân tộc vào nhóm đối tượng nhân tài là người Hải Phòng trong và ngoài nước trở về thành phố làm việc hoặc làm việc từ xa, làm việc theo chế độ chuyên gia để cống hiến cho thành phố quê hương.

Đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp đa dạng, linh hoạt, phù hợp để truyền thông về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao. Tổ chức và duy trì chuyên mục thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực



chất lượng cao trên phương tiện thông tin của các cơ quan, tổ chức và của Thành phố.

Thực hiện các chuyên mục phản ánh về môi trường công vụ chuyên nghiệp, minh bạch, khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới; gương cán bộ, công chức, viên chức tận tụy, nỗ lực cống hiến cho nền công vụ, đóng góp cho sự phát triển của thành phố.

### **3. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

Quán triệt chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, của thành phố về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của người đứng đầu các cấp, các ngành, các địa phương, của cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ, chiến sĩ của lực lượng vũ trang và Nhân dân trên địa bàn về vị trí, vai trò, cống hiến và đóng góp to lớn của nhân tài; về ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao trong xây dựng, phát triển ngành, lĩnh vực, địa phương và đất nước.

### **4. Xây dựng môi trường làm việc công bằng, chuyên nghiệp**

Tổ chức học tập và thực hiện nghiêm quy định về đạo đức công vụ, ý thức, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp và văn hóa công sở. Xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, công bằng, dân chủ, thân thiện, nhân văn; khuyến khích đổi mới, sáng tạo, tôn trọng sự khác biệt vì lợi ích chung; phát huy sức mạnh tập thể cùng với năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tạo lập môi trường nghiên cứu chuyên nghiệp với trang thiết bị, máy móc, công nghệ tiên tiến, hiện đại, nhất là đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ chuyên gia làm việc trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa, khoa học xã hội.

Đào tạo và phát triển các kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho các nhà lãnh đạo và quản lý để họ có thể tạo ra và duy trì môi trường làm việc an toàn, văn minh và chuyên nghiệp.

### **5. 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**

Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu ưu tiên phát triển, trong đó lồng ghép các lớp đào tạo, bồi dưỡng dành riêng cho đối tượng nguồn nhân lực chất lượng cao, định hướng phát triển tối đa năng lực, phát triển những năng khiếu chuyên biệt, năng lực nổi bật của cán bộ, công chức, viên chức, gắn với vị trí việc làm.

Xây dựng mạng lưới kết nối với các Trường Đại học hàng đầu của Việt Nam, khu vực và quốc tế, tập hợp phát triển đội ngũ giảng viên tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao; đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý của thành phố. Đặc biệt là mời các chuyên gia, nhà khoa học, nhà lãnh đạo, quản lý, kinh doanh hàng đầu có uy tín trong nước và quốc tế về thiết

kế chương trình, tham gia giảng dạy đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố.

Tăng cường năng lực cho các đơn vị sự nghiệp công lập của thành phố trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, công nghệ, giáo dục, y tế, văn hóa, khoa học xã hội và các lĩnh vực trọng điểm khác thông qua đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài, phục vụ sự phát triển của thành phố.

## **6. Khuyến khích và phát hiện, tiến cử nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc cho các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố**

Đề cao trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị, các sở, ngành trong việc tìm kiếm, giới thiệu, tiến cử nhân tài; bảo đảm công khai, minh bạch, dân chủ trong giới thiệu, tiến cử, công nhận nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao. Đưa chỉ tiêu tìm kiếm, phát hiện, tiến cử sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại cơ quan, đơn vị thuộc thành phố trong các quy định liên quan tới trách nhiệm của người đứng đầu.

Phát huy vai trò và trách nhiệm phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thành phố, các tổ chức chính trị - xã hội, chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp của thành phố; chủ động, tích cực phối hợp với các cơ sở giáo dục, các tổ chức, cá nhân để sớm phát hiện tài năng trẻ là học sinh, sinh viên xuất sắc, người lao động có tài năng nổi trội, năng lực đặc biệt và các chuyên gia.

Xây dựng đa dạng các kênh thông tin tiếp nhận việc phát hiện, tiến cử nguồn nhân lực chất lượng cao. Nghiên cứu hoàn thiện các quy định của pháp luật và quy chế của đơn vị để bảo đảm các bên liên quan dễ dàng phát hiện và tiến cử nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu.

## **7. Tăng cường hợp tác, giao lưu, hội nhập quốc tế về nguồn nhân lực chất lượng cao**

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong thu hút, trọng dụng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao: thu hút các giảng viên là giáo sư, chuyên gia đầu ngành trên thế giới tham gia giảng dạy; chủ trì nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ, thực hiện các nhiệm vụ, dự án, đề án phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hải Phòng; thu hút các người có tài năng trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật; thể dục, thể thao và các lĩnh vực khác đến làm việc, sinh sống tại thành phố Hải Phòng.

Thành lập mạng lưới chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân thành đạt, người có tài năng vượt trội trong nước và quốc tế là người Hải Phòng, người Việt Nam; tăng cường giao lưu trí thức ở nước ngoài với trí thức trong nước, tạo động lực làm việc, cống hiến cho thành phố Hải Phòng.

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

Bố trí nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao theo trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm và vị trí việc làm. Xác định các tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động và điều chỉnh lương thưởng định kỳ dựa trên kết quả đánh giá. Ưu tiên đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao trong bố trí quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp. Cung cấp các chế độ phúc lợi đa dạng, với các hình thức vượt trội.

Thực hiện theo cơ chế thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý có mở rộng đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao. Định kỳ tổ chức biểu dương, tôn vinh đội ngũ nhân lực chất lượng cao nhằm kịp thời động viên, khích lệ tinh thần học tập, lao động sáng tạo của họ với các hình thức phù hợp như tặng bằng khen, giấy khen, vinh danh phù hợp; tổ chức hội nghị biểu dương, tuyên truyền thông rộng rãi, chia sẻ thông tin về thành tích của các cá nhân hoặc tập thể xuất sắc trên các phương tiện truyền thông đại chúng.

## **9. Xây dựng quy định quản lý đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

- Thành lập Bộ phận chuyên trách để quản lý đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao: Hàng năm quyết định về nhu cầu thu hút; xác định lĩnh vực thành phố ưu tiên phát triển; thực hiện rà soát danh sách nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao, bổ sung trường hợp đủ tiêu chuẩn, đồng thời xem xét đưa ra khỏi danh sách những trường hợp quá 05 năm không có triển vọng phát triển theo đánh giá của người đứng đầu đơn vị.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao để chủ động quản lý, theo dõi, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm theo quy định.

*(Có Danh mục nhiệm vụ cụ thể kèm theo dự thảo Nghị quyết)*

## **V. CÁC CHÍNH SÁCH CỤ THỂ**

### **1. Chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

#### **Chính sách 1: Chính sách học bổng đối với học sinh**

Thành phố cấp học bổng 100% học phí học tập và hỗ trợ chi phí sinh hoạt bậc đại học cho học sinh.

*Điều kiện áp dụng:*

+ Diện 1: Học sinh xuất sắc tốt nghiệp THPT lựa chọn học tiếp lên đại học các ngành, nghề phục vụ cho sự phát triển của Thành phố tại các Trường Đại học hàng đầu trong nước và nhóm 200 trường đại học xuất sắc trên thế giới. Điều kiện nhận học bổng là cam kết tốt nghiệp loại giỏi và ra trường về làm việc tại các cơ quan, đơn vị của Thành phố tối thiểu là 5 năm.

+ Diện 2: Học sinh đạt giải Nhất, Nhì, Ba trong các kỳ thi chọn Học sinh giỏi và nghiên cứu khoa học cấp quốc gia, Huy chương Vàng, Huy chương Bạc, Huy chương Đồng các kỳ thi chọn Học sinh giỏi cấp quốc tế; cam kết học tập, tốt nghiệp loại giỏi trở trên các trường Đại học trong và ngoài nước; cam kết sau khi ra trường làm việc tại cơ quan, đơn vị của thành phố tối thiểu là 05 năm.

Trường hợp các đối tượng Diện 1, 2 sau tốt nghiệp 02 năm nếu không công tác tại các cơ quan nhà nước của thành phố hoặc không thực hiện như cam kết do chủ quan của cá nhân thì phải hoàn trả, đền bù kinh phí đã được hỗ trợ.

### **Chính sách 2: Chính sách học bổng đối với sinh viên**

Thành phố cấp học bổng 100% học phí học tập và hỗ trợ chi phí sinh hoạt bậc sau đại học cho sinh viên.

*Điều kiện áp dụng:* Sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc các trường Đại học trong và ngoài nước đại học đúng các ngành, nghề phục vụ cho sự phát triển của Thành phố; cam kết sau khi ra trường làm việc tại cơ quan, đơn vị của thành phố tối thiểu là 05 năm.

Trường hợp sau tốt nghiệp 02 năm nếu không công tác tại các cơ quan nhà nước của thành phố hoặc không thực hiện như cam kết do chủ quan cá nhân thì phải hoàn trả, đền bù kinh phí đã được hỗ trợ.

### **Chính sách 3: Chính sách tạo nguồn thu hút, tuyển dụng:**

Các địa phương, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm thực hiện hiệu quả chính sách tìm kiếm, phát hiện để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, cụ thể như sau:

- Chủ động theo dõi, mở rộng hợp tác, liên kết với các trường đại học, viện nghiên cứu uy tín trong và ngoài nước để tìm kiếm, phát hiện sinh viên tốt nghiệp, cán bộ khoa học trẻ thuộc đối tượng, lĩnh vực cần thu hút, báo cáo cấp có thẩm quyền.

- Định kỳ hàng năm, Sở Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Thành ủy trên cơ sở tổng hợp nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao ở những ngành, lĩnh vực, nhất là những lĩnh vực ưu tiên phục vụ phát triển của Thành phố, thực hiện ký kết biên bản với các Trường Đại học, Viện nghiên cứu, cơ sở giáo dục uy tín trong và ngoài nước giới thiệu và tìm kiếm sinh viên, học viên giỏi, xuất sắc để tìm kiếm ứng viên xuất sắc về làm việc cho Thành phố.

- Khi có thông tin học sinh, sinh viên xuất sắc, nhà khoa học xuất sắc, người lao động có năng lực vượt trội trong và ngoài nước; cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc tại các cơ quan, đơn vị có năng lực nổi trội, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Sở Nội vụ, Ban Tổ chức Thành ủy và các thủ trưởng các ngành, đoàn thể chủ động lập cơ sở dữ liệu, phân tích và kết nối để chủ động thực hiện mời họ về làm việc, bố trí sử dụng cho phù hợp với năng lực, sở trường công tác.

- Cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, địa phương, đơn vị rà soát, giới thiệu, tiến cử các trường hợp cán bộ, công chức, viên chức dưới 40 tuổi có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng; có trình độ chuyên môn cao; năng lực công tác tốt; có triển vọng, năng động sáng tạo; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có đóng góp nổi bật cho địa phương, cơ quan, đơn vị để phát triển, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Nguồn nhân lực chất lượng cao thuộc đối tượng áp dụng Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ thì được tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển. Trên cơ sở các quy định pháp luật hiện hành và vận dụng cơ chế đặc thù theo Nghị quyết 45-NQ/TW áp dụng cho Thành phố, để thực hiện các phương thức tuyển dụng đa dạng, linh hoạt phù hợp (xét tuyển, phỏng vấn, tiếp nhận, xét theo thành tích, công trạng, sản phẩm) để tuyển chọn được nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Hằng năm, cơ quan có thẩm quyền xây dựng kế hoạch tuyển dụng, trong đó phần đầu có khoảng 5 - 10% là nhân tài, nhân lực chất lượng cao.

#### **Chính sách 4: Chính sách hỗ trợ một lần**

Nguồn lực chất lượng cao sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận và cam kết làm việc cho Thành phố ít nhất từ 5 năm trở lên hoặc theo quy định của Thành phố tại thời điểm cam kết được hỗ trợ kinh phí một lần với mức khác nhau theo từng đối tượng. Các đối tượng này phải đúng với ngành, nghề thành phố cần thu hút theo từng năm, từng thời kỳ. Trong đó:

- Hỗ trợ một lần 150 triệu đồng đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc.

- Hỗ trợ một lần 200 triệu đồng đối với người có trình độ thạc sĩ và tương đương.

- Hỗ trợ một lần 300 triệu đồng đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương.

- Hỗ trợ một lần 400 triệu đồng đối với người có trình độ Phó Giáo sư và tương đương.

- Hỗ trợ một lần 500 triệu đồng đối với người có trình độ Giáo sư và tương đương.

- Đối với các trường hợp khác (người có năng lực vượt trội, thành tích đặc biệt xuất sắc, năng khiếu chuyên biệt, chuyên gia đầu ngành, ...) tùy từng trường hợp được hỗ trợ một lần nhưng không vượt quá 500 triệu đồng, bảo đảm sức cạnh tranh so với các tỉnh, thành phố khác<sup>7</sup>.

Thí điểm hỗ trợ kinh phí đối với chuyên gia đầu ngành, nhà khoa học, cá nhân có năng lực đặc biệt, công hiến nổi bật cho thành phố.

#### **Chính sách 5: Chính sách về tiền lương và thu nhập**

Ngoài được hưởng chính sách tiền lương, phụ cấp theo quy định pháp luật hiện hành, cá nhân có đủ tiêu chuẩn, điều kiện thuộc đối tượng thu hút còn được hưởng chính sách hỗ trợ về thu nhập hàng tháng như sau:

- Hỗ trợ về thu nhập bằng 04 lần mức lương tối thiểu vùng đối với người có trình độ Phó Giáo sư và tương đương trở lên.

<sup>7</sup>- Hà Nội: Hỗ trợ thu hút một lần bằng 80 lần lương cơ sở; ở vùng miền núi, khó khăn 100 lần lương cơ sở.

- Đà Nẵng: Tùy vào đối tượng nhưng mức hỗ trợ thu hút một lần không quá 200 lần lương cơ sở.

- Quảng Ninh: 01 tỷ đồng/người có học hàm giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ làm việc tại trường Đại học Hạ Long; 400 triệu đồng/người có học hàm tiến sĩ, tiến sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa II; 300 triệu đồng/người thạc sĩ tốt nghiệp giỏi, xuất sắc; sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, người tốt nghiệp thủ khoa...

- Hỗ trợ về thu nhập bằng 03 lần mức lương tối thiểu vùng đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương.

- Hỗ trợ về thu nhập bằng 02 lần mức lương tối thiểu vùng đối với người có trình độ Thạc sĩ và tương đương.

- Hỗ trợ về thu nhập bằng 02 lần mức lương tối thiểu vùng đối với những người có trình độ, năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác về công tác tại các cơ quan, đơn vị của Thành phố.

- Hỗ trợ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc bằng 1.5 lần mức lương tối thiểu vùng.

- Đối với các nhà khoa học, chuyên gia thu hút theo nhiệm vụ, theo đơn đặt hàng, tùy theo tính chất công việc, thời gian thực hiện nhiệm vụ theo hợp đồng được hỗ trợ thu nhập bằng không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng.

Điều kiện được hưởng là: Chính sách hỗ trợ về thu nhập được chi trả căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng theo hiệu quả công việc. Cụ thể như sau: Các đối tượng trên theo đánh giá hàng năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì được hưởng 100% mức thu nhập; hoàn thành tốt nhiệm vụ thì được hưởng 50% của loại xuất sắc nhiệm vụ. Nếu hoàn thành nhiệm vụ trở xuống thì không được hưởng chính sách hỗ trợ về thu nhập.

Thời gian áp dụng:

+ Chính sách hỗ trợ thu nhập được áp dụng sau khi hoàn thành thời gian tập sự và được thực hiện trong vòng 05 - 10 năm (tùy theo ngành, lĩnh vực cụ thể do Hội đồng xét chọn quyết định) kể từ ngày được bổ nhiệm ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức (đối với các trường hợp mới được tuyển dụng) hoặc kể từ ngày được cấp có thẩm quyền quyết định đưa vào diện áp dụng chính sách hỗ trợ thu nhập (đối với các trường hợp đang là cán bộ, công chức, viên chức).

+ Sau thời hạn nêu trên, trường hợp được đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, cơ quan, đơn vị có thẩm quyền xem xét, gia hạn thời gian hưởng chính sách cho 05 năm tiếp theo.

+ Trường hợp sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và người có trình độ cao được bầu cử, bổ nhiệm chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp cao hơn thì vẫn được tiếp tục hưởng chính sách này.

+ Chính sách hỗ trợ thu nhập được tính trên số ngày làm việc thực tế tại cơ quan, đơn vị, trừ các trường hợp sau đây: Nghỉ thai sản; nghỉ việc riêng; nghỉ do ốm đau hoặc nghỉ để điều trị chấn thương do tai nạn lao động; phải bàn giao lại công việc để tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hệ tập trung.

+ Chính sách hỗ trợ thu nhập kết thúc khi: (i) Người thụ hưởng được cấp có thẩm quyền đánh giá là không đạt yêu cầu. (ii) Người thụ hưởng được điều động, luân chuyển sang các vị trí việc làm có yêu cầu trình độ hoặc khung năng lực thấp hơn. (iii) Người thụ hưởng chuyển công tác sang các cơ quan, tổ chức,

đơn vị ngoài phạm vi điều chỉnh của Đề án. (iv) Người thụ hưởng được bầu cử, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh cao hơn mà chức danh đó không thuộc đối tượng áp dụng của Đề án. (v) Người thụ hưởng được cấp có thẩm quyền giải quyết thôi việc, chấm dứt hợp đồng làm việc, nghỉ hưu hoặc nghỉ để hưởng chế độ, chính sách khác theo quy định pháp luật hiện hành.

### **Chính sách 6: Chính sách đặt hàng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện các công trình, nhiệm vụ của Thành phố**

Theo nhiệm vụ hàng năm hoặc nhiệm kỳ, Thành phố đặt hàng các nhiệm vụ, công trình khoa học công nghệ, các lĩnh vực ưu tiên phục vụ phát triển kinh tế xã hội để mời các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện.

Nhiệm vụ, công trình mà Thành phố đặt hàng được hiểu là các nhiệm vụ, chương trình, dự án, đề án (không phải là nhiệm vụ khoa học và công nghệ theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ), giải pháp, sáng kiến đổi mới kỹ thuật, công nghệ hoặc tác phẩm, công trình văn hóa, nghệ thuật - thể dục, thể thao từ cấp tỉnh hoặc thành phố trực thuộc Trung ương, cấp bộ, ban, ngành (gọi tắt là cấp tỉnh, cấp bộ) trở lên thuộc danh mục nhiệm vụ cần phải hoàn thành mà chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt được cấp có thẩm quyền của Thành phố giao kết hợp đồng thực hiện trong thời gian thu hút.

Thành phố thực hiện trả kinh phí theo hợp đồng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt theo kết quả thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm thu nhập bình quân từ 30 - 100 triệu đồng/chuyên gia/tháng<sup>8</sup>. Mức thu nhập này đã bao gồm tiền lương hàng tháng và các khoản phụ cấp theo lương (nếu có) mà chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt được hưởng theo quy định pháp luật. Thời gian áp dụng: từ khi ký kết hợp đồng đến khi kết thúc hợp đồng.

Việc áp dụng mức thu nhập cụ thể cho từng chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt tương xứng với trình độ, năng lực và uy tín cá nhân.

Các chuyên gia, nhà khoa học được Thành phố đặt hàng nghiên cứu các đề tài khoa học cấp Thành phố được chi trả chế độ nghiên cứu theo quy định. Trường hợp được Hội đồng nghiệm thu cấp Thành phố xếp loại xuất sắc và được áp dụng rộng rãi vào thực tiễn được Thành phố thưởng bằng 25,0% tổng kinh phí ngân sách chi trả cho đề tài đó, mức thưởng tối đa không quá 500 triệu đồng/đề tài.

Mức hỗ trợ thuê nhà: Trong thời gian thực hiện công trình, trường hợp chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt gặp khó khăn về nhà ở nhưng cơ quan, đơn vị thu hút không bố trí được nhà ở công vụ thì được hỗ trợ tối đa 50% chi phí thuê nhà ở và số tiền không vượt quá 5.000.000 đồng/tháng (năm triệu đồng)<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Thành phố Hồ Chí Minh là từ 30 - 100 triệu đồng/ tháng

<sup>9</sup> Thành phố Hồ Chí Minh hỗ trợ thuê nhà là 7 triệu/tháng

Điều kiện, tiêu chuẩn được hưởng các chính sách trên:

+ Đối với chuyên gia, nhà khoa học: (i) Có trình độ và chuyên ngành đào tạo phù hợp với hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định pháp luật Việt Nam. (ii) Có đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và thành tích nghiên cứu khoa học phù hợp với yêu cầu của vị trí cần thu hút. (iii) Có công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học trong cơ sở dữ liệu Web of Science (WoS) hoặc có công trình nghiên cứu xuất sắc đã được nghiệm thu hoặc có sáng chế được công nhận đem lại hiệu quả cao, được ứng dụng trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp và các ngành, lĩnh vực khác. (iv) Có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo, tư vấn, chuyển giao công nghệ, quản lý hoạt động khoa học, vận hành các thiết bị, dây chuyền sản xuất, thiết kế chế tạo sản phẩm liên quan đến lĩnh vực chuyên môn.

+ Đối với người có tài năng đặc biệt: (i) Có tri thức và năng lực đặc biệt xuất sắc, có khả năng lao động sáng tạo cao và có uy tín trong một hoặc một số ngành, lĩnh vực cần thu hút. (ii) Đã đạt nhiều thành tích hoặc có khả năng hoàn thành công việc, nhiệm vụ cụ thể với mức độ tốt vượt trội mà ít người có thể thực hiện được.

### **Chính sách 7: Chính sách hỗ trợ nhà ở và đi lại**

+ Trường hợp đã hoàn thành thời gian tập sự (nếu có), thuộc các nhóm đối tượng 1, 2, 4) được cấp có thẩm quyền xác nhận đang gặp khó khăn về nhà ở thì được xem xét, hỗ trợ tối đa 50% kinh phí thuê nhà ở và số tiền hỗ trợ không vượt quá 5.000.000 đồng/tháng (năm triệu đồng).

+ Các đối tượng thuộc nhóm 1, 2, 3, 4, có nhu cầu mua nhà ở xã hội thì được ưu tiên mua nhà ở xã hội theo các chính sách của Thành phố.

+ Đối với gia đình thuộc nhóm đối tượng 1, 2, 4, của Đề án:

\* Ưu tiên cung cấp nhà ở xã hội hoặc tạo điều kiện cho thuê nhà ở, hỗ trợ vay vốn mua nhà với lãi suất ưu đãi căn cứ theo nguyện vọng và điều kiện thực tế từng trường hợp cụ thể.

\* Hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho vợ/chồng của các đối tượng thuộc diện thu hút, tạo điều kiện cho vợ/chồng của họ được phát triển sự nghiệp.

\* Được hỗ trợ đi lại cho cá nhân và gia đình từ địa phương khác đến Hải Phòng làm việc không quá 5 lần mức lương tối thiểu vùng/năm.

## **2. Chính sách trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao**

### **Chính sách 8: Chính sách bố trí, sử dụng sau khi thu hút**

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao thuộc các nhóm đối tượng thu hút phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan có trách nhiệm:

- Ưu tiên bố trí, sử dụng cán bộ là nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn, sở trường, kinh nghiệm công tác, bảo đảm yêu cầu vị trí việc làm. Cung cấp các điều kiện tốt nhất về nguồn lực và các điều



kiện để nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc hiệu quả, phát huy tốt nhất tố chất, tiềm năng và năng lực của mình đóng góp cho sự phát triển của Thành phố.

- Tạo ra một môi trường dân chủ, chuyên nghiệp, minh bạch làm việc để nguồn nhân lực chất lượng cao luôn cảm thấy được lắng nghe và đồng cảm, và không cảm thấy mình bị bỏ lại phía sau hay gạt ra ngoài lề đối với chương trình phát triển mới của Thành phố, bị bỏ lại phía sau sau khi được thu hút, được tuyển dụng, bổ nhiệm. Thủ trưởng đơn vị và bộ phận đầu mối thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của Thành phố thường xuyên thực hiện gặp gỡ định kỳ để tiếp nhận thông tin phản hồi về nhu cầu, ý kiến và mục tiêu cá nhân, và thực hiện các biện pháp để đáp ứng những nhu cầu đó của nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Thực hiện tinh giản biên chế, kịp thời đưa ra khỏi hệ thống đối với những trường hợp có năng lực yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ để tạo điều kiện bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, bình đẳng nhằm thúc đẩy nguồn nhân lực chất lượng cao đã được thu hút và cán bộ, công chức, viên chức đang công tác trong hệ thống chính trị phát huy trí tuệ, đổi mới sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Thực hiện cơ chế đánh giá năng lực của nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên kết quả, sản phẩm công việc, hiệu suất làm việc.

- Tạo điều kiện nguồn nhân lực chất lượng cao được tham dự, trao đổi, tiếp nhận thông tin tại các cuộc họp có liên quan đến công tác chuyên môn của tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức đang công tác.

- Ưu tiên lựa chọn, bố trí để nguồn nhân lực chất lượng cao thực hiện nghiên cứu đề án, đề tài và đầu tư trang thiết bị phù hợp cho việc nghiên cứu, biên soạn các văn bản, công trình khoa học, đề án, dự án theo điều kiện và khả năng của cơ quan, đơn vị.

+ Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ, người có tài năng được ưu tiên tập trung bồi dưỡng theo hướng trở thành nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành của lĩnh vực phù hợp với chuyên môn công tác; được giao chủ trì các đề tài, công trình nghiên cứu khoa học từ cấp bộ, cấp thành phố trở lên.

- Xây dựng và hoàn thiện quy định, quy chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; cơ chế bảo vệ, điều kiện triển khai thí điểm các sáng kiến, đề xuất hợp lý, khả thi của nguồn nhân lực chất lượng cao thuộc đối tượng thu hút.

### **Chính sách 9: Chính sách quy hoạch và bổ nhiệm**

Các cá nhân thuộc 4 nhóm đối tượng diện thu hút, trọng dụng sau khi được bố trí vị trí việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trước đây đã từng được đào tạo hoặc đảm nhiệm; sau tối đa 05 năm làm việc được ưu tiên bố trí quy hoạch vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp; sau tối đa 05 năm được quy hoạch được ưu tiên bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp.

Phân đầu hằng năm, nhân lực chất lượng cao được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đạt khoảng 1 - 3% tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Hàng năm, dành tối thiểu 20% các vị trí lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm mới từ Giám đốc Sở trở xuống được thực hiện theo cơ chế thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý, mở rộng các đối tượng thi tuyển bao gồm cả người trong nguồn nhân lực chất lượng cao được thi tuyển.

### **Chính sách 10: Chính sách đào tạo, bồi dưỡng**

- Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Nội vụ chủ trì, chịu trách nhiệm chính cùng với cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quản lý, sử dụng công chức, viên chức tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi được tuyển dụng, bổ nhiệm.

- Nguồn nhân lực chất lượng cao được cử đi đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ và tương đương có cam kết làm việc cho Thành phố ít nhất 5 năm kể từ ngày hoàn thành chương trình đào tạo hoặc theo quy định của Thành phố tại thời điểm cam kết thì được hỗ trợ kinh phí không quá 300 triệu đồng đối với tiến sĩ, không quá 150 triệu đồng đối với thạc sĩ sau khi được cấp bằng tốt nghiệp<sup>10</sup>.

- Ký kết hợp đồng, biên bản hợp tác với các trường đào tạo, bồi dưỡng hàng đầu thế giới và khu vực về các khóa bồi dưỡng ngắn hạn cho cán bộ, công chức Hải Phòng theo các định hướng phát triển của Thành phố. Đồng thời, thực hiện cơ chế đặt hàng, các trường đào tạo, các tổ chức tham vấn, tư vấn phản biện xây dựng các khóa bồi dưỡng theo đơn đặt hàng của Hải Phòng. Ví dụ: Khóa học về kinh tế biển, về quản lý dữ liệu, về chính quyền số...

- Có chính sách xây dựng và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đạt chất lượng nhóm trường đại học hàng đầu Việt Nam.

### **Chính sách 11: Chính sách tôn vinh, khen thưởng**

Cán bộ, công chức, viên chức có sáng kiến, thành tích được tôn vinh, khen thưởng, ngoài các chế độ hiện hành theo quy định hiện hành của Nhà nước, còn được áp dụng các chính sách tôn vinh, khen thưởng của Thành phố như sau:

Cán bộ, công chức, viên chức có các công trình, đề án, đề tài, giải pháp sáng tạo kỹ thuật, sáng kiến được cấp Thành phố trở lên công nhận và xếp loại xuất sắc và được áp dụng hiệu quả, thiết thực được nhân rộng trong thực tiễn được thưởng 20% giá trị đem lại và tối đa không quá 500.000.000 triệu đồng/giải pháp, sáng kiến.

## **Phần IV**

# **TÍNH KHẢ THI VÀ ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG**

## **I. TÍNH KHẢ THI CỦA ĐỀ ÁN**

<sup>10</sup> Tỉnh Quảng Ninh hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp:

- Đào tạo tiến sĩ ở nước ngoài: 450 triệu đồng/người/khóa học; đào tạo thạc sĩ nước ngoài 250 triệu đồng/người/khóa học.  
- Đào tạo tiến sĩ trong nước: 250 triệu đồng/người/khóa học; đào tạo thạc sĩ trong nước 150 triệu đồng/người/khóa học.

## **1. Phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước và định hướng phát triển của địa phương**

- Đề án được xây dựng trên cơ sở chính trị vững chắc:

+ Tiếp thu, cụ thể hóa các chủ trương, đường lối nghị quyết, kết luận, chỉ thị của Đảng và Nhà nước liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao: Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng; 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; Nghị quyết số 28-NQ/TW, ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Kết luận số 12-KL/TW ngày 12 tháng 8 năm 2021 của Bộ Chính trị về công tác người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới; Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích cán bộ năng động, sáng tạo, vì lợi ích chung; Quy định số 50-QĐ/TW, ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ; Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/08/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử;

+ Thực hiện các nghị quyết, kết luận của Thành ủy thành phố Hải Phòng như: Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hải Phòng lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 - 2025; Chương trình số 02-CTr/TU, ngày 25/12/2020 của Thành ủy Hải Phòng thực hiện Nghị quyết Đại hội XVI Đảng bộ Thành phố; Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 22/11/2011 của Thành ủy Hải Phòng, khóa XIV về công tác cán bộ Thành phố Hải Phòng đến năm 2020, định hướng đến năm 2025; Kết luận số 09-KL/TU ngày 04/3/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về tăng cường cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo cấp huyện, cấp xã; sắp xếp, bố trí, luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong Đảng bộ Thành phố; Chương trình hành động số 76-CTr/TU, ngày 08/7/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Kế hoạch số 123-KH/TU ngày 30/7/2018 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện 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;

- Đề án được xây dựng trên cơ sở pháp lý rõ ràng:

Tuân thủ Hiến pháp năm 2013; các văn bản quy phạm pháp luật và văn bản hướng dẫn: Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức năm 2019; Luật Tổ chức Chính quyền địa phương năm 2015 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa

phương năm 2019; Nghị quyết số 35/2021/QH15, ngày 13/11/2021 của Quốc hội khóa XV về thí điểm một số chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng; các Nghị định hiện hành về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức; đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; 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; Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ và Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam; Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-CT/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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; Kế hoạch số 10-KH/TW ngày 06/6/2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050; Nghị quyết số 27/2019/NQ-HĐND ngày 19/7/2019 của HĐND Thành phố Hải Phòng về chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc Thành phố Hải Phòng chịu tác động trực tiếp trong quá trình sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế; Nghị quyết số 06/2018/NQ-HĐND, ngày 12/7/2018 của HĐND Thành phố Hải Phòng về quy định cơ chế chính sách trong phát hiện đào tạo, bồi dưỡng học sinh giỏi; tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ giáo viên giỏi trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng học sinh giỏi quốc gia, quốc tế Thành phố Hải Phòng; Nghị quyết số 10/NQ-HĐND, ngày 08/12/2023 của HĐND Thành phố Hải Phòng quy định chính sách đặc thù về hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ nhân lực ngành Y tế Thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024-2030; Văn bản số 2458/BNV-CTTN, ngày 31/5/2018 của Bộ Nội vụ thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Kế hoạch số 256/KH-UBND ngày 27/9/2023 của UBND Thành phố Hải Phòng xây dựng Đề án và Nghị quyết về thu hút, trọng dụng nhân tài thành phố Hải Phòng để triển khai Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050; Văn bản số 5849/UBND-NC, ngày 13/9/2018 của UBND Thành phố Hải Phòng về triển khai thực hiện Nghị định

số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ..., đảm bảo tính chặt chẽ, phù hợp với các quy định hiện hành.

- Đề án bám sát thực tiễn:

Đề án bám sát Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 do Chính phủ ban hành và các điều kiện thực tiễn của thành phố, đảm bảo sự kế thừa, phát huy những kết quả đạt được về thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn trước; thu hút, trọng dụng nhân tài đáp ứng nhu cầu sử dụng và yêu cầu phát triển của thành phố...trong đó ưu tiên thu hút nhân tài cho các lĩnh vực, ngành nghề quan trọng, có tính đột phá, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội địa phương, đồng thời có tham khảo kinh nghiệm của một số bộ ngành, địa phương, khu vực và trên thế giới như: Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý các cấp, kinh nghiệm của Hà Nội, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Quảng Ninh...

- Tính cạnh tranh: Với những điểm mạnh và tiềm năng sẵn có, Hải Phòng hoàn toàn có thể thu hút được nguồn nhân tài chất lượng cao để phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Có thể kể đến:

+ Vị trí chiến lược: Với vị trí là thành phố cảng trung tâm phía Bắc, là cửa ngõ kinh tế quan trọng của Việt Nam, Hải Phòng có vị trí địa lý thuận lợi để phát triển kinh tế - xã hội.

+ Tiềm năng kinh tế: Hải Phòng có nền kinh tế năng động, đa dạng, với nhiều ngành công nghiệp, dịch vụ phát triển mạnh. GRDP của thành phố liên tục tăng trưởng trong những năm qua, thu hút nhiều đầu tư trong và ngoài nước.

+ Chính sách ưu đãi: Hải Phòng đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi thu hút nhân tài, bao gồm hỗ trợ nhà ở, việc làm, học tập, y tế...

+ Môi trường đầu tư: Hải Phòng đang đẩy mạnh cải thiện môi trường đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và thu hút nhân tài.

+ Thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao: Hải Phòng đang thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao trong một số ngành nghề quan trọng.

+ Chính quyền thành phố Hải Phòng thể hiện mức độ cam kết cao trong việc triển khai đề án thu hút, trọng dụng nhân tài thông qua các hoạt động: Ban hành các văn bản pháp lý, thành lập Ban Chỉ đạo thu hút, trọng dụng nhân tài thành phố Hải Phòng, phân công trách nhiệm cụ thể cho các cơ quan, tổ chức chịu trách nhiệm triển khai đề án trên địa bàn, bố trí kinh phí thực hiện đề án theo từng giai đoạn, khuyến khích các doanh nghiệp, tổ chức xã hội tham gia đóng góp kinh phí cho hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài, tổ chức các hội nghị, hội thảo, xúc tiến đầu tư, thu hút nhân tài, ban hành chính sách ưu đãi thu hút nhân tài, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ thu hút nhân tài.

## **2. Phù hợp với xu thế chung và quy luật tất yếu của sự phát triển**

Đề án đề cập đến quan điểm, mục tiêu, các nhiệm vụ, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024-2030, tầm nhìn đến năm 2050 nhằm tăng cường hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài và đề cao trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền, các ngành, đoàn thể và toàn xã hội trong việc thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn. Do vậy, Đề án đã khẳng định sự đúng đắn và phù hợp với xu thế tất yếu chung của cả nước cũng như đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương.

## **3. Có quyết tâm chính trị cao của Thành ủy và các cấp ủy đảng, chính quyền, phù hợp với nguyện vọng của nhân dân, theo quy trình chặt chẽ**

Đề án được giao cho Sở Nội vụ Hải Phòng chủ trì, được xây dựng trên cơ sở thực hiện đầy đủ các bước theo quy định dưới sự chỉ đạo của Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố. Quá trình xây dựng Đề án có sự tham gia tư vấn hỗ trợ của Học viện Hành chính Quốc gia và ý kiến đóng góp tích cực của các cơ quan, đơn vị, các tổ chức, cá nhân trong và ngoài thành phố, qua đó thể hiện sự quan tâm của Thành ủy và các cấp ủy đảng, chính quyền và nguyện vọng của nhân dân trong việc đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài cho Hải Phòng.

## **4. Khả năng thực hiện**

- Đề án tập trung nghiên cứu và đề xuất các giải pháp đồng bộ về nhiệm vụ, giải pháp thu hút trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng, hoàn thiện các cơ chế chính sách thu hút trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn địa phương trong khuôn khổ thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

- Mục tiêu, các nhiệm vụ, giải pháp được đề xuất trong Đề án là sự cụ thể hóa đường lối của Đảng, chủ trương, chính sách pháp luật của Nhà nước và địa phương về đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài cho Hải Phòng, phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố nên có tính khả thi cao.

## **5. Khả năng đáp ứng về ngân sách thực hiện Đề án**

Khát vọng của Hải Phòng được thể hiện cụ thể trong Nghị quyết 45-NQ/TW ngày 24/1/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Hiện thực hóa khát vọng đưa Hải Phòng trở thành một đô thị phát triển của Việt Nam và mang tầm khu vực, ngày 7/8/2019, Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng đã có Chương trình hành động số 76-CTr/TU thực hiện Nghị quyết 45-NQ/TW. Tại kỳ họp thứ 2, Quốc hội khóa 15 cũng đã cho phép thành phố thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển từ thời điểm 01/01/2022, đây có thể coi là một trong những tiền đề giúp Hải Phòng phát huy tiềm năng, lợi thế của mình nhằm đạt được các mục tiêu đã đề ra.

Về tăng trưởng kinh tế, giai đoạn vừa qua, Hải Phòng là một trong những thành phố có tốc độ tăng trưởng cao và bền vững. Hải Phòng chỉ đứng sau 04 địa phương về tăng dân số, GRDP và số thu ngân sách (TP Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đồng Nai, Bình Dương) nhưng lại có sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp và làm tốt việc thu hút đầu tư. Năm 2020, dù bị ảnh hưởng của dịch bệnh, thành phố vẫn đạt mức tăng trưởng 11,2% so với 2,9% của cả nước. Năm 2021, khi Covid-19 làm đình trệ kinh tế của các đầu tàu kinh tế cả nước, Hải Phòng có tổng sản phẩm trên địa bàn thành phố (GRDP) đạt 213.794,6 tỷ đồng, đạt mức tăng trưởng 12,3% so với cùng kỳ năm 2020 trong bối cảnh mức tăng của cả nước chỉ là 1,42%. Đồng thời, Hải Phòng là một trong những địa phương có kết quả chống dịch Covid-19 tốt nhất cả nước và duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế ổn định. Bước sang năm 2022, tình hình kinh tế-xã hội thành phố Hải Phòng tiếp tục ổn định và phát triển, tốc độ tăng trưởng GRDP tăng 12,32% so với năm 2021, gấp 1,5 lần tốc độ tăng trưởng bình quân chung của cả nước, duy trì vị trí thuộc nhóm các địa phương có tốc độ tăng trưởng cao. Năm 2023, theo công bố của Cục thống kê Hải Phòng, một số chỉ tiêu kinh tế chủ yếu của thành phố có sự tăng trưởng cao so với cùng kỳ năm 2022, một số chỉ tiêu tuy tăng thấp hơn nhưng vẫn ở mức cao và vẫn đứng trong top đầu của cả nước như chỉ tiêu tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) đứng thứ 5; chỉ số phát triển sản xuất công nghiệp (IIP) đứng thứ 9; thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đứng thứ 2; thu nội địa đạt chỉ tiêu Hội đồng nhân dân giao và vượt cao so với chỉ tiêu Trung ương giao; là điểm sáng trong giải ngân vốn đầu tư công; các hoạt động du lịch, dịch vụ phục hồi rõ nét; các chính sách an sinh xã hội được đảm bảo và phát huy hiệu quả. Nguồn thu nội địa của Hải Phòng có tỷ lệ giữ lại là 70-30 trong giai đoạn 2021-2025.

Dự báo trong giai đoạn tới, với tam giác phát triển Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ đang trở thành trung tâm phát triển năng động. Môi trường kinh doanh tại các tỉnh/thành tiếp tục được cải thiện nhanh chóng. Hạ tầng xã hội và đời sống người dân các tỉnh/thành trong vùng tiếp tục được nâng cao và chênh lệch chất lượng sống của người dân trong vùng tam giác phát triển không quá lớn. Vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ trong đó có Hải Phòng tiếp tục đón làn sóng chuyển dịch đầu tư từ chiến lược Trung Quốc + 1 của các quốc gia và tập đoàn lớn. Tất cả các yếu tố trên góp phần cho kinh tế Hải Phòng tiếp tục tăng trưởng ổn định và thành phố có đủ khả năng cân đối ngân sách để chi cho thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Theo đó, để triển khai các nhiệm vụ, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, nguồn kinh phí thực hiện Đề án không chỉ từ ngân sách nhà nước mà còn kết hợp kinh phí được giao từ các chương trình, đề án có liên quan theo quy định của pháp luật và các nguồn kinh phí hợp pháp khác (từ các tổ chức phi chính phủ, các doanh nghiệp, cộng đồng, các quỹ xã hội, quỹ từ thiện...).

## II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA ĐỀ ÁN

## **1. Về chính trị**

Tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hải Phòng lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 – 2025; Chương trình số 02-CTr/TU, ngày 25/12/2020 của Thành ủy Hải Phòng thực hiện Nghị quyết Đại hội XVI Đảng bộ Thành phố ... đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, Đề án đề xuất những nhiệm vụ, giải pháp mang tính khả thi nhằm tăng cường thu hút, trọng dụng nhân tài cho Hải Phòng trong giai đoạn 2024-2030, tầm nhìn đến 2050, góp phần thúc đẩy phát triển thành phố nhanh và bền vững trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

## **2. Về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức**

Trong các nhóm nhiệm vụ, giải pháp của Đề án, công tác phát triển đội ngũ được coi là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt. Theo đó, đội ngũ sẽ được phát triển đồng bộ cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, các giải pháp phát triển chuyên môn và nâng cao đời sống, điều kiện sống cho đội ngũ và gia đình sẽ tác động tích cực đến hoạt động thu hút nhân tài và duy trì động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức có tài năng tiếp tục ở lại làm việc sau 05 năm được thu hút và trọng dụng làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị công lập của thành phố.

## **3. Tác động về mặt xã hội**

Thu hút, trọng dụng nhân tài là chủ trương lớn, xuyên suốt của Đảng, Nhà nước và của toàn dân, gắn liền với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước trong giai đoạn mới, được khẳng định trong các văn kiện Đại hội Đảng, Nghị quyết Trung ương, Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, các Nghị quyết, Quyết định, Chương trình của Chính phủ... Những nhiệm vụ, giải pháp trong Đề án giúp đột phá để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và có tác động sâu sắc và toàn diện đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn 2024 - 2030, tầm nhìn đến 2050.

Việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nêu trong Đề án sẽ mở rộng cơ hội công hiến cho đội ngũ nhân lực có tài năng. Thông qua việc tạo lập và duy trì môi trường làm việc phù hợp, đãi ngộ xứng đáng, đội ngũ nhân tài sẽ được tạo điều kiện để phát huy tối đa năng lực, sở trường của bản thân, tích cực trợ giúp thành phố nhanh chóng giải quyết các vấn đề nan giải, bức xúc và thúc đẩy phát triển xã hội, địa phương sẽ có vị thế cao hơn để hội nhập và hợp tác phát triển hiệu quả hơn.

## **4. Tác động về mặt kinh tế**

Nhân tài, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn lực quý giá, là một trong các nhân tố quyết định sự phát triển của thành phố Hải Phòng trong



tương lai. Đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài sẽ giúp tập trung nguồn nhân lực chất lượng cao và tài năng, hỗ trợ đắc lực cho thành phố trong đẩy nhanh tiến độ xây dựng nền tảng kinh tế mạnh cũng như thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững. Đội ngũ nhân tài với môn cao, kỹ năng sáng tạo sẽ góp phần nâng cao năng suất lao động, ứng dụng khoa học công nghệ vào quản lý, sản xuất, kinh doanh, hỗ trợ củng cố hình ảnh địa phương năng động, hấp dẫn, thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước đến đầu tư, kinh doanh, đồng thời thúc đẩy phát triển nhanh các ngành có hàm lượng khoa học công nghệ cao, chất lượng cao, giá trị gia tăng cao, tạo động lực mạnh cho tăng trưởng kinh tế địa phương, phù hợp với sự phát triển của từng địa bàn cấp xã phường, quận huyện. Thành phố sẽ có thể giảm bớt việc phải đầu tư dàn trải, từng bước giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước, tăng cường cung cấp sản phẩm, dịch vụ có chất lượng cho người dân.

## **5. Dự báo khó khăn, vướng mắc và biện pháp khắc phục**

- Khó khăn, vướng mắc:

+ Để thực hiện thành công Đề án, cần có sự đồng thuận, nhất trí cao giữa các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị liên quan. Thiếu đồng thuận sẽ tạo ra trở ngại trong quá trình thực hiện Đề án;

+ Việc triển khai một số nhiệm vụ, giải pháp trong Đề án đòi hỏi Hội đồng nhân dân thành phố ban hành các cơ chế, chính sách đặc thù.

- Biện pháp khắc phục:

+ Chú trọng tuyên truyền, nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận, thống nhất ý chí và hành động trong hệ thống chính trị từ thành phố tới cơ sở;

+ Xây dựng, hoàn thiện hành lang pháp lý cần thiết làm cơ sở cho triển khai, giám sát thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án;

+ Chuẩn bị đầu đủ nguồn lực triển khai Đề án theo đúng lộ trình đặt ra.

## **Phần V**

### **LỘ TRÌNH, KINH PHÍ VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **I. LỘ TRÌNH VÀ KINH PHÍ**

##### **1. Lộ trình thực hiện**

- Năm 2024:

+ Hoàn thành việc xây dựng Đề án trình cấp thẩm quyền phê duyệt;

+ Tổ chức quán triệt Đề án trong các cấp, các ngành, các đơn vị và trên toàn thành phố;

+ Thực hiện các nội dung trong lộ trình và kế hoạch thực hiện Đề án cho năm 2024.

- Giai đoạn 2025 - 2030:

+ Tham mưu Hội đồng nhân dân ban hành Nghị quyết về các cơ chế, chính

sách đặc thù để thực hiện Đề án.

+ Ban hành kế hoạch theo giai đoạn, kế hoạch hằng năm và tổ chức thực hiện các nội dung.

+ Năm 2030: Tổ chức tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện của cả giai đoạn 2025 - 2030; nhận định tồn tại, khó khăn, vướng mắc và đề xuất phương hướng, nhiệm vụ trong giai đoạn 2031 - 2050.

## **2. Kinh phí thực hiện**

- Nguồn ngân sách nhà nước bố trí cho thực hiện Đề án (gồm chi đầu tư phát triển và chi thường xuyên) theo phân cấp hiện hành, kết hợp kinh phí được giao từ các chương trình, đề án có liên quan được cấp có thẩm quyền phê duyệt và các nguồn kinh phí hợp pháp khác.

- Tổng kinh phí: 354.870 triệu đồng (*Ba trăm năm mươi tư tỷ tám trăm bảy mươi triệu đồng chẵn*).

*(Có bảng thuyết minh chi tiết kinh phí kèm theo)*

# **II. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

## **1. Sở Nội vụ**

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan, UBND cấp huyện tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố trình Hội đồng nhân dân thành phố ban hành các Nghị quyết về cơ chế đặc thù để triển khai Đề án.

- Là đơn vị chủ trì tham mưu tổ chức triển khai thực hiện Đề án; tham mưu UBND thành phố thành lập Hội đồng phê duyệt đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; có trách nhiệm phối hợp với các sở, ban, ngành đơn vị có liên quan hàng năm xây dựng kế hoạch, trình UBND thành phố phê duyệt đối tượng được hưởng các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao; đánh giá tổng hợp kết quả triển khai thực hiện đề án theo từng năm và từng giai đoạn định kỳ báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố theo quy định.

- Phối hợp với Sở Tài chính, Sở Kế hoạch và Đầu tư trong việc xây dựng dự toán ngân sách hàng năm trình UBND thành phố bố trí kinh phí từ ngân sách nhà nước để thực hiện mục tiêu Đề án.

## **2. Sở Tài chính**

- Chủ trì, tham mưu cấp có thẩm quyền bố trí kế hoạch vốn đầu tư công để triển khai thực hiện các nội dung của Đề án theo quy định.

- Phối hợp với Sở Nội vụ và đơn vị liên quan đưa các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án vào các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hằng năm của thành phố.

- Căn cứ khả năng cân đối của ngân sách địa phương và tình hình, tiến độ triển khai thực hiện của Đề án, trên cơ sở đề xuất của Sở Nội vụ và các sở, ngành, cơ quan, đơn vị có liên quan, tổng hợp trình cấp có thẩm quyền quyết định bố trí kinh phí chi thường xuyên theo quy định của Luật Ngân sách nhà

nước và các văn bản hướng dẫn để thực hiện Đề án.

- Phối hợp với Sở Nội vụ và UBND cấp huyện hướng dẫn kêu gọi từ các nguồn kinh phí hợp pháp khác, đảm bảo các quy định pháp luật và phù hợp với điều kiện của địa phương.

### **3. Sở Khoa học và Công nghệ**

- Chủ trì, phối hợp cùng các sở, ngành liên quan tạo điều kiện cho các đối tượng được thu hút thực hiện các nhiệm vụ khoa học, công nghệ và tham gia phân biện chính sách trên cơ sở tiềm lực khoa học, công nghệ của thành phố.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ trong việc kết nối mạng lưới các chuyên gia, nhà khoa học và đội ngũ trí thức.

- Thực hiện nội dung Đề án liên quan đến chuyển đổi số và phát triển lĩnh vực thông tin và truyền thông.

### **4. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch**

- Chỉ đạo các cơ quan báo chí, Cổng thông tin điện tử, Đài Phát thanh - truyền hình cấp huyện, xã, văn phòng đại diện các cơ quan báo chí trên địa bàn thành phố tuyên truyền về Đề án và Nghị quyết.

### **5. Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố**

Bố trí nguồn kinh phí ủy thác qua ngân hàng chính sách xã hội để hỗ trợ chính sách học bổng cho học sinh, sinh viên trong khuôn khổ hỗ trợ triển khai thực hiện Đề án và Nghị quyết.

### **6. Các sở, ngành, đơn vị liên quan**

Các sở, ngành, đơn vị liên quan căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, phối hợp với Sở Nội vụ để thực hiện các giải pháp có liên quan trong đề án.

### **7. Đề nghị Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội thành phố**

- Thực hiện việc tuyên truyền nhằm tạo sự đồng thuận, thống nhất về nhận thức trong xã hội, các cấp, các ngành, của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, đoàn viên, hội viên và nhân dân về công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Phối hợp tổ chức lấy ý kiến nhân dân, tham gia đóng góp ý kiến trong việc xây dựng, hoạch định, kiến nghị, giám sát thực thi chính sách liên quan đến công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Tham gia các hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; phối hợp với các tổ chức khác để triển khai các chương trình, kế hoạch, các hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về vai trò và ý nghĩa của công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao đối với thành phố.

### **8. Đề nghị các Quận ủy, Huyện ủy**


- Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác tuyên truyền, quán triệt trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân về chủ trương, phương án và các nội dung liên quan đến công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao theo thẩm quyền địa phương đảm bảo đúng quy định, tiến độ đề ra.

### **9. Ủy ban nhân dân cấp huyện**

- Cụ thể hóa nhiệm vụ, giải pháp của Đề án phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương. Phối hợp với các cơ quan liên quan cân đối ngân sách, đầu tư phục vụ triển khai Đề án và Nghị quyết hàng năm.

- Quan tâm chỉ đạo công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Tăng cường công tác kêu gọi, thu hút kinh phí từ các nguồn hợp pháp để huy động tốt nhất mọi nguồn lực hỗ trợ cho hoạt động thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Dành quỹ đất, đảm bảo diện tích hạ tầng tối thiểu theo yêu cầu để triển khai các nhiệm vụ, giải pháp đãi ngộ nhân tài tại địa phương. 

## DANH SÁCH

Cán bộ công chức tham gia Đề án 100 được bổ nhiệm sau khi tốt nghiệp

|                  | Họ và tên              | Năm sinh | Thời gian đào tạo        | Chuyên ngành đào tạo                       | Nơi đào tạo   | Loại TN | Vị trí công tác trước khi đi học  | Vị trí công tác hiện nay                        |
|------------------|------------------------|----------|--------------------------|--|---|---------|---|---|
| <b>I. KHÓA I</b> |                        |          |                          |  |   |         |   |   |
| 1                | <b>Phạm Hưng Hùng</b>  | 1976     | 2/1/2009-<br>31/12/2011  | Tiến sỹ<br>Kinh tế                         | The University<br>of<br>Birmingham,<br>Vương quốc<br>Anh  |         | GD TT<br>nghiên cứu<br>phát triển sản<br>phẩm-Công<br>ty TNHH<br>MTV Vạn<br>Hoa HP        | UVTU, Bí thư huyện ủy Thủy<br>Nguyên            |
| 2                | <b>Nguyễn Thị Thuỷ</b> | 1978     | 20/8/2008-<br>17/12/2009 | Thạc sỹ<br>Quản trị<br>nhân lực<br>quốc tế | Trường ĐH<br>The West of<br>England,<br>Vương quốc<br>Anh | TB      | Thanh tra<br>viên<br>Sở Nội Vụ  | Trưởng phòng Công chức<br>Viên chức - Sở Nội vụ |
| 3                | <b>Vũ Huy Thương</b>   | 1976     | 17/7/2008-<br>17/12/2009 | Thạc sỹ<br>Quản trị<br>quốc tế             | Trường ĐH<br>The West of<br>England,<br>Vương quốc<br>Anh | TB      | Phó trưởng<br>phòng Quy<br>hoạch và<br>Đầu tư<br>Sở Văn hóa,<br>Thể thao và<br>Du lịch HP | Phó Giám đốc Sở<br>Du lịch                      |

|   | Họ và tên                     | Năm sinh | Thời gian đào tạo    | Chuyên ngành đào tạo           | Nơi đào tạo                                   | Loại TN | Vị trí công tác trước khi đi học                          | Vị trí công tác hiện nay   |
|---|-------------------------------|----------|----------------------|--------------------------------|---|---------|---|--|
| 4 | <b>Đình Thành Đồng</b>        | 1983     | 17/7/2008-17/12/2009 | Thạc sỹ Quản lý dự án xây dựng | Trường ĐH The West of England, Vương quốc Anh | TB      | Chuyên viên BQL các dự án cầu HP                          | Trưởng Phòng Tổng hợp Văn phòng Thành ủy                         |
| 5 | <b>Trần Thị Hải Yến</b>       | 1974     | 26/8/2008-17/12/2009 | Thạc sỹ Marketing              | Trường ĐH The West of England, Vương quốc Anh | Khá     | Phó trưởng phòng KT-ĐỐI ngoai-Sở Kế hoạch Đầu tư          | Phó Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư                               |
| 6 | <b>Nguyễn Thị Phương Thảo</b> | 1984     | 26/8/2008-17/12/2009 | Thạc sỹ Quản trị Quốc tế       | Trường ĐH The West of England, Vương quốc Anh | Khá     | Chuyên viên Phòng kiểm tra văn bản - Sở Tư Pháp           | Phó Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thành phố          |
| 7 | <b>Trần Duy Lâm</b>           | 1977     | 26/8/2008-17/12/2009 | Thạc sỹ quản trị quốc tế       | Trường ĐH The West of England, Anh            | TB      | Chuyên viên VP Đoàn Đại biểu Quốc hội và HĐND TP          | Phó Trưởng phòng Tài chính - Ngân sách, Văn phòng UBND thành phố |
| 8 | <b>Nguyễn Minh Tuấn</b>       | 1973     | 17/7/2008-17/12/2009 | Thạc sỹ quản lý dự án xây dựng | Trường ĐH The West of England, Anh            | Giỏi    | Phó Giám đốc Ban QLDA cty Thoát nước-Sở Xây dựng HP       | Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải                               |
| 9 | <b>Nguyễn Hoàng Long</b>      | 1976     | 20/8/2008-17/12/2009 | Thạc sĩ kinh tế                | Trường ĐH The West of England, Anh            | TB      | Chuyên viên Phòng Kinh tế đối ngoai-Sở Kế hoạch và Đầu tư | UVTU, Bí thư huyện Vĩnh Bảo                                      |

|                      | Họ và tên              | Năm sinh | Thời gian đào tạo    | Chuyên ngành đào tạo                           | Nơi đào tạo                      | Loại TN | Vị trí công tác trước khi đi học               | Vị trí công tác hiện nay                    |
|----------------------|------------------------|----------|----------------------|--|----------------------------------|---------|--|---|
| <b>II. KHÓA II</b>   |                        |          |                      |  |                                  |         |  |   |
| 10                   | Bùi Ngọc Hải           | 1967     | 28/9/2009-5/10/2010  | Thạc sỹ nghiên cứu Phát triển quốc tế          | Đại học Bath, Anh                | Khá     | Chuyên viên VP UBND TP                         | Phó Trưởng ban Quản lý Khu Kinh tế HP       |
| 11                   | Trần Cảnh Hưng         | 1982     | 16/7/2009-31/12/2010 | Thạc sỹ Quản lý                                | Đại học The West of England, Anh | Khá     | Thanh tra viên Sở Công thương                  | Chánh Văn phòng HĐND - UBND quận Dương Kinh |
| 12                   | Vương Toàn Thu Thủy    | 1986     | 16/7/2009-31/12/2010 | Thạc sỹ Kinh tế                                | Đại học the West of England, Anh | Giỏi    | Giảng viên Trường ĐH Hải Phòng                 | Phó Trưởng ban Ban Tuyên giáo Thành ủy      |
| 13                   | Nguyễn Hải Anh         | 1981     | 1/10/2010-31/12/2010 | Thạc sỹ Quản lý hệ thống thông tin và tri thức | Đại học Southampton, Anh         | Khá     | Phó Giám đốc TT Tin học - Viễn thông HP        | Giám đốc Viễn Thông HP                      |
| 14                   | Nguyễn Thị Thanh Hương | 1974     | 20/7/2009-31/12/2010 | Thạc sỹ quản trị nhân lực                      | Đại học East Anglia, Anh         | Khá     | Chuyên viên Sở Ngoại vụ                        | Phó Giám đốc, Sở Ngoại vụ                   |
| <b>III. KHÓA III</b> |                        |          |                      |  |                                  |         |  |   |
| 15                   | Bùi Tuấn Ngọc          | 1979     | 11/8/2010-31/12/2011 | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý các đơn vị         | Đại học Southampton, Anh         | Khá     | Giáo viên Trường THPT chuyên Trần Phú, Sở Giáo | Xin thôi việc, đi nước ngoài                |

|                    | Họ và tên            | Năm sinh | Thời gian đào tạo    | Chuyên ngành đào tạo                 | Nơi đào tạo                      | Loại TN | Vị trí công tác trước khi đi học                         | Vị trí công tác hiện nay  |
|--------------------|----------------------|----------|----------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---------|--|---|
|                    |                      |          |                      | giáo dục                             |                                  |         | dục đào tạo  |   |
| 16                 | Vũ Mai Hương         | 1983     | 11/10/2010-30/6/2012 | Thạc sỹ Kinh tế và tài chính quốc tế | ĐH Queensland, Liên bang Úc      | Khá     | Chuyên viên phòng Tài chính – Kế hoạch UBND quận Kiến An | Phó Trưởng phòng Quản lý Giá - Công sản, Sở Tài chính                     |
| <b>IV. KHÓA IV</b> |                      |          |                      |                                      |                                  |         |  |   |
| 17                 | Cáp Trọng Tuấn       | 1979     | 2/5/2011-12/3/2013   | Thạc sỹ Kế toán và quản lý tài chính | Đại học The West of England, Anh | TB      | Chuyên viên Sở Tài chính                                 | Chủ tịch UBND quận Ngô Quyền  |
| 18                 | Nguyễn Anh Tuấn      | 1987     | 18/7/2011-31/12/2012 | Thạc sỹ Quản lý hành chính công      | Đại học Northumbria, Anh         | TB      | Chuyên viên VP UBND quận Ngô Quyền                       | Chủ tịch UBND quận Hải An   |
| 19                 | Nguyễn Tùng Phong    | 1987     | 7/7/2011-31/12/2012  | Thạc sỹ Luật kinh tế quốc tế         | Đại học The West of England, Anh | Giỏi    | Chuyên viên Phòng VBQPPL Sở Tư pháp                      | Phó Trưởng phòng Văn bản Pháp luật - Sở Tư pháp (Đã chuyển về Bộ Tư pháp) |
| 20                 | Nguyễn Thị Ngọc Bích | 1984     | 22/8/2011-31/12/2012 | Thạc sỹ Quan hệ quốc tế              | Đại học East Anglia, Anh         | TB      | Chuyên viên Sở Ngoại vụ                                  | Xin thôi việc, công tác tại doanh nghiệp                                  |



|                  | Họ và tên             | Năm sinh | Thời gian đào tạo     | Chuyên ngành đào tạo                   | Nơi đào tạo                               | Loại TN | Vị trí công tác trước khi đi học                         | Vị trí công tác hiện nay                       |
|------------------|-----------------------|----------|-----------------------|--|---|---------|--|--|
| 21               | <b>Hoàng Văn Bình</b> | 1982     | 04/8/2011-21/9/2012   | Thạc sĩ Quản lý xây dựng               | Đại học The University of Birmingham, Anh | Khá     | Phó Trưởng phòng Phòng Quản lý đô thị, UBND quận Kiến An | Phó Trưởng phòng Kinh tế quận Kiến An          |
| <b>V. KHÓA V</b> |                       |          |                       |  |   |         |  |  |
| 21               | <b>Dương Đức Hoàn</b> | 1986     | 1/2013-4/2014         | Thạc sĩ Quản lý môi trường             | Vương quốc Anh                            | TB      | Chuyên viên Ủy ban nhân dân Quận Ngô Quyền               | Phó Chủ tịch UBND quận Hồng Bàng               |
| 22               | <b>Đỗ Thị Hồng</b>    | 1983     | 23/07/2012-31/12/2013 | Thạc sĩ Quản lý Thông tin truyền thông | Đại học Northumbria, Vương quốc Anh       | Giỏi    | Chuyên viên Sở Thông tin và Truyền thông                 | Chuyên viên Phòng Tổng hợp, Văn phòng Thành ủy |

**PHỤ LỤC 2**

**DANH SÁCH**

**Cán bộ tham gia Đề án tạo nguồn cán bộ chủ chốt cấp uỷ, chính quyền xã, phường, thị trấn được bổ nhiệm sau khi tốt nghiệp**

| TT | Họ và tên                | Chức vụ và đơn vị công tác  | Ngày sinh | Quê quán                           | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Thông tin về đào tạo   |                          |           |         |      |
|----|--------------------------|---|-----------|------------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|-----------|---------|------|
|    |                          |   |           |                                    |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                                  | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học | QLNN |
| 1  | <b>Trần Phương</b>       | Phó Chủ tịch UBND phường Đăng Giang, Ngô Quyền                    | 1983      | Kênh Giang, Thủy Nguyên, Hải Phòng | 14/01/2011             | 01.003                 | 01/7/2011                                     | KS Kỹ thuật môi trường - ĐH DL HP<br>CN Quản trị kinh doanh - ĐH Hải Phòng | Khá                      | Anh B     | VP      | CV   |
| 2  | <b>Trần Thị Minh Hòa</b> | Phó Bí thư TT Đảng uỷ, CT UB MTTQ VN phường Đăng Giang, Ngô Quyền | 1986      | Mỹ Hà, Mỹ Đức, Nam Định            | 14/01/2011             | 01.003                 | 1/7/2011                                      | CN Công tác tư tưởng - Học viện Báo chí và tuyên truyền                    | Khá                      | Anh B     | VP B    | CV   |

| TT | Họ và tên                 | Chức vụ và đơn vị công tác                    | Ngày sinh  | Quê quán                           | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Thông tin về đào tạo                                  |                          |              |         |      |
|----|---------------------------|---|------------|------------------------------------|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|--------------|---------|------|
|    |                           |   |            |                                    |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo             | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ    | Tin học | QLNN |
| 3  | <b>Nguyễn Thị Vân Anh</b> | Chủ tịch UBND phường Hàng Kênh, Lê Chân       | 17/01/1981 | Yên Mỹ - Hưng Yên                  | 14/01/2011             | 01.003                 | 02/6/2011                                     | ĐH Văn hóa quản chúng Thạc sỹ Quản lý hành chính công | TB khá                   | Anh B        | VP B    | CVC  |
| 4  | <b>Lê Thị Thùy Dương</b>  | Phó Chủ tịch HĐND phường Hồ Nam, Lê Chân      | 14/5/1985  | Minh Đức - Tiên Lãng - HP          | 14/01/2012             | 01.003                 | 15/8/2011                                     | ĐH Kinh tế<br>ĐH ngoại ngữ                            | TB Khá Khá               | ĐH           | TH VP   | CV   |
| 5  | <b>Phạm Chí Hiếu</b>      | Chủ tịch UBND phường Niệm Nghĩa, Lê Chân      | 06/4/1985  | Vĩnh Bảo - HP                      | 04/9/2015              | 01.003                 | 14/11/2014                                    | Kỹ sư dân dụng và công nghiệp                         | TB khá                   | Anh B        | VP B    | CV   |
| 6  | <b>Phạm Thị Nhật</b>      | Phó Chủ tịch HĐND phường Thượng Lý, Hồng Bàng | 19/11/1985 | X. Vĩnh Long, H. Vĩnh Bảo, TP. Hải | 14/1/2011              | 01.003                 | 01/8/2011                                     | Cử nhân Quản lý xã hội, trường ĐH Khoa học xã hội     | Khá                      | Tiến g Anh B | B       | CV   |

| TT | Họ và tên             | Chức vụ và đơn vị công tác                          | Ngày sinh  | Quê quán                     | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Thông tin về đào tạo                                     |                          |           |         |      |
|----|-----------------------|---|------------|------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|-----------|---------|------|
|    |                       |   |            |                              |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học | QLNN |
|    |                       |   |            | Phòng                        |                        |                        |   | và nhân văn  |                          |           |         |      |
| 7  | Cao Nguyễn Bình       | Chủ tịch UBND phường Trần Thành Ngọ, Kiến An        | 07/7/1985  | Đại Hà, Kiến Thụy, Hải Phòng | 21/4/2011              | 01.003                 | 01/8/2011                                     | Kỹ sư Công nghệ kỹ thuật điện (CQ); Thạc sĩ Quản lý công | Khá                      | C Anh     | A       |      |
| 8  | Vũ Hữu Tiến           | Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường Lãm Hà, Kiến An | 01/12/1984 | Quán Trữ, Kiến An, Hải Phòng | 23/3/2011              | 01.003                 | 01/8/2011                                     | Cử nhân Kinh tế (TC); Thạc sĩ Hành chính công            | Khá                      | C Anh     | B       |      |
| 9  | Đỗ Ngọc Long          | Phó Chủ tịch HĐND phường Ngọc Sơn, Kiến An          | 29/9/1987  | Phù Liễn, Kiến An, Hải Phòng | 18/12/2010             | 01.003                 | 01/8/2011                                     | Kỹ sư Nông học (CQ)                                      | Khá                      | B Anh     | B       | CV   |
| 10 | Nguyễn Thị Hồng Nhung | Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy                      | 11/01/1990 | Trường Thọ, An Lão, Hải      | 04/9/2014              | 01.003                 | 01/11/2014                                    | Đại học Tài chính Kế toán                                | Khá                      | B Anh     | B       | CV   |

| TT | Họ và tên                   | Chức vụ và đơn vị công tác                     | Ngày sinh | Quê quán                               | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Thông tin về đào tạo                                    |                          |           |         |      |
|----|-----------------------------|--|-----------|--|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|-----------|---------|------|
|    |                             |  |           |  |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ- Tên trường đào tạo                | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học | QLNN |
|    |                             | phường Trần Thành Ngọ, Kiến An                 |           | Phòng                                  |                        |                        |   | (CQ); Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh                       |                          |           |         |      |
| 11 | <b>Phạm Thị Bích Phương</b> | Phó Chủ tịch HĐND phường Quán Trữ, Kiến An     | 20/4/1990 | Thị trấn Vĩnh Bảo, Vĩnh Bảo, Hải Phòng | 22/5/2014              | 01.003                 | 01/11/2014                                    | Cử nhân Công tác xã hội (CQ); Thạc sĩ Công tác Xã hội   | TB Khá                   | B Anh     | VP      | CV   |
| 12 | <b>Đỗ Thị Thu Hà</b>        | Phó Chủ tịch HĐND phường Ngọc Sơn, Kiến An     | 07/9/1985 | Trần Dương, Vĩnh Bảo, Hải Phòng        | 12/9/2012              | 01.003                 | 01/8/2011                                     | Đại học Quản trị nhân lực (CQ); Thạc sĩ Quản lý Kinh tế | Khá                      | B Anh     | B       | CV   |
| 13 | <b>Trần Thị Vân Anh</b>     | Phó Chủ tịch UBND phường Hải Thành, Dương Kinh | 02/4/1983 | Thụy Hương, Kiến Thụy, HP              | 21/4/2011              | 01.003                 | 19/7/2011                                     | Cử nhân Xã hội học                                      | Khá                      | Anh B     | VP      | CV   |

| TT | Họ và tên                 | Chức vụ và đơn vị công tác                 | Ngày sinh  | Quê quán  | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Thông tin về đào tạo                      |                          |           |         |      |
|----|---------------------------|--|------------|---|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|-----------|---------|------|
|    |                           |  |            |   |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học | QLNN |
| 14 | <b>Trần Thị Hồng Liên</b> | Phó Chủ tịch HĐND phường Nam Hải, Hải An   | 14/02/1986 | Phường Ba Đình, thành phố Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa | 21/4/2011              | CV (01.003)            | 02/06/2011                                    | Kỹ thuật môi trường - ĐHHH VN             | Khá                      | Anh B     | VP      | CV   |
| 15 | <b>Đỗ Huy Tuấn</b>        | Phó Chủ tịch UBND phường Đằng Lâm, Hải An  | 05/8/1979  | Xã Hùng Tiến, Vĩnh bảo, Hải Phòng                   | 14/9/2007              | CV (01.003)            | 15/11/2014                                    | Xây dựng cảng - đường thủy -ĐH XD Hà Nội  | TB Khá                   | Anh B1    | VP      | CV   |
| 16 | <b>Nguyễn Thị Hồng</b>    | Phó Chủ tịch UBND xã Tiên Cường, Tiên Lãng | 10/3/1988  | Xã Tiên Tiến, huyện Tiên Lãng, Hải Phòng            | 22/5/2014              | 01.003                 | 01/11/2014                                    | Đại học Kinh tế vận tải và dịch vụ        | Khá                      | Anh B     | VP      | CV   |
| 17 | <b>Phạm Thị Nhiên</b>     | Phó Chủ tịch UBND xã Vinh Quang, Tiên Lãng | 11/5/1984  | Xã Vinh Quang, huyện Tiên Lãng, Hải                 | 15/6/2009              | 01.003                 | 01/8/2011                                     | Đại học Công tác xã hội                   | Giỏi                     | Anh B     | VP      | CV   |

| TT | Họ và tên            | Chức vụ và đơn vị công tác   | Ngày sinh  | Quê quán            | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Thông tin về đào tạo                                 |                          |           |         |      |
|----|----------------------|------------------------------|------------|---------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|-----------|---------|------|
|    |                      |                              |            |                     |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ- Tên trường đào tạo             | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học | QLNN |
|    |                      |                              |            | Phòng               |                        |                        |   |  |                          |           |         |      |
| 18 | <b>Đặng Thị Xuân</b> | Chủ tịch UBND xã Quảng Thanh | 18/07/1984 | Quảng Thanh, T N,HP | 23/03/2001             | 01.003                 | 01/06/2011                                    | CN QT TC-KT;Thạc sỹ Quản trị TC-KT, Đại học Hàng hải | Khá                      | Anh B     | VP      | CV   |

## DANH SÁCH

Sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ trong và ngoài nước  
làm việc tại khối chính quyền thành phố 5 năm (2015 - 2020)

| TT | Họ và tên         | Chức vụ  | Đơn vị công tác         | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                        | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt   |                          |                      |                  |       |
|----|-------------------|--|-------------------------|------------|----|---------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|----------------------|------------------|-------|
|    |                   |  |                         |            |    |                                 |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                                  | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ            | Tin học          | QLN N |
| 1  | Bùi Ngọc Mai      | Chuyên viên Phòng Quản lý đầu tư                     | Ban quản lý Khu kinh tế | 17/08/1991 | x  | Gia Lộc, Gia Lộc, Hải Dương     | 28/02/2020             |                        |   | Cử nhân ngành Tài chính doanh nghiệp, Trường Đại học Hải Phòng             | Giỏi                     | Tiếng Anh B1         | Ứng dụng CNT TCB | CV    |
| 2  | Bùi Thị Quỳnh Mai | Chuyên viên Phòng Kế hoạch tổng hợp                  | Ban quản lý Khu kinh tế | 08/06/1990 | x  | Tú Sơn, Kiến Thụy, Hải Phòng    | 19/04/2012             | 01.003                 | 06/03/2020                                    | Đại học ngành Tài chính - Ngân hàng, Trường Đại học Hải Phòng              | Giỏi                     | Cử nhân ngôn ngữ Anh | Ứng dụng CNT TCB | CV    |
| 3  | Phạm Lê Thịnh     | Chuyên viên Phòng Quản lý tài nguyên biển và hải đảo | Chi cục Biển và Hải đảo | 06/02/1995 | x  | Tiên Minh, Tiên Lãng, Hải Phòng |                        | 01.003                 |   | Đại học ngành Quản lý biển, Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội | Giỏi                     | IELTS 6.5            | Ứng dụng CNT TCB | CV    |



| TT | Họ và tên          | Chức vụ  | Đơn vị công tác                           | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán  | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt  |                          |                 |                   |       |
|----|--------------------|--|---|------------|----|---|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|-----------------|-------------------|-------|
|    |                    |  |   |            |    |   |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                           | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ       | Tin học           | QLN N |
| 4  | Vũ Thị Thảo        | Chuyên viên Phòng Quản lý công trình thủy lợi và Nước sạch nông thôn | Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai | 22/12/1994 | x  | Tiên Lãng, Hải Phòng                            |                        | 01.003                 | 20/02/2020                                    | Đại học ngành Kỹ thuật xây dựng công trình, Trường Đại học Thủy lợi | Xuất sắc                 | Anh B           | Ứng dụng CNTT TCB | CV    |
| 5  | Nguyễn Thị Thái Vi | Chuyên viên Phòng Quản lý Tiêu chuẩn Chất lượng                      | Chi cục Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng    | 08/05/1993 | x  | Thị trấn Cồn, huyện Hải Hậu, thành phố Nam Định | 16/09/2015             | 01.003 (tập sự)        |   | Kỹ sư Kỹ thuật môi trường, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam         | Giỏi                     | Tiếng Anh A1    | Ứng dụng CNTT TCB | CV    |
| 6  | Nguyễn Như Quỳnh   | Chuyên viên Phòng Hành chính - Tổng hợp                              | Chi cục Trồng trọt và Bảo vệ thực vật     | 10/02/1991 | x  | Đông Quan, Đông Hưng, Thái Bình                 |                        | 01.003                 | 01/10/2019                                    | Cử nhân Kế toán - Kiểm toán, Trường Đại học Dân lập Hải Phòng       | Giỏi                     | Tiếng Anh bậc 2 | Ứng dụng CNTT TCB | CV    |
| 7  | Phạm Thị Như Mai   | Chuyên viên Phòng Hành chính - Tổng hợp                              | Chi cục Văn thư lưu trữ                   | 31/07/1991 | x  | Hòa Bình, Thủy Nguyên, Hải Phòng                |                        | 01.003                 | 18/08/2020                                    | Cử nhân Lưu trữ học, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội                   | Giỏi                     | Anh B           | Ứng dụng CNTT TCB | CV    |

| TT | Họ và tên           | Chức vụ   | Đơn vị công tác        | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt  |                          |                      |                    |       |
|----|---------------------|---|------------------------|------------|----|-------------------------|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|----------------------|--------------------|-------|
|    |                     |   |                        |            |    |                         |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo   | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ            | Tin học            | QLN N |
| 8  | Nguyễn Thị Hằng Nga | Chuyên viên Phòng Quản lý Đầu tư và hợp tác quốc tế         | Sở Công Thương         | 13/11/1996 | x  | Hải Phòng               |                        | 01.003                 | 16/03/2020                                    | Cử nhân Kinh tế ngoại thương, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam  | Giỏi                     | Anh B                | Ứng dụng CNTT TCB  | CV    |
| 9  | Bạch Hà Phương      | Chuyên viên Phòng Quản lý Thương mại                        | Sở Công Thương         | 21/01/1990 | x  | Mỗ Lao, Hà Đông, Hà Nội | 22/07/2016             | 01.003                 | 08/03/2018                                    | - Đại học Kinh tế quốc tế, trường Đại học Kinh tế Quốc dân;<br>- Đại học Tài chính đầu tư, trường Đại học Birmingham, Anh | Giỏi                     | Tiếng Anh B2 Châu Âu | Ứng dụng CNTT TCB  | CV    |
| 10 | Nguyễn Thuý Hằng    | Chuyên viên Phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục | Sở Giáo dục và Đào tạo | 26/10/1993 | x  | Thái Bình               | 29/06/2017             | 01.003                 | 03/05/2017                                    | Đại học sư phạm Toán học, Trường Đại học Hải Phòng  | Giỏi                     | Tiếng Anh B1         | Tin học ứng dụng B | CV    |

| TT | Họ và tên      | Chức vụ                                | Đơn vị công tác       | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                      | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt  |                          |                   |                  |       |
|----|----------------|--|-----------------------|------------|----|-------------------------------|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|-------------------|------------------|-------|
|    |                |  |                       |            |    |                               |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo   | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ         | Tin học          | QLN N |
| 11 | Phạm Hồng Minh | Chuyên viên Phòng Kinh tế đối ngoại    | Sở Kế hoạch và Đầu tư | 18/08/1994 |    | Phù Vân, Kim Bảng, Hà Nam     |                        | 01.003                 | 01/03/2020                                    | - Cử nhân Quản lý hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia;<br>- Thạc sỹ Quản trị Chiến lược kinh doanh - ĐH Birmingham (Anh quốc)       | - Giỏi;<br>- Khá;        | IELTS 6.5         | Ứng dụng CNT TCB | CV    |
| 12 | Lê Thùy Linh   | Chuyên viên phòng Tổng hợp - Quy hoạch | Sở Kế hoạch và Đầu tư | 22/03/1991 | x  | Đình Cả, Võ Nhai, Thái Nguyên |                        | 01.003                 | 01/11/2018                                    | - Cử nhân Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh;<br>- Thạc sỹ Quản lý kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh | Giỏi                     | TOEI C 600; Anh B | CV               | CV    |

| TT | Họ và tên            | Chức vụ   | Đơn vị công tác       | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                            | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt  |                          |                      |                  |                   |
|----|----------------------|---|-----------------------|------------|----|-------------------------------------|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|----------------------|------------------|-------------------|
|    |                      |   |                       |            |    |                                     |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo   | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ            | Tin học          | QLN N             |
| 13 | Bùi Thị Thanh Thanh  | Chuyên viên Phòng Kinh tế đối ngoại                           | Sở Kế hoạch và Đầu tư | 11/05/1994 | x  | Hồng Gai, Hòn Gai, Quảng Ninh       |                        | 01.003                 | 01/11/2018                                    | - Cử nhân Kinh tế đối ngoại - Khoa Kinh tế đối ngoại, ĐH Ngoại thương;<br>- Thạc sĩ Kinh tế, ĐH Lille, Pháp | Giỏi                     | TOEIC 775            | Ứng dụng CNT TCB | CV                |
| 14 | Vũ Thị Mai           | Chuyên viên Phòng Lãnh sự - Người Việt Nam ở nước ngoài       | Sở Ngoại vụ           | 04/11/1996 | x  | Hải Dương                           |                        | 01.003                 | 28/02/2020                                    | Cử nhân ngôn ngữ Anh, Học viện Ngoại giao   | Giỏi                     | Cử nhân ngôn ngữ Anh | Ứng dụng CNT TCB | CV                |
| 15 | Nguyễn Thị Thanh Lan | Chuyên viên Phòng Xây dựng chính quyền và Công tác thanh niên | Sở Nội vụ             | 07/02/1992 | x  | Quảng Thanh, Thủy Nguyên, Hải Phòng | 03/02/2017             | 01.003                 | 11/05/2018                                    | Đại học Hành chính học, Học viện Hành chính Quốc gia  | Giỏi                     | Anh B                | Ứng dụng CNT TCB | ĐH Hành chính học |
| 16 | Nguyễn Thị Diệu Linh | Chuyên viên Phòng Công chức viên chức                         | Sở Nội vụ             | 29/12/1991 | x  | Hương Long, Hương Khê, Hà Tĩnh      | 13/03/2016             | 01.003                 | 08/01/2020                                    | Thạc sĩ Quản lý công, Trường Đại học Quốc tế Nhật Bản   | Xuất sắc                 | IELTS 6.5            | Ứng dụng B       | CV                |

| TT | Họ và tên             | Chức vụ   | Đơn vị công tác                        | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                           | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt   |                          |               |                   |                   |
|----|-----------------------|---|--|------------|----|------------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|---------------|-------------------|-------------------|
|    |                       |   |  |            |    |                                    |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                      | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ     | Tin học           | QLN               |
| 17 | Nguyễn Thị Thùy Dương | Chuyên viên Cải cách hành chính và Pháp chế         | Sở Nội vụ                              | 11/10/1995 | x  | Thùy Đường, Thùy Nguyên, Hải Phòng | 11/08/2017             | 01.003                 | 12/04/2019                                    | Cử nhân Hành chính học (Quản lý nhà nước), Học viện Hành chính | Giỏi                     | B2 châu Âu    | Ứng dụng CNTT TCB | ĐH Hành chính học |
| 18 | Chung Minh Hoa        | Chuyên viên Phòng Quản lý giá công sản              | Sở Tài chính                           | 08/03/1993 | x  | Kiến Thụy, Hải Phòng               |                        | 01.003                 | 28/02/2020                                    | Đại học Quản trị kinh doanh, ĐH Sunderland Vương quốc Anh      | Giỏi                     | Anh C         | Ứng dụng CNTT TCB | CV                |
| 19 | Hoàng Thị Vân Anh     | Chuyên viên Phòng Quản lý xây dựng công trình       | Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn | 21/11/1991 | x  | An Lão, Hải Phòng                  | 28/04/2020             | 01.003                 | 19/04/2018                                    | Đại học Kỹ thuật tài nguyên nước, Trường Đại học Thủy lợi      | Giỏi                     | Anh (Bậc 2/6) | Ứng dụng CNTT TCB | CV                |
| 19 | Đoàn Thị Thùy Vân     | Chuyên viên Thanh tra                               | Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn | 12/03/1992 | x  | Kim Thành, Hải Dương               | 09/08/2017             | 01.003                 | 19/04/2018                                    | Cử nhân Luật, Đại học Luật Hà Nội                              | Giỏi                     | Anh B         | Tin học B         | CV                |
| 20 | Nguyễn Đức Duy        | Chuyên viên Phòng Quản lý ngân sách - Tin học thống | Sở Tài chính                           | 02/03/1997 |    | Duy Nhất, Vũ Thư, Thái Bình        |                        | 01.003 (tập sự)        |   | Cử nhân Tài chính - Kế toán, Đại học Hàng hải Việt             | Giỏi                     | IELTS 6.5     | Ứng dụng CNTT TCB | CV                |

| TT | Họ và tên             | Chức vụ  | Đơn vị công tác | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                     | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt   |                          |           |                  |       |
|----|-----------------------|--|-----------------|------------|----|------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|-----------|------------------|-------|
|    |                       |  |                 |            |    |                              |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                          | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học          | QLN N |
|    |                       | kê   |                 |            |    |                              |                        |                        |   | nam  |                          |           |                  |       |
| 21 | Nguyễn Thu Trang      | Chuyên viên Thanh tra Sở                               | Sở Tài chính    | 13/05/1995 | x  | Hà Nội                       |                        | 01.003                 | 15/03/2020                                    | Đại học Tài chính- Ngân hàng, Học viện Ngân hàng                   | Xuất sắc                 | Anh B     | Ứng dụng CNT TCB | CV    |
| 22 | Nguyễn Duy Anh        | Chuyên viên Phòng Quản lý Giá - Công sản               | Sở Tài chính    | 09/10/1994 |    | Nam Sơn, An Dương, Hải Phòng |                        | 01.003                 | 06/11/2019                                    | Đại học ngành Tài chính ngân hàng, Trường Đại học Kinh tế quốc dân | Giỏi                     | TOEIC 815 | Ứng dụng CNT TCB | CV    |
| 23 | Cao Anh Đức           | Chuyên viên Phòng Quản lý ngân sách - Tin học thống kê | Sở Tài chính    | 29/04/1995 |    | Cát Hải, Hải Phòng           |                        | 01.003                 | 06/11/2019                                    | Đại học Kế toán doanh nghiệp, Học viện Tài chính                   | Giỏi                     | Anh B     | Ứng dụng CNT TCB | CV    |
| 24 | Nguyễn Thị Phương Anh | Chuyên viên Phòng Quản lý Giá - Công sản               | Sở Tài chính    | 13/10/1992 | x  | Thái Bình                    |                        | 01.003                 | 10/04/2018                                    | Cử nhân ngành Kế toán, Trường Đại học Kinh tế quốc dân             | Giỏi                     | Anh B     | Tin học B        | CV    |

| TT | Họ và tên          | Chức vụ  | Đơn vị công tác     | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                            | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt   |                          |           |            |       |
|----|--------------------|--|---------------------|------------|----|-------------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------|-----------|------------|-------|
|    |                    |  |                     |            |    |                                     |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                                      | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học    | QLN N |
| 25 | Nguyễn Duy Tùng    | Chuyên viên Phòng Thanh tra, phòng, chống tham nhũng           | Thanh tra Thành phố | 27/05/1990 |    | Tân Trường, Cẩm Giàng, Hải Dương    |                        | 01.003                 | 23/03/2020                                    | Đại học Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế quốc dân                   | Giỏi                     | B2        | Ứng dụng B | CV    |
| 26 | Đoàn Ngọc Toàn     | Chuyên viên, Đội Thanh tra Chuyên ngành, Thanh tra Sở Xây dựng | Thanh tra Xây dựng  | 01/08/1991 |    | An Lão, Bình Lục, Hà Nam            |                        | 01.003                 | 10/07/2019                                    | ĐH ngành Kỹ thuật xây dựng công trình giao thông, Trường ĐH Giao thông vận tải | Giỏi                     | Anh B     | Tin học B  | CV    |
| 27 | Đặng Thị Đài Trang | Chuyên viên Phòng Tài chính - Kế hoạch                         | UBND huyện An Lão   | 20/09/1991 | x  | Nam Hà, Nam Sơn, Kiến An, Hải Phòng | 07/07/2017             | 01.003                 | 06/03/2020                                    | Cử nhân Tài chính- Ngân hàng; Học viện Ngân hàng                               | giỏi                     | IELTS 6,5 | CV         | CV    |
| 28 | Nguyễn Hà Thu      | Chuyên viên Văn phòng HĐND và UBND huyện                       | UBND huyện Cát Hải  | 05/01/1990 | x  | Thị trấn Cát Bà, Cát Hải, Hải Phòng |                        | 01.003                 | 04/04/2017                                    | Đại học ngành Công tác xã hội, Trường Đại học Hải Phòng                        | Giỏi                     | Anh B     | CV         | CV    |

| TT | Họ và tên             | Chức vụ   | Đơn vị công tác      | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                         | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt   |                            |              |                  |       |
|----|-----------------------|---|----------------------|------------|----|----------------------------------|------------------------|------------------------|---|--|----------------------------|--------------|------------------|-------|
|    |                       |   |                      |            |    |                                  |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                        | Xếp loại bằng tốt nghiệp P | Ngoại ngữ    | Tin học          | QLN N |
| 29 | Nguyễn Thị Huyền      | Chuyên viên Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn       | UBND huyện Tiên Lãng | 30/10/1990 | x  | Quang Phục, Tiên Lãng, Hải Phòng |                        | 01.003                 | 01/05/2015                                    | Đại học ngành Tài chính công, Học viện Tài chính                 | Giỏi                       | Anh B        | Tin học B        | CV    |
| 30 | Nguyễn Văn Thanh      | Chuyên viên Phòng Tư pháp                                   | UBND quận Đồ Sơn     | 21/11/1990 |    | Bàng La, Đồ Sơn, Hải Phòng       | 14/07/2015             | 01.003                 | 01/10/2019                                    | Đại học ngành Luật, Trường Đại học Luật Hà Nội                   | Giỏi                       | Anh C        | Ứng dụng B       | CV    |
| 31 | Hoàng Thị Huyền Trang | Chuyên viên Phòng Tài chính - Kế hoạch                      | UBND quận Đồ Sơn     | 01/12/1993 | x  | Hải Sơn, Đồ Sơn, Hải Phòng       | 15/05/2015             | 01.003                 | 01/04/2018                                    | Đại học ngành Kế toán - Trường ĐH Kinh doanh và công nghệ Hà Nội | Giỏi                       | Anh B        | Tin học B        | CV    |
| 32 | Hoàng Thị Hải Yến     | Chuyên viên Phòng Tổ chức biên chế và Tổ chức phi chính phủ | Sở Nội vụ            | 13/03/1996 | x  | Hải Sơn, Đồ Sơn, Hải Phòng       | 05/10/2019             | 01.003 (tập sự)        |   | Quản lý nhà nước - Học viện Hành chính quốc gia                  | Giỏi                       | Anh B        | IC3              |       |
| 33 | Nguyễn Thị Trang      | Chuyên viên Phòng Nội vụ                                    | UBND quận Dương Kinh | 02/09/1996 | x  | Ngũ Phúc, Kiến Thụy, Hải Phòng   | 26/08/2019             | 01.003                 | 03/03/2020                                    | Cử nhân Quản lý nhà nước, Học viện Hành chính Quốc gia           | Giỏi                       | Tiếng Anh B1 | Ứng dụng CNT TCB | CV    |



| TT | Họ và tên       | Chức vụ   | Đơn vị công tác     | Ngày sinh  | Nữ | Quê quán                          | Ngày vào Đảng (nếu có) | Ngạch lương hiện hưởng |   | Trình độ các mặt  |                          |           |                   |             |
|----|-----------------|---|---------------------|------------|----|-----------------------------------|------------------------|------------------------|---|---|--------------------------|-----------|-------------------|-------------|
|    |                 |   |                     |            |    |                                   |                        | Mã ngạch               | Ngày bổ nhiệm vào ngạch hoặc ngày ký hợp đồng | Chuyên môn nghiệp vụ - Tên trường đào tạo                   | Xếp loại bằng tốt nghiệp | Ngoại ngữ | Tin học           | QLN N       |
| 34 | Đào Như Quỳnh   | Chuyên viên Phòng Lao động Thương binh & Xã hội | UBND quận Hồng Bàng | 17/07/1991 | x  | Thuận Thiên, Kiến Thụy, Hải Phòng | 22/03/2019             | 01.003                 | 28/02/2020                                    | Đại học Tài chính - Ngân hàng, Học viện Tài chính           | Giỏi                     | Anh B     | Tin học B         | CV          |
| 35 | Nguyễn Duy Phúc | Chuyên viên Phòng Lao động Thương binh & Xã hội | UBND quận Kiến An   | 22/08/1993 |    | Kiều Trung, Hồng Thái, An Dương   | 25/08/2020             | 01.003                 | 01/10/2019                                    | Đại học Quản lý nhà nước, Học viện Chính sách và Phát triển | Giỏi                     | Anh B     | Tin học văn phòng | Chuyên viên |
| 36 | Đỗ Hải Yến      | Chuyên viên Phòng Tài chính - Kế hoạch          | UBND quận Lê Chân   | 20/10/1997 | x  | Đặng Cương, An Dương, Hải Phòng   |                        | 01.003                 | 06/3/2020                                     | Cử nhân Tài chính - Ngân hàng, Đại học Kinh tế quốc dân     | Xuất sắc                 | Toeic     | Ứng dụng CNTT     | CV          |

## DANH SÁCH

Cán bộ diện Thành ủy quản lý được tuyển dụng từ doanh nghiệp, lực lượng vũ trang và đơn vị sự nghiệp

| TT                                  | Họ và tên                 | Chức vụ, đơn vị công tác                   | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt   |      |           | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|-------------------------------------|---------------------------|--|------------|----|--|------|-----------|--|
|                                     |                           |  |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ   | LLCT | Ngoại ngữ |  |
| <b>I- Khối doanh nghiệp (23 đc)</b> |                           |  |            |    |  |      |           |  |
| 1.                                  | <b>Lê Văn Thành</b>       | Cố UVTW Đảng, Phó Thủ tướng Chính phủ      | 20/10/1962 |    | Cử nhân Kinh tế kế hoạch (CQ)  | CC   | Anh B     | 10/2010<br>Doanh nghiệp                |
| 2.                                  | <b>Phạm Văn Lập</b>       | UVBTVTU, Chủ tịch HĐND thành phố           | 28/01/1973 |    | Kỹ sư Thủy lợi (CQ), CN Tiếng Anh, Thạc sỹ Kỹ thuật, Tiến sỹ Kỹ thuật xây dựng công trình thủy | CN   | ĐH Anh    | 02/2007<br>Doanh nghiệp                |
| 3.                                  | <b>Nguyễn Đình Chuyên</b> | UVBTV, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Thành ủy  | 20/10/1967 |    | Cử nhân Kinh tế (CQ), Cử nhân Luật (TC), Thạc sỹ Luật  | CN   | Anh C     | 10/2002<br>Doanh nghiệp                |
| 4.                                  | <b>Lê Ngọc Trữ</b>        | UVBTV, Bí thư Quận ủy Hồng Bàng            | 16/06/1965 |    | ĐH Tài chính kế toán (CQ), Cử nhân Tiếng Anh (TC), Tiến sỹ Kinh tế                             | CC   | ĐH Anh    | 02/2015<br>Doanh nghiệp                |
| 5.                                  | <b>Lê Trung Kiên</b>      | UVBTVTU, Trưởng Ban Quản lý Khu Kinh tế HP | 14/12/1974 |    | Kỹ sư Xây dựng dân dụng và CN (CQ), Cử nhân QTKD (TC), Cử nhân Tiếng Anh;                      | CC   | ĐH Anh    | 03/2017<br>Doanh nghiệp                |

| TT  | Họ và tên                | Chức vụ, đơn vị công tác                            | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt  |      |                | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|-----|--------------------------|---|------------|----|---|------|----------------|--|
|     |                          |   |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ  | LLCT | Ngoại ngữ      |  |
|     |                          |   |            |    | Thạc sĩ QTKD,<br>Tiến sĩ QTKD   |      |                |  |
| 6.  | <b>Đào Trọng Đức</b>     | UVBTVTU, Chủ tịch Ủy ban MTTQVN thành phố Hải Phòng | 23/04/1979 |    | Kỹ sư Công nghệ vật liệu Silicat (CQ), Thạc sĩ Quản lý kinh tế và tổ chức (Đề án 165)         | CC   | Anh IELTS 6.0. | 03/2017<br>Doanh nghiệp                |
| 7.  | <b>Đào Văn Ninh</b>      | UVTU, Phó Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Thành ủy        | 11/09/1970 |    | CN Kinh tế (MR), CN Hành chính học (TC), Thạc sĩ Tổ chức và QLVT                              | CC   | Anh B          | 1993<br>Doanh nghiệp                   |
| 8.  | <b>Nguyễn Hoàng Long</b> | UVTU, Bí thư huyện ủy Vĩnh Bảo                      | 26/08/1976 |    | CN Kinh tế đối ngoại (hệ chính quy), CN Tiếng Anh (hệ chính quy), Thạc sĩ KD Quốc tế (ĐA 100) | CC   | ĐH Anh         | 11/2003<br>Doanh nghiệp                |
| 9.  | <b>Phùng Văn Thanh</b>   | UVTU, Bí thư Quận ủy Dương Kinh                     | 23/07/1968 |    | ĐH Xây dựng (TC), ĐH Hành chính (TC), Thạc sĩ QTKD, Tiến sĩ Kinh tế                           | CC   | Anh B2         | 08/2003<br>Doanh nghiệp                |
| 10. | <b>Nguyễn Anh Tuấn</b>   | UVTU, Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố         | 28/03/1970 |    | Cử nhân Tiếng Anh (CQ), Cử nhân Kinh tế (TC), Thạc sĩ Kinh tế                                 | CN   | ĐH Anh         | 07/1998<br>Doanh nghiệp                |

| TT  | Họ và tên               | Chức vụ, đơn vị công tác                          | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt  |      |           | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|-----|-------------------------|---|------------|----|---|------|-----------|--|
|     |                         |   |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ  | LLCT | Ngoại ngữ |  |
| 11. | <b>Nguyễn Hải Bình</b>  | Phó Chủ nhiệm UBKT Thành uỷ                       | 02/02/1976 |    | ĐH Giao thông vận tải (CQ)  | CN   | Anh B     | 03/2008<br>Doanh nghiệp                |
| 12. | <b>Phạm Khắc Tuyền</b>  | Phó Chủ nhiệm UBKT Thành uỷ                       | 14/03/1971 |    | Cử nhân Luật (CQ), Cử nhân Hành chính (TC), Cử nhân Tiếng Anh (TC)  | CC   | ĐH Anh    | 08/2009<br>Doanh nghiệp                |
| 13. | <b>Nguyễn Văn Thành</b> | Giám đốc Sở Công thương                           | 03/06/1969 |    | Cử nhân Kinh doanh công nghiệp (TC), Tiến sỹ Kinh tế  | CC   | Anh C     | 12/2007<br>Doanh nghiệp                |
| 14. | <b>Dương Đình Ổn</b>    | Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường              | 03/11/1972 |    | CN Luật (CQ), CN Kinh tế (TC), Thạc sỹ Lịch sử lý luận và lịch sử NN&PL   | CC   | ĐH Anh    | 07/2017<br>Doanh nghiệp                |
| 15. | <b>Nguyễn Minh Tuấn</b> | Phó Giám đốc Sở giao thông vận tải                | 01/09/1973 |    | Kỹ sư công trình thủy (CQ), Thạc sỹ quản lý dự án xây dựng  | CC   | ĐH Anh    | 09/2019<br>Doanh nghiệp                |
| 16. | <b>Phạm Văn Tân</b>     | Phó Bí thư TT Quận ủy, Chủ tịch HĐND quận Lê Chân | 25/12/1971 |    | Kỹ sư Xây dựng dân dụng và CN (MR), CN Hành chính (TC), CN Tài chính kế toán (TC), Thạc sỹ QTKD, Thạc sỹ Xây dựng Công trình thủy | CC   | Anh C     | 07/2007<br>Doanh nghiệp                |

| TT   | Họ và tên              | Chức vụ, đơn vị công tác                      | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt   |      |           | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|--|------------------------|---|------------|----|--|------|-----------|--|
|  |                        |   |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ   | LLCT | Ngoại ngữ |  |
| 17.  | <b>Nguyễn Văn Tuấn</b> | UVTVQU, Phó Chủ tịch TT UBND quận Hải An      | 28/03/1965 |    | CN Kinh tế lao động (CQ)   | CC   | Anh B     | 04/2003<br>Doanh nghiệp                |
| 18.  | <b>Hoàng Hải Bằng</b>  | UVTVQU, Phó Bí thư TT Quận ủy Hải An          | 24/01/1968 |    | Kỹ sư Điều khiển tàu biển (CQ), Cử nhân Kinh tế (CQ)                                   | CN   | Anh B     | 05/2003<br>Doanh nghiệp                |
| 19.  | <b>Trần Khắc Kiên</b>  | Phó Bí thư Quận ủy, Chủ tịch UBND quận Đồ Sơn | 17/07/1974 |    | Kỹ sư Xây dựng (CQ), Thạc sĩ Quản trị kinh doanh                                       | CN   | Anh C     | 07/2002<br>Doanh nghiệp                |
| 20.  | <b>Phạm Hưng Hùng</b>  | UVTU, Bí thư huyện ủy Thủy Nguyên             | 31/05/1976 |    | Cử nhân Kinh tế đối ngoại (CQ), Thạc sĩ Kinh tế, Tiến sĩ Kinh tế chính trị (Đề án 100) | CC   | Anh sau C | 08/2013<br>Doanh nghiệp                |
| 21.  | <b>Đỗ Quang Khoa</b>   | Bí thư Đảng ủy Khối Doanh nghiệp thành phố    | 30/08/1970 |    | Cử nhân Kinh tế lao động (CQ), Cử nhân CNTT (TC), Cử nhân Tiếng Anh (TC)               | CC   | ĐH Anh    | 02/1996<br>Doanh nghiệp                |
| <b>II- Khối lực lượng vũ trang (06 đc)</b> |                        |   |            |    |  |      |           |  |
| 22.  | <b>Đặng Bá Cường</b>   | UVBTV, Trưởng ban Ban Nội chính Thành ủy      | 17/03/1967 |    | ĐH An ninh (CQ), Cử nhân Luật (CQ), Thạc sĩ QLKT                                       | CC   | Anh B     | 09/2012<br>Lực lượng vũ trang          |

| TT  | Họ và tên              | Chức vụ, đơn vị công tác                                       | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt  |      |           | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|---|------------------------|--|------------|----|---|------|-----------|--|
|   |                        |  |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ  | LLCT | Ngoại ngữ |  |
| 23.                                       | <b>Đặng Đông Anh</b>   | UVTU, Phó Chủ nhiệm TT UBKT Thành uỷ                           | 24/06/1970 |    | CĐ Sĩ quan pháo binh (CQ), Cử nhân Hành chính (TC), Cử nhân Xây dựng Đảng (TC), Thạc sĩ Xây dựng Đảng | CC   | Anh B     | 11/2003<br>Lực lượng vũ trang          |
| 24.                                       | <b>Nguyễn Văn Tuấn</b> | Chánh Văn phòng Đoàn ĐBQH và HĐND thành phố                    | 13/04/1971 |    | Cao đẳng Chính trị - Quân sự (CQ), CN Kinh tế (TC), Thạc sĩ Kinh tế,                                  | CC   | Anh C     | 09/2002<br>Lực lượng vũ trang          |
| 25.                                       | <b>Đỗ Văn Bình</b>     | Chủ tịch chuyên trách Liên hiệp các tổ chức Hữu nghị thành phố | 17/11/1965 |    | ĐH An ninh (CQ), ĐH Ngoại thương (TC), CN Anh văn   | CC   | ĐH Anh    | 07/2001<br>Lực lượng vũ trang          |
| 26.                                       | <b>Đào Văn Hoàn</b>    | Phó Trưởng ban Ban Tuyên giáo Thành uỷ                         | 19/11/1973 |    | Cử nhân Văn hóa (TC), Cử nhân Báo chí (TC), Thạc sĩ Văn hóa   | CC   | Anh B1    | 09/2004<br>Lực lượng vũ trang          |
| 27.                                       | <b>Phan Lương Thụy</b> | QUV, Phó Chủ tịch UBND quận Kiên An                            | 28/04/1965 |    | Đại học An ninh (CQ), Cử nhân Luật (TC)   | CC   | Anh B     | Lực lượng vũ trang                     |
| <b>III- Khối đơn vị sự nghiệp (08 đc)</b> |                        |  |            |    |   |      |           |  |
| 28.                                       | <b>Lê Anh Quân</b>     | UVBTVTU, Phó Chủ tịch TT UBND thành phố                        | 04/07/1972 |    | KS ĐĐT đường thủy (CQ), Kỹ sư Tin học (CQ), CN Tiếng Anh (TC), Ths An toàn hàng hải, Tiến sĩ Phân     | CC   | ĐH Anh    | 04/1999<br>Đơn vị sự nghiệp            |

| TT  | Họ và tên                   | Chức vụ, đơn vị công tác                            | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt   |      |           | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|-----|-----------------------------|---|------------|----|--|------|-----------|--|
|     |                             |   |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ   | LLCT | Ngoại ngữ |  |
|     |                             |   |            |    | tích, QL&XLTT  |      |           |  |
| 29. | <b>Lê Quốc Tiến</b>         | UVTU, Trưởng Ban VHXH HĐND thành phố                | 23/08/1972 |    | Kỹ sư Điều khiển tàu biển (CQ); Cử nhân Tiếng Anh (TC), Thạc sĩ An toàn hàng hải, Tiến sĩ Tự động điều khiển tàu biển, | CC   | ĐH Anh    | 09/2019<br>Đơn vị sự nghiệp            |
| 30. | <b>Trịnh Quang Trường</b>   | Phó Bí thư TT Quận ủy, Chủ tịch HĐND quận Ngô Quyền | 30/07/1979 |    | CD Sư phạm (CQ), CN Sư phạm (TC); CN Luật (TC), Kỹ sư CNTT (TC), Thạc sĩ QTKD  | CC   | Anh B1    | 08/2009<br>Đơn vị sự nghiệp            |
| 31. | <b>Vương Toàn Thu Thủy</b>  | Phó ban Ban Tuyên giáo Thành ủy                     | 26/02/1986 | x  | KS Kinh tế biển (CQ), CN Tiếng Anh (TC), Thạc sĩ Tổ chức và QLVT, Thạc sĩ Kinh tế QT, đang NCS                         | CC   | ĐH Anh    | 07/2017<br>Đơn vị sự nghiệp            |
| 32. | <b>Nguyễn Thị Bích Ngọc</b> | UVTVQU, Trưởng Ban Tổ chức Quận ủy Ngô Quyền        | 16/01/1968 | x  | Đại học Y Hà Nội (CQ), Bác sĩ chuyên khoa I (CQ), CN Hành chính (TC)   | CC   | Anh B     | 07/2008<br>Đơn vị sự nghiệp            |
| 33. | <b>Nguyễn Hồng Vinh</b>     | Phó Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy                     | 14/09/1973 |    | Cử nhân Anh văn (TC), Kỹ sư Xây dựng (TC), Cử  | CN   | ĐH Anh    | 10/2006<br>Đơn vị sự nghiệp            |

| TT  | Họ và tên                   | Chức vụ, đơn vị công tác       | Ngày sinh  | Nữ | Trình độ các mặt                                       |      |           | Thời điểm, đơn vị trước khi tuyển dụng |
|-----|-----------------------------|--------------------------------|------------|----|--|------|-----------|--|
|     |                             |                                |            |    | Chuyên môn nghiệp vụ                                   | LLCT | Ngoại ngữ |  |
|     |                             |                                |            |    | nhân Luật Kinh tế;<br>Thạc sĩ Xây dựng công trình thủy |      |           |  |
| 34. | <b>Trần Thị Quỳnh Trang</b> | UVTU, Bí thư Huyện ủy An Dương | 23/01/1978 | x  | Cử nhân Tiếng Anh (TC), Thạc sĩ Quản lý Giáo dục       | CC   | Anh B     | 07/2008<br>Đơn vị sự nghiệp            |



**THUYẾT MINH CHI TIẾT KINH PHÍ ĐỀ ÁN “THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC  
CHẤT LƯỢNG CAO THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2050”**

(Đơn vị tính: Triệu đồng)

| TT  | Trình độ  | Mức hỗ trợ ước tính / người (triệu đồng) | Năm 2025   |                       | Năm 2026   |                       | Năm 2027   |                       | Năm 2028   |                       | Năm 2029   |                       | Năm 2030   |                       | Giai đoạn 2025-2030 |                       | Ghi chú |
|---|---|--|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------|
|   |   |  | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng            | Kinh phí (triệu đồng) |         |
| 1   | 2   | 3  | 4          | 5                     | 6          | 7                     | 8          | 9                     | 10         | 11                    | 12         | 13                    | 14         | 15                    | 16                  | 17                    | 18      |
| <b>Chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao</b> |   |  | <b>212</b> | <b>23,810</b>         | <b>244</b> | <b>29,810</b>         | <b>306</b> | <b>37,660</b>         | <b>516</b> | <b>68,430</b>         | <b>630</b> | <b>83,930</b>         | <b>770</b> | <b>99,230</b>         | <b>2,678</b>        | <b>342,870</b>        |         |
| 1   | Chính sách 1: Chính sách học bổng và hỗ trợ sinh hoạt đối với học sinh  | 105                                      | 50         | 5,250                 | 50         | 5,250                 | 70         | 7,350                 | 70         | 7,350                 | 100        | 10,500                | 150        | 15,750                | 490                 | 51,450                |         |
| 2   | Chính sách 2: Chính sách học bổng và hỗ trợ sinh hoạt đối với sinh viên | 105                                      | 50         | 5,250                 | 50         | 5,250                 | 70         | 7,350                 | 70         | 7,350                 | 100        | 10,500                | 150        | 15,750                | 490                 | 51,450                |         |
| 3   | Chính sách 3: Chính sách tạo nguồn thu hút, tuyển dụng                  | 0  | 20         | -                     | 20         | -                     | 20         | -                     | 20         | -                     | 20         | -                     | 20         | -                     | 120                 | -                     |         |
| 4   | Chính sách 4: Chính sách hỗ trợ một lần                                 |  | 15         | 3,550                 | 20         | 4,300                 | 20         | 4,300                 | 64         | 11,800                | 75         | 13,700                | 85         | 15,200                | 279                 | 52,850                |         |

| TT | Trình độ   | Mức hỗ trợ ước tính / người (triệu đồng) | Năm 2025 |                       | Năm 2026 |                       | Năm 2027 |                       | Năm 2028 |                       | Năm 2029 |                       | Năm 2030 |                       | Giai đoạn 2025-2030 |                       | Ghi chú |
|----|--|--|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------|
|    |  |  | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng            | Kinh phí (triệu đồng) |         |
| 1  | 2  | 3  | 4        | 5                     | 6        | 7                     | 8        | 9                     | 10       | 11                    | 12       | 13                    | 14       | 15                    | 16                  | 17                    | 18      |
|    | Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc                      | 150                                      | 5        | 750                   | 10       | 1,500                 | 10       | 1,500                 | 50       | 7,500                 | 60       | 9,000                 | 70       | 10,500                | 205                 | 30,750                |         |
|    | Người có trình độ Thạc sĩ và tương đương.          | 200                                      | 5        | 1,000                 | 5        | 1,000                 | 5        | 1,000                 | 5        | 1,000                 | 5        | 1,000                 | 5        | 1,000                 | 30                  | 6,000                 |         |
|    | Người có trình độ Tiến sĩ và tương đương.          | 300                                      | 3        | 900                   | 3        | 900                   | 3        | 900                   | 5        | 1,500                 | 5        | 1,500                 | 5        | 1,500                 | 24                  | 7,200                 |         |
|    | Người có trình độ Phó Giáo sư và tương đương.      | 400                                      | 1        | 400                   | 1        | 400                   | 1        | 400                   | 2        | 800                   | 3        | 1,200                 | 3        | 1,200                 | 11                  | 4,400                 |         |
|    | Người có trình độ Giáo sư và tương đương.          | 500                                      | 1        | 500                   | 1        | 500                   | 1        | 500                   | 2        | 1,000                 | 2        | 1,000                 | 2        | 1,000                 | 9                   | 4,500                 |         |
| 5  | Chính sách 5: Chính sách về tiền lương và thu nhập |  | 10       | 1,230                 | 15       | 1,680                 | 15       | 1,680                 | 59       | 5,940                 | 69       | 6,840                 | 79       | 7,740                 | 247                 | 25,110                |         |
|    | Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc                      | 90                                       | 5        | 450                   | 10       | 900                   | 10       | 900                   | 50       | 4,500                 | 60       | 5,400                 | 70       | 6,300                 | 205                 | 18,450                |         |
|    | Người có trình độ Thạc sĩ và tương đương.          | 120                                      | 3        | 360                   | 3        | 360                   | 3        | 360                   | 5        | 600                   | 5        | 600                   | 5        | 600                   | 24                  | 2,880                 |         |

| TT                                    | Trình độ   | Mức hỗ trợ ước tính / người (triệu đồng) | Năm 2025   |                       | Năm 2026   |                       | Năm 2027   |                       | Năm 2028   |                       | Năm 2029   |                       | Năm 2030   |                       | Giai đoạn 2025-2030 |                       | Ghi chú  |
|---------------------------------------|--|--|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|--|
|                                       |  |  | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng   | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng            | Kinh phí (triệu đồng) |  |
| 1                                     | 2  | 3  | 4          | 5                     | 6          | 7                     | 8          | 9                     | 10         | 11                    | 12         | 13                    | 14         | 15                    | 16                  | 17                    | 18   |
|                                       | Người có trình độ Tiến sĩ và tương đương.                  | 180                                      | 1          | 180                   | 1          | 180                   | 1          | 180                   | 2          | 360                   | 2          | 360                   | 2          | 360                   | 9                   | 1,620                 |  |
|                                       | Người có trình độ Giáo sư và tương đương.                  | 240                                      | 1          | 240                   | 1          | 240                   | 1          | 240                   | 2          | 480                   | 2          | 480                   | 2          | 480                   | 9                   | 2,160                 |  |
| 6                                     | Chính sách 6: Chính sách đặt hàng chuyên gia, nhà khoa học | 300                                      | 12         | 3,600                 | 24         | 7,200                 | 36         | 10,800                | 60         | 18,000                | 72         | 21,600                | 72         | 21,600                | 276                 | 82,800                | Bình quân 50 triệu x 6 tháng = 300 triệu/l hợp đồng đặt hàng |
| 7                                     | Chính sách 7: Chính sách hỗ trợ nhà ở và đi lại            | 5  | 30         | 150                   | 30         | 150                   | 40         | 200                   | 50         | 250                   | 50         | 250                   | 50         | 250                   | 250                 | 1,250                 | Không bao gồm kinh phí hỗ trợ mua NOXH                       |
| <b>Chính sách trọng dụng nhân tài</b> |  |  | <b>210</b> | <b>2,000</b>          | <b>210</b> | <b>2,000</b>          | <b>210</b> | <b>2,000</b>          | <b>210</b> | <b>2,000</b>          | <b>210</b> | <b>2,000</b>          | <b>210</b> | <b>2,000</b>          | <b>1,260</b>        | <b>12,000</b>         |  |
| 1                                     | Chính sách 8: Chính sách bố trí, sử dụng sau khi thu hút   | 0  |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |                     | -                     |  |
| 2                                     | Chính sách 9: Chính sách quy hoạch và bổ nhiệm             | 0  |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |                     | -                     |  |
| 3                                     | Chính sách 10: Chính sách đào tạo, bồi dưỡng               | 0  |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |            | -                     |                     | -                     | Kinh phí nằm trong Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng hàng năm của   |

| TT   | Trình độ  | Mức hỗ trợ ước tính / người (triệu đồng) | Năm 2025 |                       | Năm 2026 |                       | Năm 2027 |                       | Năm 2028 |                       | Năm 2029 |                       | Năm 2030 |                       | Giai đoạn 2025-2030 |                       | Ghi chú   |
|------|---|--|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|---------------------|-----------------------|-----------|
|      |   |  | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng | Kinh phí (triệu đồng) | Số lượng            | Kinh phí (triệu đồng) |           |
| 1    | 2   | 3  | 4        | 5                     | 6        | 7                     | 8        | 9                     | 10       | 11                    | 12       | 13                    | 14       | 15                    | 16                  | 17                    | 18        |
|      |   |  |          |                       |          |                       |          |                       |          |                       |          |                       |          |                       |                     |                       | thành phố |
| 4    | Chính sách 11: Chính sách tôn vinh, khen thưởng | 200                                      | 10       | 2,000                 | 10       | 2,000                 | 10       | 2,000                 | 10       | 2,000                 | 10       | 2,000                 | 10       | 2,000                 | 60                  | 12,000                |           |
| Tổng |   |  | 422      | 25,810                | 454      | 31,810                | 516      | 39,660                | 726      | 70,430                | 840      | 85,930                | 980      | 101,230               | 3,938               | 354,870               |           |

## KẾ HOẠCH

Thực hiện Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050

(Kèm theo Quyết định số 807/QĐ-UBND  
ngày 06/3 /2025 của Ủy ban nhân dân thành phố)

### I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

#### 1. Mục đích

- Xác định các nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm để Ủy ban nhân dân thành phố, các sở, ngành, cơ quan, đơn vị tập trung lãnh đạo, chỉ đạo để thực hiện có hiệu quả quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp theo Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

- Tạo môi trường làm việc thuận lợi, cơ chế, chính sách đãi ngộ hấp dẫn nhằm thu hút và trọng dụng có hiệu quả nguồn lực nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của thành phố, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu, định hướng phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 nói riêng và Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 nói chung.

- Phân đầu đạt các chỉ tiêu về thu hút, trọng dụng nhân tài theo Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

#### 2. Yêu cầu

- Việc tổ chức triển khai thực hiện phải bám sát Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050; đảm bảo nghiêm túc, chất lượng, hiệu quả, đúng tiến độ, trách nhiệm được phân công, tạo sự đồng bộ, liên thông, gắn với việc thực hiện các Nghị quyết của Đảng.

- Các nhiệm vụ, giải pháp phải từ thực tiễn, xác định những nhiệm vụ trọng tâm cần làm ngay, có lộ trình và phân công rõ trách nhiệm của từng cơ quan, địa phương, đơn vị trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao.

- Quá trình tổ chức thực hiện cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các sở, ngành, địa phương, đơn vị liên quan, tránh tình trạng chồng chéo, lãng phí nguồn lực, đồng thời đảm bảo tính liên tục, kế thừa và phát triển bền vững.

- Đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc triển khai thực hiện. Công tác kiểm tra, giám sát phải được thực hiện thường xuyên nhằm đánh giá hiệu quả thực hiện, kịp thời điều chỉnh những bất cập để nâng cao chất lượng thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao.

## **II. NHIỆM VỤ CỤ THỂ**

### **1. Sở Nội vụ**

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan, Ủy ban nhân dân cấp huyện tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố trình Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao để triển khai Đề án và Nghị quyết.

- Tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố Thành lập Bộ phận quản lý đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao: quyết định về nhu cầu thu hút; kiện toàn danh sách nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; bổ sung trường hợp đủ tiêu chuẩn và đưa ra khỏi danh sách những trường hợp không có triển vọng phát triển theo đánh giá của người đứng đầu đơn vị.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị có liên quan hàng năm xây dựng kế hoạch, trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt danh sách đối tượng được hưởng các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao.

- Phối hợp với Sở Tài chính, Sở Kế hoạch và Đầu tư trong việc xây dựng dự toán ngân sách hàng năm trình Ủy ban nhân dân thành phố bố trí kinh phí từ ngân sách nhà nước để thực hiện.

- Tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố tổ chức ít nhất 02 lớp đào tạo, bồi dưỡng hàng năm dành riêng cho đối tượng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Phối hợp các cơ quan, đơn vị liên quan xây dựng, quản lý cơ sở dữ liệu nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố để quản lý, theo dõi.

- Phối hợp với các cơ quan, đơn vị đánh giá tổng hợp kết quả triển khai thực hiện Đề án theo từng năm và từng giai đoạn, định kỳ báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố theo quy định.

### **2. Sở Tài chính**

- Chủ trì, tham mưu cấp có thẩm quyền bố trí kế hoạch vốn đầu tư công trên cơ sở đề xuất của Sở Nội vụ và các sở, ngành, cơ quan, đơn vị có liên quan để triển khai thực hiện các nội dung của Đề án theo quy định.

- Căn cứ khả năng cân đối của ngân sách địa phương và tình hình triển khai thực hiện, trên cơ sở đề xuất của Sở Nội vụ và các sở, ngành, cơ quan, đơn vị có liên quan, tổng hợp trình cấp có thẩm quyền quyết định bố trí kinh phí chi thường

xuyên theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các văn bản hướng dẫn để thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Căn cứ kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm, phối hợp Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị có liên quan đề xuất nhu cầu nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố.

### **3. Sở Khoa học và Công nghệ**

- Tăng cường đề xuất nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao thực hiện các nhiệm vụ khoa học, công nghệ; tạo điều kiện cho các đối tượng được thu hút thực hiện các nhiệm vụ khoa học, công nghệ và tham gia phản biện chính sách trên cơ sở tiềm lực khoa học, công nghệ của thành phố.

- Đẩy mạnh, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao lĩnh vực khoa học và công nghệ; đảm bảo đạt mục tiêu tỷ lệ nhân tài, nhân lực chất lượng cao được đào tạo, bồi dưỡng trong lĩnh vực khoa học và công nghệ đạt 30% vào năm 2025; đạt 60% vào năm 2030; đạt 100% vào năm 2050.

### **4. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch**

- Chỉ đạo các cơ quan báo chí thành phố, Cổng thông tin điện tử thành phố, hệ thống thông tin cơ sở thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền về Đề án và Nghị quyết.

### **5. Sở Giáo dục và Đào tạo**

- Xây dựng mạng lưới kết nối với các Trường Đại học hàng đầu của Việt Nam, khu vực và quốc tế.

- Phát triển năng lực cho đội ngũ giáo viên, giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao; đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý.

### **6. Sở Ngoại vụ**

- Đẩy mạnh, mở rộng hợp tác với các tổ chức quốc tế, các trường đại học uy tín trên thế giới trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ nhu cầu phát triển của thành phố.

- Xúc tiến, thiết lập quan hệ hợp tác, thu hút các nhà đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục.

- Thành lập mạng lưới chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân thành đạt, người có tài năng vượt trội là người Hải Phòng sinh sống và làm việc ở nước ngoài; vận động, kết nối trí thức trong và ngoài nước chia sẻ và cống hiến cho sự phát triển kinh tế, xã hội của thành phố Hải Phòng.

### **7. Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thành phố Thủy Nguyên**

- Cụ thể hóa nhiệm vụ, giải pháp của Đề án và Kế hoạch này phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương. Phối hợp với các cơ quan liên quan cân đối ngân sách, đầu tư phục vụ triển khai Đề án và Nghị quyết hàng năm.

- Quan tâm chỉ đạo công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Tăng cường công tác kêu gọi, thu hút kinh phí từ các nguồn hợp pháp để huy động tốt nhất mọi nguồn lực hỗ trợ cho hoạt động thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

### **8. Thủ trưởng các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thành phố Thủy Nguyên và các cơ quan, đơn vị có liên quan**

- Quán triệt chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, của thành phố về ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao trong xây dựng, phát triển ngành, lĩnh vực, địa phương và đất nước tại cơ quan, đơn vị mình.

- Tổ chức và duy trì chuyên mục thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao trên phương tiện thông tin của các cơ quan, tổ chức.

- Phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; đề xuất nhu cầu thu hút phù hợp lĩnh vực thành phố ưu tiên phát triển.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao tại cơ quan, đơn vị mình để chủ động quản lý, theo dõi, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm theo quy định.

- Xác định các tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động của đối tượng nguồn nhân lực chất lượng cao; định kỳ đánh giá hiệu quả hoạt động; đề xuất cơ quan có thẩm quyền đưa ra khỏi danh sách những trường hợp không có triển vọng phát triển theo đánh giá định kỳ.

- Ưu tiên đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao trong bố trí quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp. Thực hiện theo cơ chế thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý có mở rộng đối tượng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao đối với tối thiểu 20% các vị trí lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm mới từ Giám đốc Sở trở xuống.

- Xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, công bằng, dân chủ, thân thiện, nhân văn; khuyến khích đổi mới, sáng tạo, tôn trọng sự khác biệt vì lợi ích chung; phát huy sức mạnh tập thể cùng với năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Tạo lập môi trường nghiên cứu chuyên nghiệp với trang thiết bị, máy móc, công nghệ tiên tiến; tạo điều kiện cho các đối tượng được thu hút thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu ưu tiên phát triển, trong đó lồng ghép các lớp đào tạo, bồi dưỡng dành riêng cho đối tượng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Định kỳ tổ chức biểu dương, tôn vinh đội ngũ nhân lực chất lượng cao nhằm kịp thời động viên, khích lệ tinh thần học tập, lao động sáng tạo của họ với các hình thức phù hợp như tặng bằng khen, giấy khen, vinh danh phù hợp.

### **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**



### 1. Sở Nội vụ:

- Là đơn vị chủ trì tham mưu tổ chức triển khai thực hiện Đề án và Nghị quyết, có trách nhiệm phối hợp với các sở, ban, ngành đơn vị có liên quan hàng năm xây dựng kế hoạch triển khai, trình Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt.

- Theo dõi các sở, ngành, địa phương, đơn vị triển khai thực hiện các nhiệm vụ được giao tại Kế hoạch này theo đúng tiến độ; kịp thời báo cáo, đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, chỉ đạo, giải quyết những khó khăn, vướng mắc phát sinh.

- Tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố kết quả thực hiện Kế hoạch theo từng giai đoạn hoặc khi có yêu cầu.

### 2. Các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thành phố Thủy Nguyên và các cơ quan, đơn vị có liên quan:

- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, phối hợp với Sở Nội vụ để thực hiện các giải pháp có liên quan trong Đề án, Kế hoạch này; chủ động triển khai thực hiện, lồng ghép với các chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, bảo đảm chất lượng, hiệu quả và đúng tiến độ.

- Tổng hợp, đánh giá, báo cáo theo yêu cầu về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Trên đây là Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Trong quá trình triển khai thực hiện, trường hợp có khó khăn, vướng mắc, các sở, ngành, cơ quan, đơn vị báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố (qua Sở Nội vụ) để xem xét, quyết định. /.

