

NGHỊ QUYẾT**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****I. TÌNH HÌNH**

Trong thời gian qua, thành phố đã ban hành một số chủ trương, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao như: chính sách đào tạo cán bộ nguồn từ xa, đề án đào tạo 100 tiến sĩ, thạc sĩ ở nước ngoài; 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 đặc thù về hỗ trợ đào tạo, đãi ngộ nhân lực ngành y tế.... Các chính sách trên 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 phố¹. 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 kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị và 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 và chế độ đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài, nhân lực chất lượng cao về làm việc cho thành phố. Hiện nay, các 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 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.

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 theo tinh thần chỉ đạo của Bộ Chính trị tại Nghị quyết số 45-NQ/TW, rất cần phải có chiến lược hiệu quả trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

¹ 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...

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- 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;

- 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;

- 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.

2. Mục tiêu tổng quát

- Thu hút và trọng dụng hiệu quả nguồn 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.

- Phấn 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.

3. 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 viên, 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, phần đầu 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.

III. NHIỆM VỤ, 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 pháp luật, 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

Quan triết 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 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 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.

(Danh mục về một số nhiệm vụ cụ thể kèm theo Nghị quyết)

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội thành phố tổ chức quán triệt, xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện Nghị quyết theo chức năng, nhiệm vụ.

2. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân thành phố chỉ đạo phê duyệt các cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ để thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; chỉ đạo giám sát việc triển khai thực hiện Nghị quyết của Hội đồng nhân dân thành phố và bảo đảm kinh phí cần thiết để thực hiện theo quy định.

3. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo 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”, ban hành kế hoạch, chương trình thực hiện, bảo đảm các nguồn lực để thực hiện Nghị quyết, Đề án; chỉ đạo các sở, ngành, đơn vị, cá nhân liên quan tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết; định kỳ báo cáo kết quả, tiến độ thực hiện Nghị quyết.

4. Ban Tổ chức Thành ủy chủ trì cùng các cơ quan, đơn vị liên quan theo dõi, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết; tham mưu, đề xuất với Ban Thường vụ Thành ủy, Thường trực Thành ủy công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, sơ kết, kịp thời điều chỉnh, bổ khuyết các chủ trương lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Nghị quyết.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương (để báo cáo),
- Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương, Văn phòng Trung ương (để báo cáo),
- Các ban cán sự đảng, đảng đoàn,
- Các đảng bộ trực thuộc Thành ủy,
- Các ban, cơ quan của Thành ủy,
- Các sở, ban, ngành thành phố, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội thành phố,
- Các đồng chí Ủy viên Thành ủy,
- Lưu Văn phòng Thành ủy.

T/M BAN THƯỜNG VỤ

BÍ THƯ



Lê Tiến Châu

DANH MỤC NHIỆM VỤ

(Ban hành kèm theo 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)

Stt	Nhiệm vụ	Phân công lãnh đạo chỉ đạo	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
1	Ban hành các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao	Đồng chí Chủ tịch Hội đồng nhân dân thành phố	Nghị quyết của Hội đồng nhân dân thành phố	Năm 2025
2	Truyền thông về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao	Đồng chí Trưởng Ban Tuyên giáo Thành ủy	Chuyên mục, tin bài, phóng sự tuyên truyền	Thường xuyên
3	Phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao	Các đồng chí: Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực nội vụ	- Danh sách giới thiệu, tiến cử nhân tài; - Danh sách học sinh, sinh viên tài năng (số lượng đạt khoảng 5% tổng số học sinh, sinh viên có thành tích xuất sắc)	Hàng năm
4	Thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong cơ quan, đơn vị của thành phố	Các đồng chí: Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực nội vụ	- Năm 2025: khoảng 10% so với tổng số tuyển dụng mới. - Năm 2030, định hướng đến năm 2050: duy trì tỷ lệ 20% so với tổng số tuyển dụng mới	Năm 2025 Giai đoạn 2030 - 2050

Stt	Nhiệm vụ	Phân công lãnh đạo chỉ đạo	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
5	Nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao	Các đồng chí: Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực nội vụ	<ul style="list-style-type: none"> - Tổ chức ít nhất 02 lớp đào tạo, bồi dưỡng/năm dành riêng cho đối tượng nguồn nhân lực chất lượng cao - 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 - Xây dựng mạng lưới kết nối với tối thiểu 20 Trường Đại học hàng đầu của Việt Nam, khu vực và quốc tế 	<p>Hàng năm</p> <p>Năm 2025 - 2050</p> <p>Năm 2030</p>
6	Tăng cường hợp tác, giao lưu, hội nhập quốc tế về nguồn nhân lực chất lượng cao	Các đồng chí: Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực nội vụ	<ul style="list-style-type: none"> Tổ chức học tập kinh nghiệm thu hút, trọng dụng nhân tài tại các nước phát triển, có nguồn nhân lực khu vực công chất lượng cao 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 	<p>Hàng năm</p> <p>Hàng năm</p>

Stt	Nhiệm vụ	Phân công lãnh đạo chỉ đạo	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
7	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	Các đồng chí: Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực nội vụ	Dành tối thiểu 20% các vị trí lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm mới từ Giám đốc Sở trở xuống thực hiện theo cơ chế thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý	Hàng năm
8	Thực hiện quản lý chặt chẽ danh sách nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao	Các đồng chí: Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực nội vụ	<ul style="list-style-type: none"> - Cơ sở dữ liệu quản lý nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao - Định kỳ rà soát, bổ sung trường hợp đủ tiêu chuẩn, đồng thời đưa ra khỏi danh sách những trường hợp không đạt yêu cầu 	Hàng năm