

Số: 1502/QĐ-UBND

Bình Phước, ngày 18 tháng 9 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án thu hút nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao
của tỉnh Bình Phước giai đoạn 2023-2030**

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;

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

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 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025;

Căn cứ Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2018 của Chính phủ về 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 xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;

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;

Thực hiện Kế hoạch số 02-KH/BCN339 ngày 25/11/2021 của Ban Chủ nhiệm 339 về triển khai thực hiện Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Phước giai đoạn 2021-2025;



Thực hiện Đề án số 05-ĐA/TU ngày 12/7/2022 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Phước giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến 2030;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 1911/TTr-SNV ngày 15/9/2023.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án thu hút nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao của tỉnh Bình Phước giai đoạn 2023-2030.

Điều 2. Thủ trưởng các sở, ban, ngành; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:

- Như Điều 2;
- Bộ Nội vụ;
- TTTU, TT HĐND tỉnh;
- CT, PCT UBND tỉnh;
- BTC TU;
- Sở Nội vụ (3 bản);
- LĐLĐ, Phòng NC, KGVX;
- Lưu: VT, (T167QĐ).



CHỦ TỊCH

Trần Tuệ Hiền

ĐỀ ÁN

**Thu hút nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao của tỉnh Bình Phước
giai đoạn 2023-2030**

*(Phê duyệt kèm theo Quyết định số 1502 /QĐ-UBND ngày 18 / 9 /2023
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh)*

Phần thứ nhất

SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Tỉnh Bình Phước, một trong những tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có vị trí chiến lược quan trọng, kết nối Tây Nguyên - Tây Nam Bộ với vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và Thành phố Hồ Chí Minh. Mặc dù có những tiền đề thuận lợi đó nhưng tỉnh Bình Phước cũng đứng trước những khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, có trình độ lý luận chính trị, đạo đức, phẩm chất chưa xứng tầm với yêu cầu phát triển chung của đất nước. Thấy rõ được hạn chế này tại Nghị quyết số 01-NQ/ĐH ngày 22/10/2020 của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Phước lần thứ XI (nhiệm kỳ 2020-2025) nhấn mạnh: “Triển khai thực hiện các chương trình hành động trong đó, quyết liệt thực hiện 3 chương trình đột phá chiến lược, tạo bước chuyển và nền tảng tốt hơn cho phát triển giai đoạn tới: Đột phá trong đầu tư kết cấu hạ tầng, đột phá trong cải cách hành chính, mà trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính, đột phá trong phát triển nguồn nhân lực”.

Có thể thấy rằng, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh đang ngày một nâng cao. Theo số liệu thống kê từ Đề án số 05-ĐA/TU ngày 12/7/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Phước giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030, toàn tỉnh có 23.396 người (cán bộ, công chức: 5.063 người, chiếm 21,64%; Viên chức: 18.333 người, chiếm 78,36%). Trong đó: Tiến sỹ: 22 đ/c (0,09%), Thạc sỹ: 878 đ/c (3,75%), Đại học 18.358 đ/c (78,46%), Cao đẳng 1.923 đ/c (8,23%), Trung cấp 2.171 đ/c (9,28%). Những nhân tố để đáp ứng được với bối cảnh đó là phải có một đội ngũ nhân lực trẻ, năng động, sáng tạo, giàu nhiệt huyết và có trình độ, chuyên môn cao, là các chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực. Đây thực sự là thách thức hiện tại trong công tác tổ chức cán bộ và khó khăn của tỉnh trong công tác thu hút nhân lực chất lượng cao.

Chính vì thế, hơn lúc nào hết việc xây dựng một đội ngũ lãnh đạo trẻ có năng lực, tầm nhìn và tâm huyết là một trong những nhiệm vụ quan trọng, là điểm nhấn, mục tiêu đột phá trong phát triển nguồn nhân lực. Đó cũng là lý do

để việc xây dựng và thực hiện “Đề án thu hút nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao của tỉnh Bình Phước giai đoạn 2023-2030” là đặc biệt cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015.
2. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019.
3. Luật Cán bộ, công chức ngày 13/11/2008.
4. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25/11/2019.
5. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
6. Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025.
7. Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
8. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2018 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.
9. 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 xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.
10. 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.
11. Kết luận số 374-KL/TU ngày 25/6/2022 của Tỉnh ủy Bình Phước về thu hút, chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn lao động trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.
12. Nghị quyết số 17/2018/NQ-HĐND ngày 14/12/2018 của HĐND tỉnh quy định chính sách khuyến khích, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh; Nghị quyết số 28/2021/NQ-HĐND ngày 07/12/2021 của HĐND tỉnh về sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định chính sách, khuyến khích, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo bồi dưỡng và thu hút nguồn nhân lực chất

lượng cao trên địa bàn tỉnh được ban hành kèm theo Nghị quyết số 17/2018/NQ-HĐND ngày 14/12/2018 của HĐND tỉnh.

13. Nghị quyết số 18/2019/NQ-HĐND ngày 16/12/2019 của HĐND tỉnh ban hành Quy định chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Bình Phước giai đoạn 2020 - 2025 và định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 27/2020/NQ-HĐND ngày 10/12/2020 của HĐND tỉnh về sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ một số điều của Quy định về chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2020-2025 và định hướng đến năm 2030 ban hành kèm theo Nghị quyết số 18/2019/NQ-HĐND ngày 16/12/2019 của HĐND tỉnh.

14. Kế hoạch số 02-KH/BCN339 ngày 25/11/2021 của Ban Chủ nhiệm 339 về triển khai thực hiện Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2025.

15. Đề án số 05-ĐA/TU ngày 12/7/2022 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến 2030.

Phần thứ hai

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BÌNH PHƯỚC

I. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1. Kết quả thu hút nguồn nhân lực

Năm 2019, có 01 hồ sơ trình độ Tiến sĩ đủ điều kiện, tiêu chuẩn thu hút nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 17/2018/NQ-HĐND, UBND tỉnh bố trí công tác tại Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh. Tuy nhiên, sau một thời gian được bố trí công tác, nhân sự này cũng xin nghỉ vì lý do cá nhân ¹.

Năm 2020, UBND thuận chủ trương thu hút 19 hồ sơ trình độ bác sĩ đứng đối tượng, đủ điều kiện, tiêu chuẩn thu hút nguồn nhân lực y tế theo Nghị quyết 18/2019/NQ-HĐND, 01 hồ sơ đủ điều kiện, tiêu chuẩn thu hút theo Nghị quyết 17/2018/NQ-HĐND ¹.

Năm 2021, UBND thuận chủ trương thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao theo đó thu hút đối với 16 trường hợp đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định tại Nghị quyết số 18/2019/NQ-HĐND ².

¹ Báo cáo số 185/BC-SNV ngày 03/12/2020 của Sở Nội vụ về kết quả thẩm định hồ sơ đăng ký thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao năm 2020.

² Công văn số 971/UBND-NC ngày 04/5/2022 của UBND tỉnh về việc thuận chủ trương thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao năm 2021.

Năm 2022, UBND tỉnh thuận chủ trương thu hút đối với 02 trường hợp đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định tại Nghị quyết số 18/2019/NQ-HĐND³.

2. Ưu điểm

Trong thời gian vừa qua, công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Bình Phước được các cấp chính quyền đặc biệt quan tâm chú trọng, thu hút được sự tham gia tích cực của toàn thể xã hội. Tỉnh đã ban hành nhiều quy định, chính sách để thu hút nhân lực chất lượng cao như: Nghị quyết số 17/2018/NQ-HĐND và Nghị quyết số 28/2021/NQ-HĐND về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị quyết số 17/2018/NQ-HĐND; Nghị quyết số 18/2019/NQ-HĐND và Nghị quyết số 27/2020/NQ-HĐND về sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ một số điều của Nghị quyết số 18/2019/NQ-HĐND ngày 16/12/2019 của HĐND tỉnh. Điều đó có thể thấy việc thu hút đội ngũ nhân lực chất lượng cao, tạo nguồn cán bộ có năng lực và trình độ trong tương lai, đã và đang được các cấp lãnh đạo của tỉnh quan tâm và tạo điều kiện.

3. Khó khăn, hạn chế

Nhìn chung, công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Bình Phước từ năm 2019 trở về trước chưa thu được nhiều kết quả về cả số lượng lẫn chất lượng. Thời điểm này, các quy định về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vừa mới ban hành, chưa có nhiều hướng dẫn để triển khai thực hiện. Công tác tuyên truyền, phổ biến thông tin chưa đạt được hiệu quả cao, chưa đi sâu đi sát và tạo được sự quan tâm của đông đảo quần chúng Nhân dân.

Chế độ chính sách, đãi ngộ của tỉnh nhìn chung còn chưa cao và hấp dẫn so với các tỉnh, thành phố khác và khu vực tư nhân. Việc đãi ngộ chủ yếu dừng lại ở trợ cấp lương theo ngạch bậc, phụ cấp và trợ cấp ban đầu, chưa có lộ trình phát triển nghề nghiệp cho đối tượng được thu hút. Tỉnh cũng chưa có các chính sách về nhà ở, hỗ trợ phương tiện đi lại hay những chính sách ưu tiên cho thân nhân người được thu hút như Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương...

II. NGUYÊN NHÂN VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

1. Nguyên nhân

- Thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan, đơn vị trong việc triển khai thu hút nhân lực chất lượng cao.

- Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài mới chỉ quan tâm đến việc thu hút nhưng chưa quan tâm chú trọng đến việc sử dụng và đãi ngộ nên không giữ chân được người tài.

³ Công văn số 754/UBND-NC ngày 08/3/2023 của UBND tỉnh về việc thuận chủ trương thu hút nhân lực chất lượng cao ngành y tế năm 2022.

- Kinh phí cho việc triển khai thu hút nguồn nhân lực cao chưa được phân bổ kịp thời, nhanh chóng.

- Chính sách thu hút chưa thực sự hấp dẫn đặc biệt là mức lương và thu nhập. Sau khi đối tượng thu hút được bố trí công tác, chế độ chính sách của tỉnh so với Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương và khu vực ngoài nhà nước còn thấp do các quy định về chế độ, lương phải theo ngạch bậc, trong khi tỉnh Bình Phước còn nhận hỗ trợ từ Trung ương. Do đó, cũng phần nào ảnh hưởng tới chất lượng thu hút nguồn nhân lực của tỉnh.

2. Bài học kinh nghiệm

Qua công tác triển khai thực hiện thu hút nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao, kinh nghiệm được rút ra đối với tỉnh Bình Phước như sau:

- Để thu hút nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao cần ban hành những cơ chế, chính sách đặc thù mang tính đột phá, dài hạn, hấp dẫn, nhằm thu hút và giữ chân được người tài. Tạo điều kiện cho họ có môi trường được phát triển, phát huy hết khả năng của bản thân.

- Đẩy mạnh công tác truyền thông để thông tin sâu rộng đến các tầng lớp nhân dân, thu hút được đông đảo sự tham gia của các đối tượng là học sinh, sinh viên có trình độ, năng lực xuất sắc.

- Đẩy mạnh công tác tham gia phối hợp giữa cơ quan đơn vị trong công tác triển khai chính sách thu hút nhân tài. Vì vậy, cần xây dựng phương án kế hoạch cụ thể, phân công trách nhiệm rõ ràng cho các bên tham gia để đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ.

Phần thứ ba

NỘI DUNG CỦA ĐỀ ÁN

I. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Phạm vi thực hiện

- Đề án được triển khai thực hiện trong giai đoạn 2023 – 2030.

- Đề án được triển khai thực hiện ở các cơ quan hành chính nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh.

2. Đối tượng áp dụng

2.1. *Nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao*: Là những cá nhân chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ, tri thức; có khả năng lao động sáng tạo và những đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của xã hội và đất nước; gồm 3 nhóm đối tượng sau:

Nhóm 1 - Học sinh các trường Trung học phổ thông chuyên của tỉnh tốt nghiệp loại xuất sắc, giỏi tại các trường đại học có uy tín chất lượng trong và ngoài nước hoặc đạt các giải thưởng trong các kỳ thi, cụ thể như sau:

a) Đạt giải ba cá nhân trở lên tại một trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp tỉnh, đạt giải khuyến khích trở lên trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp quốc gia hoặc Bằng khen trở lên trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi quốc tế thuộc một trong các môn như toán, vật lý, hóa học, sinh học, tin học, ngữ văn, lịch sử, địa lý, ngoại ngữ... trong thời gian học ở cấp trung học phổ thông;

b) Đạt giải ba cá nhân trở lên tại cuộc thi khoa học - kỹ thuật cấp quốc gia hoặc quốc tế trong thời gian học ở cấp trung học phổ thông hoặc bậc đại học;

c) Đạt giải ba cá nhân trở lên tại cuộc thi Ô-lim-pích thuộc một trong các môn toán, vật lý, hóa học, cơ học, tin học hoặc các chuyên ngành khác trong thời gian học ở bậc đại học được Bộ Giáo dục và Đào tạo công nhận.

Nhóm 2 - Sinh viên là công dân quốc tịch Việt Nam đang sinh sống, học tập trong nước hoặc nước ngoài tốt nghiệp đạt loại xuất sắc, giỏi tại các cơ sở đào tạo có uy tín và chất lượng, không quá 25 tuổi.

Nhóm 3 - Cán bộ khoa học trẻ (*Thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I, bác sĩ nội trú không quá 30 tuổi; tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II không quá 35 tuổi; Giáo sư, Phó Giáo sư, các chuyên gia đầu ngành không quá 55 tuổi*), ưu tiên các ngành công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ chế biến nông sản, Luật, Hành chính, Y tế...: là công dân Việt Nam đang sinh sống, học tập trong nước và nước ngoài, có bằng tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ tại cơ sở giáo dục uy tín trong nước hoặc nước ngoài và được Cục Kiểm định chất lượng Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam công nhận; có nhiều thành tựu trong phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại hoặc có trình độ chuyên sâu về một ngành, một lĩnh vực nhất định và được cơ quan có thẩm quyền công nhận.

2.2 . *Lãnh đạo tương lai*: là những người có tài năng, các nhà khoa học, cán bộ, công chức, đảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực thực tiễn, thể hiện ở kết quả và hiệu quả công việc; tinh thần chủ động, sáng tạo, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao từ tốt trở lên; thuộc 01 trong 02 đối tượng sau:

(1) Là tài năng trẻ tiêu biểu được tuyển chọn từ các nhóm đối tượng tại Mục 2.1 khoản này được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu sử dụng để xem xét, tuyển dụng. Sau khi tuyển dụng được bố trí, đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với ngành nghề, lĩnh vực để đáp ứng yêu cầu công tác (không bồi dưỡng kiến thức cơ bản đã được học ở đại học). Có tinh thần cầu tiến, không ngừng rèn luyện, học tập, nghiên cứu, cập nhật, nâng cao kiến thức chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học; hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; được các cơ quan, đơn vị

có thẩm quyền quản lý, sử dụng xem xét, lựa chọn quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng của cơ quan, đơn vị hoặc tương đương trở lên.

(2) Cán bộ, công chức, viên chức trẻ, có độ tuổi dưới 35 tuổi, ưu tiên khuyến khích các trường hợp có trình độ trên đại học, năng lực vượt trội, luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên theo chức trách được giao, có kết quả, thành tích tác động và ảnh hưởng đến sự phát triển của một ngành, một lĩnh vực cụ thể trong hoạt động của cơ quan, đơn vị; được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quản lý, sử dụng xem xét, lựa chọn quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng của cơ quan, đơn vị hoặc tương đương.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

- Xây dựng và thực hiện các chính sách hỗ trợ, thu hút và trọng dụng tài năng trẻ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó vừa chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với phát triển Khoa học - Kỹ thuật - Công nghệ; tập trung cho những ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ, có vai trò quyết định, tạo bước đột phá mạnh mẽ trong phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh nhanh và bền vững, đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

- Xây dựng và phát huy đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học trẻ; chú trọng thực hiện các cơ chế, chính sách để phát triển tài năng trẻ; người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực tỉnh Bình Phước có nhu cầu; góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Thực hiện công tác tạo nguồn cán bộ trẻ, đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó vừa chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ, chú trọng xây dựng nguồn nhân lực còn thiếu để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho hệ thống chính trị của tỉnh.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị, trước tiên là đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp, từ cấp tỉnh đến cơ sở. Xây dựng đội ngũ cán bộ trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu chức danh và vị trí việc làm; nắm vững đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; có năng lực tổ chức thực hiện và giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu cụ thể

- Triển khai, phổ biến chương trình đến 100% số học sinh các trường THPT trên địa bàn tỉnh có tài năng, đạt thành tích trong các kỳ thi học sinh giỏi cấp tỉnh trở lên trong các năm học tiếp theo.

- Phân đầu mỗi năm có sinh viên, học viên có tài năng, đạt tiêu chuẩn tuyển chọn của Chương trình đăng ký nguyện vọng làm việc tại các sở, ngành tỉnh, UBND cấp huyện và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh sau khi tốt nghiệp đại học, sau đại học.

- Phân đầu mỗi năm, lựa chọn có cán bộ, công chức trẻ có năng lực và tiềm năng phát triển tham gia bồi dưỡng tạo nguồn lãnh đạo cho tương lai.

III. GIẢI PHÁP

1. Hoàn thiện các quy định, quy chế và xây dựng kế hoạch, lộ trình triển khai thực hiện Đề án

Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ.

- Rà soát, xây dựng các chính sách về thu hút, phát triển tài năng trẻ và tạo nguồn lãnh đạo tương lai của tỉnh; tập trung xây dựng tiêu chí cụ thể và quy trình tuyển chọn tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của tỉnh;

- Xác định rõ các bước phát hiện, tuyển dụng, bồi dưỡng, trọng dụng và tôn vinh; quy định trách nhiệm của tài năng trẻ trong từng lĩnh vực tôn vinh, cơ chế sàng lọc, đưa ra khỏi diện thu hút tài năng đối với những trường hợp không đạt yêu cầu; xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đủ sức hấp dẫn để khuyến khích, giữ chân tài năng trẻ và tạo động lực cho đội ngũ cán bộ nguồn lãnh đạo tương lai của tỉnh phát huy năng lực, sở trường; tiếp tục phân đầu đạt được thành tích, kết quả cao hơn; tạo môi trường làm việc thuận lợi cho tài năng trẻ, xây dựng môi trường hoạt động, trao đổi chuyên môn cho các tài năng thông qua các tọa đàm, hội thảo, cuộc thi, các hoạt động chuyên sâu, đặc biệt đối với các ngành trọng điểm, các lĩnh vực mũi nhọn. Ban hành các kế hoạch triển khai theo từng giai đoạn để cụ thể hóa các mục tiêu, giải pháp nhằm thực hiện hiệu quả Đề án.

- Xây dựng cơ chế đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; cơ chế khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học và tự học để đảm bảo trình độ quy định, không ngừng nâng cao trình độ, năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Xây dựng các chương trình bồi dưỡng về đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ.

- Rà soát, bổ sung quy định về tiêu chí đánh giá người đứng đầu đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức nếu không hoàn thành chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

2. Thực hiện các chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

2.1. Triển khai thực hiện chính sách phát hiện ngay từ cơ sở đào tạo và thực tiễn công tác

Trên cơ sở ưu tiên bố trí số biên chế nhà nước chưa sử dụng để thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc, nhưng vẫn phải phù hợp với ngành nghề đào tạo và vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Theo đó:

- Học sinh có triển vọng từ năm cuối trước khi tốt nghiệp trung học phổ thông, học sinh đỗ thủ khoa, đạt giải quốc gia, quốc tế, sinh viên đại học có kết quả học tập, nghiên cứu và rèn luyện xuất sắc ngay từ năm thứ nhất của các cơ sở đào tạo trong nước hàng năm được phát hiện, đánh giá trình cấp có thẩm quyền đưa vào diện thực hiện chính sách, được cấp học bổng; đến khi tốt nghiệp loại xuất sắc được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu để xem xét, tuyển dụng, được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và kiến thức chuyên ngành.

- Sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp loại xuất sắc ở nước ngoài được hỗ trợ kinh phí về nước làm việc nếu có nguyện vọng trở về nước; được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu để tiếp nhận, bố trí công tác.

- Chuyên gia, nhà khoa học trẻ trong và ngoài nước được phát hiện, giới thiệu từ cơ sở đào tạo và trong thực tiễn công tác tại cơ quan, đơn vị; ưu tiên chọn các ngành, lĩnh vực tỉnh có nhu cầu thu hút hàng năm được đánh giá, lựa chọn đủ tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất trình cấp có thẩm quyền đưa vào diện thực hiện chính sách; được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và kiến thức chuyên ngành; được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu để xem xét, tuyển dụng.

2.2. Chế độ, chính sách thu hút

Thực hiện theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP và một số chế độ, chính sách khác của tỉnh có liên quan theo quy định của pháp luật.

3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có chất lượng của tỉnh và phát triển hỗ trợ đội ngũ lãnh đạo tương lai

- Tiến hành rà soát các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức trẻ có năng lực và trình độ cao ở các cơ quan đơn vị, lập danh sách để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực. Công tác đào tạo bồi dưỡng không chỉ tập trung vào việc bổ sung những kiến thức chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công việc mà còn tập trung bồi dưỡng về đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm, các quy tắc ứng xử của đội ngũ cán bộ công chức, góp phần xây dựng một đội ngũ nhân lực “vừa hồng, vừa chuyên”.

Tiếp tục khuyến khích, hỗ trợ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trẻ nâng cao trình độ năng lực, tham gia học sau đại học. Có chính sách phù hợp để

khuyến khích cán bộ tự nâng cao trình độ chuyên môn ngoại ngữ để có thể đáp ứng được xu thế phát triển của đất nước.

Thực hiện đổi mới trong công tác tuyển chọn, nguồn cán bộ đưa vào chương trình phải là những cán bộ có năng lực, có tâm huyết cho sự phát triển chung của tỉnh. Xây dựng tiêu chí xét tuyển tham gia các chương trình, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong chương trình hàng năm; quy trình đào tạo, bồi dưỡng phân công, bố trí công việc, luân chuyển, đánh giá trong chương trình.

Phần thứ tư

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. PHÂN CÔNG THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

- Tham mưu, giúp UBND tỉnh tổ chức triển khai thực hiện Đề án này. Chủ trì, phối hợp với sở, ngành tỉnh, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh và UBND các huyện, thị xã, thành phố xác định nhu cầu tuyển dụng để thông báo học sinh, sinh viên đạt chuẩn của chương trình đăng ký tạo nguồn cán bộ và thực hiện tuyển dụng vào làm việc sau khi tốt nghiệp đại học, sau đại học.

- Phối hợp với các tổ chức hội quần chúng (*Liên hiệp các hội Khoa học - Kỹ thuật tỉnh, Hội Khuyến học tỉnh...*) nghiên cứu, huy động các nguồn kinh phí để xây dựng quỹ khen thưởng, động viên, tổ chức họp mặt giữa tỉnh và học sinh, sinh viên. Hàng năm, phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Hội Khuyến học tham mưu UBND tỉnh lồng ghép hoặc tổ chức họp mặt ít nhất một lần với sinh viên, học sinh giỏi, xuất sắc.

- Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan liên quan đề xuất nhu cầu tuyển dụng, thực hiện chính sách thu hút đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp xuất sắc về công tác tại tỉnh.

2. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Tổ chức phổ biến, tuyên truyền đến các đội ngũ giáo viên, học sinh trên địa bàn tỉnh về đối tượng, nội dung của Đề án này.

- Xây dựng kế hoạch phát hiện, bồi dưỡng học sinh vượt trội, có năng khiếu bổ sung nguồn học sinh tham gia đội tuyển thi học sinh giỏi cấp tỉnh trở lên; triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm thực hiện tốt việc phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở đi đôi với phát triển mạnh và nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông.

- Hàng năm, cung cấp danh sách học sinh của tỉnh đạt thành tích cao trong các kỳ thi đang theo học tại các trường đại học trong nước và ngoài nước gửi Sở

Nội vụ để tổng hợp, triển khai đăng ký tạo nguồn tuyển dụng, tổ chức họp mặt, động viên khen thưởng.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên dạy giỏi, có kinh nghiệm trong bồi dưỡng học sinh giỏi. Phối hợp Hội Khuyến học tỉnh huy động các nguồn lực để triển khai tổ chức khen thưởng, động viên học sinh, giáo viên đạt thành tích trong các kỳ thi.

3. Sở Tài chính

Hằng năm, căn cứ vào khả năng cân đối ngân sách, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí nguồn kinh phí thực hiện công tác thu hút nguồn nhân lực theo đúng quy định.

4. Các sở, ban, ngành tỉnh; UBND các huyện, thị xã, thành phố

Sắp xếp đội ngũ công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý theo đúng Đề án vị trí việc làm; ưu tiên bố trí biên chế chưa sử dụng, phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ để triển khai tuyển dụng 100% số sinh viên, học viên tốt nghiệp đạt tiêu chuẩn tuyển chọn của chương trình đã đăng ký nguyện vọng vào làm việc tại các sở, ngành tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh.

- Tạo nguồn để thu hút ít nhất 1% biên chế được giao.

5. Tỉnh đoàn

Phổ biến, tuyên truyền đến đoàn viên trong hệ thống về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ; phát hiện và giới thiệu đoàn viên thuộc đối tượng của Đề án này về Sở Nội vụ để xem xét đưa vào danh sách tạo nguồn tuyển dụng và thực hiện tuyển dụng theo quy định.

6. Liên hiệp các hội Khoa học - Kỹ thuật tỉnh, Hội Khuyến học tỉnh

Đẩy mạnh công tác khuyến học, khuyến tài; xem xét huy động nguồn lực để động viên, khen thưởng các học sinh giỏi, sắp xếp hỗ trợ học sinh có hoàn cảnh khó khăn. Phối hợp với Sở Nội vụ tham mưu UBND tỉnh lồng ghép hoặc tổ chức họp mặt ít nhất một lần với sinh viên, học sinh thuộc danh sách tạo nguồn tuyển dụng.

7. Đài Phát thanh - Truyền hình và Báo Bình Phước

Thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến rộng rãi thông tin Đề án này đến quần chúng nhân dân trên các kênh thông tin đại chúng của tỉnh.

II. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Nguồn kinh phí thực hiện Đề án là nguồn ngân sách nhà nước được giao hàng năm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh; công tác thực hiện các chương trình, Đề án đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Trên đây là Đề án thu hút nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao của tỉnh Bình Phước giai đoạn 2023-2030. Trong quá trình thực hiện, nếu có phát sinh vướng mắc, các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) để xem xét, giải quyết./.