

Số: /BC-UBND

Cẩm Xuyên, ngày tháng năm 2026

BÁO CÁO

Kết quả triển khai thực hiện thu hút, trọng dụng nhân tài và phương hướng, giải pháp

Kính gửi: Sở Nội vụ tỉnh Hà Tĩnh.

Thực hiện Công văn số 4185/UBND-NC₃ ngày 13/5/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Tĩnh về việc báo cáo tình hình, kết quả triển khai thực hiện chính sách người có tài năng (nhân tài), Ủy ban nhân dân xã Cẩm Xuyên báo cáo kết quả cụ thể như sau:

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

1. Kết quả thực hiện mục tiêu (mục 2 Phần I Quyết định số 899/QĐ-TTg)

- UBND xã đã tổ chức quán triệt, phổ biến nội dung Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đến toàn thể cán bộ, công chức, người lao động. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao đã chủ động triển khai các nhiệm vụ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát hiện và tạo điều kiện phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Công tác cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong hoạt động quản lý nhà nước tiếp tục được quan tâm thực hiện; đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thực thi công vụ. Địa phương đã tạo điều kiện để cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng số và chuyên môn nghiệp vụ theo quy định.

- Việc bố trí, sử dụng cán bộ cơ bản phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực và vị trí việc làm; chú trọng phát hiện cán bộ trẻ có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho địa phương.

2. Kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao tại Phụ lục ban hành kèm theo Quyết định số 899/QĐ-TTg

- Căn cứ các nhiệm vụ được giao tại Phụ lục ban hành kèm theo Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, UBND xã đã chủ động triển khai thực hiện phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương và đạt được một số kết quả như sau:

- Chỉ đạo các bộ phận chuyên môn, cơ quan đơn vị tổ chức thực hiện bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế và yêu cầu nhiệm vụ tại địa phương.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài được quan tâm triển khai thông qua các hội nghị giao ban, sinh hoạt chi bộ, họp cơ quan và hệ thống thông tin tuyên

truyền tại cơ sở, góp phần nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức về vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn hiện nay.

- UBND xã đã tổ chức rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, trình độ chuyên môn, năng lực công tác nhằm xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và định hướng phát triển của địa phương.

- Trong thời gian qua, địa phương đã tạo điều kiện để cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước và kỹ năng chuyên đổi số nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Công tác cải cách hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý nhà nước tiếp tục được đẩy mạnh; việc giải quyết thủ tục hành chính từng bước được thực hiện trên môi trường điện tử, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính, phục vụ tốt hơn nhu cầu của tổ chức và công dân.

- UBND xã quan tâm xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch; phát huy tinh thần trách nhiệm, tính chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực hiện nhiệm vụ; đồng thời khuyến khích việc nghiên cứu, đề xuất các sáng kiến, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác.

Bên cạnh đó, UBND xã thường xuyên phối hợp với các cơ quan chuyên môn cấp trên trong việc triển khai các chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tham gia các chương trình tập huấn, bồi dưỡng chuyên sâu nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thực thi công vụ.

3. Đánh giá

- Ưu điểm:

+ Công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ được UBND xã quan tâm thực hiện kịp thời, bảo đảm bám sát các văn bản chỉ đạo của cấp trên và phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Việc xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện được thực hiện nghiêm túc, có sự phối hợp giữa các bộ phận chuyên môn và các tổ chức đoàn thể trong quá trình thực hiện.

+ Công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài được triển khai tương đối đầy đủ thông qua nhiều hình thức phù hợp, góp phần nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức về vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

+ Nhận thức, tinh thần trách nhiệm và ý thức tự học tập, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được nâng lên. Một số cán bộ trẻ có năng lực, trình độ chuyên môn được quan tâm tạo điều kiện tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực công tác, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được địa phương quan tâm thực hiện; việc cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo về lý luận chính trị, quản

lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng chuyển đổi số được triển khai thường xuyên, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại địa phương.

+ Việc ứng dụng công nghệ thông tin, chuyên đổi số trong hoạt động quản lý nhà nước tiếp tục có chuyển biến tích cực; tỷ lệ hồ sơ giải quyết trực tuyến từng bước được nâng lên, góp phần cải cách hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ người dân và tổ chức, đồng thời tạo môi trường làm việc hiện đại, minh bạch và hiệu quả hơn.

- Hạn chế và nguyên nhân

+ Hạn chế

Việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương còn gặp nhiều khó khăn, nhất là đối với các lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn sâu, trình độ cao như công nghệ thông tin, chuyên đổi số, quản lý nhà nước và các lĩnh vực chuyên ngành khác.

Các cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay chưa thật sự đủ mạnh để tạo sức hút và động lực đối với người có trình độ, năng lực cao. Chính sách hỗ trợ về thu nhập, điều kiện làm việc, môi trường phát triển nghề nghiệp còn nhiều hạn chế so với yêu cầu thực tiễn.

Công tác phát hiện, tạo nguồn và bồi dưỡng nhân tài tại cơ sở chưa được triển khai đồng bộ, bài bản; việc xây dựng kế hoạch dài hạn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế. Một số cán bộ trẻ có năng lực chưa có nhiều điều kiện để phát huy khả năng, sở trường trong thực hiện nhiệm vụ.

Nguồn lực đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế; kinh phí dành cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

+ Nguyên nhân

Điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương còn nhiều khó khăn, nguồn ngân sách địa phương hạn hẹp nên chưa bảo đảm nguồn lực để triển khai đầy đủ các chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài theo yêu cầu.

Chính sách đãi ngộ về tiền lương, thu nhập, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp tại cấp cơ sở chưa thật sự hấp dẫn, chưa đủ sức cạnh tranh so với khu vực đô thị, doanh nghiệp hoặc các địa phương có điều kiện phát triển hơn.

Nguồn nhân lực chất lượng cao tại địa phương còn ít; phần lớn lao động trẻ có trình độ chuyên môn cao sau đào tạo thường có xu hướng lựa chọn làm việc tại các thành phố lớn hoặc khu vực có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi hơn, dẫn đến khó khăn trong việc tạo nguồn cán bộ chất lượng cao tại chỗ.

Cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin, điều kiện phục vụ chuyên đổi số, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo tại địa phương chưa đồng bộ; trang thiết bị phục vụ công tác chuyên môn còn thiếu, ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng hoạt động và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

II. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Bối cảnh

a. Bối cảnh quốc tế:

- Trong thời kỳ Cách mạng Công nghệ 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu với sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo (AI). Đây là xu thế tất yếu, tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, quản trị quốc gia, quản lý nhà nước cũng như phương thức sản xuất, kinh doanh và chất lượng nguồn nhân lực.

- Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài được xác định là yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh, tốc độ phát triển và sự bền vững của mỗi quốc gia, địa phương. Các quốc gia trên thế giới đều chú trọng xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, phát hiện, đào tạo và trọng dụng nhân tài nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời kỳ mới.

- Đối với Việt Nam nói chung và chính quyền địa phương nói riêng, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh chuyển đổi số; nâng cao năng lực quản trị, điều hành và thích ứng với sự phát triển của khoa học công nghệ đang đặt ra ngày càng cấp thiết. Điều này đòi hỏi phải có giải pháp đồng bộ nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo môi trường thuận lợi để phát huy năng lực sáng tạo, tinh thần đổi mới và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức.

b. Bối cảnh thực hiện sắp xếp, tổ chức bộ máy, đơn vị hành chính các cấp; triển khai thực hiện chủ trương của Đảng gắn với thực hiện mục tiêu phân đầu tăng trưởng “2 con số”.

- Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; sắp xếp đơn vị hành chính các cấp phù hợp với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới đã và đang đặt ra yêu cầu cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức tại cơ sở.

- Trong bối cảnh đó, yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao chất lượng quản lý nhà nước, cải cách hành chính và chuyển đổi số ngày càng trở nên cấp thiết. Đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ cần đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải có tư duy đổi mới, năng lực thích ứng, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và kỹ năng thực thi công vụ trong môi trường số.

- Bên cạnh đó, việc triển khai thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, phân đầu đạt tốc độ tăng trưởng “2 con số” đòi hỏi địa phương phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chuyên môn có trình độ và năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Đây vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với địa phương trong công tác phát hiện, đào tạo, thu hút và trọng dụng nhân tài; đồng thời yêu cầu phải có cơ chế, chính sách phù hợp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong thời gian tới.

2. Mục tiêu

a. Mục tiêu tổng quát.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ và tư duy đổi mới đáp

ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; đồng thời tạo môi trường thuận lợi để phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính, chuyển đổi số và xây dựng chính quyền địa phương hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Phát huy vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ; từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của địa phương trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

b. Mục tiêu cụ thể:

- Đến năm 2030.

+ Tiếp tục hoàn thiện cơ chế phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương; bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định và đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Tăng cường công tác rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm nhằm xây dựng kế hoạch đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực phù hợp.

+ Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm cao, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, năng động và sáng tạo.

+ Phấn đấu 100% cán bộ, công chức được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng số, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số theo yêu cầu của vị trí việc làm; đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và xây dựng chính quyền số.

+ Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động quản lý nhà nước; đẩy mạnh giải quyết thủ tục hành chính trên môi trường điện tử; nâng cao chất lượng phục vụ người dân, tổ chức và doanh nghiệp; góp phần xây dựng nền hành chính hiện đại, công khai, minh bạch và hiệu quả.

+ Quan tâm phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ có triển vọng; xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận có trình độ, năng lực, tư duy đổi mới và tinh thần sáng tạo; tạo điều kiện để cán bộ trẻ được rèn luyện, học tập, phát huy năng lực và sở trường trong thực tiễn công tác.

+ Từng bước xây dựng môi trường làm việc dân chủ, chuyên nghiệp, kỷ cương, trách nhiệm và minh bạch; khuyến khích tinh thần đổi mới sáng tạo, nâng cao hiệu quả công việc; tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức phát huy năng lực, yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với địa phương.

- Đến năm 2050.

+ Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có chất lượng cao, cơ cấu hợp lý, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển; có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, tư duy đổi mới và khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển của nền hành chính hiện đại, chính quyền số và hội nhập quốc tế.

+ Hình thành môi trường làm việc hiện đại, chuyên nghiệp, dân chủ, minh bạch và hiệu quả; thúc đẩy mạnh mẽ đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học công

nghệ, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo trong công tác quản lý, điều hành và giải quyết công việc; nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp.

+ Thu hút, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng tham gia đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; tạo điều kiện để đội ngũ nhân lực chất lượng cao phát huy năng lực, kinh nghiệm, sáng kiến và tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ.

+ Tiếp tục hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng đồng bộ, công khai, minh bạch và phù hợp với thực tiễn; tạo động lực để cán bộ, công chức yên tâm công tác, cống hiến, đổi mới sáng tạo và gắn bó lâu dài với địa phương.

+ Xây dựng nền hành chính phục vụ hiện đại, chuyên nghiệp, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với chuyển đổi số toàn diện; đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững và hội nhập quốc tế trong giai đoạn mới, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

3. Nhiệm vụ, giải pháp

a. Tiêu chí xác định nhân tài cấp quốc gia và nhân tài cấp địa phương theo 03 nhóm đối tượng: Cấp xã không trực tiếp thực hiện việc xét chọn nhân tài cấp quốc gia hoặc cấp địa phương ở cấp cao hơn, nhưng có trách nhiệm phát hiện, ghi nhận, giới thiệu, theo dõi và đề xuất các cá nhân có năng lực, uy tín, đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn.

- Người Việt Nam ở trong nước:

Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong các lĩnh vực: sản xuất, nghiên cứu, giáo dục, y tế, văn hóa, chuyển đổi số, nông nghiệp công nghệ cao và các lĩnh vực khác có liên quan. Có thành tích, kết quả nổi bật trong lao động, sản xuất, công tác, mang lại giá trị thiết thực cho cộng đồng và địa phương. Có sáng kiến, giải pháp, mô hình hiệu quả được áp dụng trong thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở. Có uy tín trong cộng đồng dân cư, có ảnh hưởng tích cực, được nhân dân và tổ chức đoàn thể ghi nhận.

- Người Việt Nam ở nước ngoài:

Bao gồm người Việt Nam đang sinh sống, học tập, làm việc ở nước ngoài có liên hệ với địa phương, có một hoặc nhiều tiêu chí sau: Có nguồn gốc quê quán hoặc mối liên hệ thân thiết với địa bàn xã. Có khả năng và mong muốn đóng góp tri thức, kinh nghiệm, tài chính, công nghệ hoặc nguồn lực khác cho phát triển quê hương. Có thiện chí hợp tác, hỗ trợ chuyển giao khoa học – kỹ thuật, kết nối đầu tư, thương mại, giáo dục, y tế hoặc các lĩnh vực khác phục vụ phát triển địa phương. Có uy tín, vị thế trong cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài hoặc trong tổ chức quốc tế.

- Người nước ngoài:

Bao gồm chuyên gia, nhà khoa học, nhà đầu tư, tình nguyện viên nước ngoài có hoạt động liên quan đến địa bàn xã, đáp ứng một hoặc nhiều tiêu chí sau: Có đóng góp thực tế hoặc tiềm năng đóng góp cho phát triển kinh tế – xã hội của địa phương. Tham gia hỗ trợ kỹ thuật, đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao

công nghệ trong các lĩnh vực: giáo dục, y tế, nông nghiệp, môi trường, chuyển đổi số và phát triển cộng đồng. Có quan hệ hợp tác với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, dự án đang hoạt động trên địa bàn xã. Có uy tín nghề nghiệp, được tổ chức quốc tế hoặc cơ quan có thẩm quyền công nhận.

b. Xác định ngành, lĩnh vực có nhu cầu thu hút nhân tài trên địa bàn xã.

Căn cứ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và thực tiễn địa phương, các ngành, lĩnh vực có nhu cầu thu hút, phát hiện và trọng dụng nhân tài trên địa bàn xã bao gồm:

- Nông nghiệp, nông thôn và phát triển kinh tế nông nghiệp công nghệ cao: ứng dụng khoa học kỹ thuật, chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, phát triển hợp tác xã, kinh tế hộ gia đình.

- Chuyển đổi số và chính quyền số cấp xã: ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính, dịch vụ công, dữ liệu dân cư và hoạt động cộng đồng.

- Giáo dục và đào tạo cộng đồng: nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, bồi dưỡng kỹ năng cho lao động nông thôn.

- Y tế cơ sở và chăm sóc sức khỏe nhân dân: nâng cao năng lực khám chữa bệnh ban đầu, y tế dự phòng, chăm sóc sức khỏe cộng đồng.

- Văn hóa, thể thao và phát triển du lịch cộng đồng: bảo tồn giá trị văn hóa truyền thống, phát triển du lịch sinh thái, du lịch trải nghiệm.

- Tài nguyên, môi trường và ứng phó biến đổi khí hậu: quản lý môi trường, xử lý rác thải, phòng chống thiên tai, thích ứng biến đổi khí hậu.

- Khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và phát triển kinh tế tư nhân tại địa phương.

c. Đề xuất cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng đối với nhân tài

- Đối với khu vực công:

- + Khuyến khích cộng đồng chuyên gia, trí thức, nhà khoa học, người có uy tín tham gia giới thiệu, tiến cử nhân tài theo cơ chế mở, bảo đảm công khai, minh bạch, không giới hạn thành phần tham gia và lĩnh vực đề xuất.

- + Tạo điều kiện thuận lợi để người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài có năng lực, kinh nghiệm tham gia hoạt động tại địa phương thông qua các hình thức phù hợp như hợp tác ngắn hạn, tư vấn từ xa, hỗ trợ chuyên môn, chuyển giao kỹ thuật và tham gia các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội của xã, trên cơ sở tuân thủ quy định pháp luật hiện hành về xuất nhập cảnh, cư trú và lao động.

- + Tăng cường phân công, phân cấp trong nội bộ chính quyền địa phương nhằm chủ động mời và phối hợp với chuyên gia, nhà khoa học, người có kinh nghiệm tham gia tư vấn, hỗ trợ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, đề án, mô hình phát triển trên địa bàn xã, đặc biệt trong các lĩnh vực: nông nghiệp, giáo dục, y tế, văn hóa, thông tin và truyền thông, chuyển đổi số, môi trường và phát triển cộng đồng.

- + Thực hiện cơ chế hỗ trợ, ghi nhận phù hợp đối với chuyên gia, nhân tài tham gia hoạt động tại địa phương thông qua các hình thức như hỗ trợ kinh phí theo nhiệm vụ, hỗ trợ điều kiện làm việc, phương tiện, thông tin và phối hợp triển khai nhiệm vụ theo khả năng ngân sách của xã và quy định pháp luật.

- + Từng bước nghiên cứu, đề xuất cơ chế hỗ trợ về điều kiện sinh hoạt như nhà ở tạm thời, hỗ trợ thủ tục hành chính và tạo điều kiện cho gia đình chuyên

gia (nếu có nhu cầu) khi làm việc dài hạn tại địa phương, phù hợp với điều kiện thực tế của xã.

+ Thực hiện các cơ chế, chính sách khác phù hợp với thẩm quyền của cấp xã, đồng thời đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, ban hành các chính sách vượt thẩm quyền nhằm thu hút, sử dụng hiệu quả nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

- Đối với khu vực tư:

+ Xây dựng cơ chế ghi nhận, đánh giá và biểu dương kịp thời các cá nhân, doanh nghiệp thuộc khu vực tư có đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; xem xét đưa vào danh sách điển hình tiên tiến và đề xuất khen thưởng theo quy định.

+ Khuyến khích thiết lập cơ chế phối hợp, liên thông nguồn nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư trên địa bàn, tạo điều kiện để cán bộ kỹ thuật, chuyên gia, người lao động có trình độ cao tham gia, hỗ trợ các nhiệm vụ phát triển của địa phương theo nhu cầu thực tiễn và quy định pháp luật.

+ Kịp thời đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét các hình thức khen thưởng, tôn vinh, ghi nhận đối với cá nhân, doanh nghiệp tư nhân có thành tích nổi bật, đóng góp lớn trong các lĩnh vực phát triển kinh tế - xã hội, đổi mới sáng tạo và an sinh xã hội.

+ Khuyến khích doanh nghiệp trên địa bàn chủ động phối hợp với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học và sau đại học trong việc xác định nhu cầu đào tạo, đặt hàng đào tạo nhân lực phù hợp với yêu cầu thực tiễn sản xuất, kinh doanh và phát triển địa phương.

+ Thực hiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ khác phù hợp với thẩm quyền của cấp xã; đồng thời kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét, ban hành hoặc điều chỉnh chính sách nhằm tạo môi trường thuận lợi cho khu vực tư tham gia phát triển và thu hút, sử dụng nhân tài hiệu quả.

Trên đây là báo cáo kết quả triển khai thực hiện thu hút, trọng dụng nhân tài và phương hướng, giải pháp. Ủy ban nhân dân xã Cẩm Xuyên báo cáo Sở Nội vụ xem xét, tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Chủ tịch, các PCT UBND xã;
- Lưu: VT, VHXXH.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Nguyễn Văn Chiến