

Số: /BC-SNV

Tây Ninh, ngày tháng năm 2026

DỰ THẢO

BÁO CÁO

Đánh giá tác động của chính sách thu hút nhân lực, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Tây Ninh

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Trên cơ sở đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh sau sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã tại Báo cáo số 465-BC/BTCTU ngày 11/3/2026 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và phát triển nguồn nhân lực. Qua đó, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ cấp tỉnh đến cơ sở được nâng lên rõ nét¹ về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm, năng lực công tác, trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhìn chung còn một bộ phận chưa đáp ứng nhu cầu phát triển khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, còn thiếu cán bộ quản lý giỏi, chuyên gia, một bộ phận chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của chính quyền địa phương 02 cấp; khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ, công chức, viên chức còn thấp.

Việc xây dựng Nghị quyết về chính sách thu hút nguồn nhân lực, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Tây Ninh nhằm tăng cường thu hút nguồn nhân lực, tạo động lực, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức đào tạo nâng cao trình độ sau đại học, trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân chất lượng cao của tỉnh.

¹ Cấp tỉnh: 14.910 người, trình độ chuyên môn tiến sĩ 27 người (Đảng, đoàn thể 06, chính quyền 21), thạc sĩ 2.161 người (Đảng, đoàn thể 202, chính quyền 1.959), bác sĩ chuyên khoa I (734 người), bác sĩ chuyên khoa II (80 người), đại học 9.266 người (Đảng, đoàn thể 203, chính quyền 9.063), cao đẳng 1.240 người (chính quyền), còn lại 1.402 người (chính quyền).

+ Cấp xã: 34.814 người, trình độ chuyên môn tiến sĩ 06 người (Đảng, đoàn thể 04, chính quyền 02), thạc sĩ 1.366 người (Đảng, đoàn thể 493, chính quyền 873), bác sĩ chuyên khoa I 78 người, bác sĩ chuyên khoa II 02 người, đại học 29.098 người (Đảng, đoàn thể 3.274, chính quyền 25.824), cao đẳng 2.538 người (Đảng, đoàn thể 249, chính quyền 2.289), còn lại 1.726 người (Đảng, đoàn thể 32, chính quyền 1.694).

+ Nhóm ngành về máy tính, công nghệ thông tin, chuyển đổi số cấp tỉnh 323 người, cấp xã 252 người; nhóm ngành công nghiệp cấp tỉnh 30 người, cấp xã 39 người; nhóm ngành kiến trúc và xây dựng cấp tỉnh 311 người, cấp xã 244 người; nhóm ngành giao thông cấp tỉnh 171 người, cấp xã 23 người; nhóm ngành nông nghiệp cấp tỉnh 248 người, cấp xã 246 người; nhóm ngành môi trường cấp tỉnh 70 người, cấp xã 211 người; nhóm ngành khoa học, kỹ thuật, công nghệ khác cấp tỉnh 365 người, cấp xã 3.407 người.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

2.1. Mục tiêu chung

Nhằm tăng cường thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số theo Nghị quyết đột phá của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh; khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đào tạo sau đại học, trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu hội nhập và làm việc trong môi trường quốc tế.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn chuyên sâu đáp ứng yêu cầu vận hành mô hình chính quyền 2 cấp, xây dựng nền hành chính công vụ chuyên nghiệp, hiện đại.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ; sinh viên tốt nghiệp đại học thuộc nhóm ngành công nghệ thông tin; đào tạo sau đại học, bồi dưỡng ngoại ngữ đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh.

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH

1. Chính sách 1: Chính sách thu hút nguồn nhân lực

1.1. Đánh giá tác động

a) Giải pháp 1: Chính sách thu hút sau khi được tuyển dụng hoặc tiếp nhận vào làm công chức, viên chức, được hưởng chế độ hỗ trợ một lần, cụ thể:

- Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP:

Đại học: 300.000.000 đồng.

Tiến sĩ: 600.000.000 đồng.

- Người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ:

Thạc sĩ: 250.000.000 đồng.

Tiến sĩ: 400.000.000 đồng.

- Sinh viên có trình độ đại học nhóm ngành công nghệ thông tin được tuyển dụng vị trí chuyên trách về chuyển đổi số vào công tác tại:

Các xã biên giới: 100.000.000 đồng;

Các xã còn lại: 60.000.000 đồng;

Phường, sở ngành: 30.000.000 đồng.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: Khoản hỗ trợ một lần giúp người được tuyển dụng an cư, ổn định cuộc sống để yên tâm cống hiến lâu dài. Giải pháp này giúp tỉnh thu hút được nhân tài, người có trình độ sau đại học phục vụ trực tiếp cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Mức chi đã được tính toán kỹ lưỡng, đảm bảo khả năng cân đối của ngân sách tỉnh

- Tác động về xã hội: Tạo ra hiệu ứng tích cực trên thị trường lao động, lan tỏa thông điệp trọng dụng nhân tài của tỉnh, từ đó thu hút mạnh mẽ lực lượng trí thức trẻ, sinh viên xuất sắc đến làm việc tại tỉnh.

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

b) Giải pháp 2: Không thực hiện chính sách thu hút, chỉ áp dụng theo chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP

Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng khi tuyển dụng vào làm công chức, viên chức thì được hưởng 100% mức lương trong thời gian tập sự. Đồng thời được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng trong thời hạn 05 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

* Tác động về kinh tế: Không làm phát sinh thêm các khoản chi ngân sách đặc thù từ địa phương. Tuy nhiên, mức đãi ngộ này thiếu sức cạnh tranh so với các tỉnh lân cận; đồng thời bỏ sót, không thu hút được nhóm đối tượng có trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ nhưng không thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định số 179/2024/NĐ-CP.

* Tác động về xã hội: Chỉ cơ bản đáp ứng được nhu cầu chi phí sinh hoạt cơ bản của số ít công chức, viên chức thuộc diện thụ hưởng, không tạo ra được sức hút mang tính đột phá cho địa phương.

* Tác động về giới: giải pháp này không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: giải pháp này không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

1.2. Giải pháp tối ưu được lực chọn và lý do lực chọn giải pháp

Giải pháp tối ưu được lực chọn: giải pháp 1: Chính sách thu hút sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận vào làm công chức, viên chức, được hưởng chế độ hỗ trợ một lần. Giải pháp này góp phần đẩy mạnh việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển khoa học, công nghệ, chuyển đổi số theo Nghị quyết đột

phá của tỉnh; giải pháp được chọn đều mang lại tác động tích cực, không làm phát sinh thủ tục hành chính, đảm bảo hợp hiến, hợp pháp và bình đẳng giới. Đồng thời, giải pháp này có thể áp dụng lâu dài và không chịu ảnh hưởng (phải sửa đổi, bổ sung Nghị quyết về sau) do Trung ương thực hiện cải cách tiền lương.

2. Chính sách 2: Chính sách đào tạo

2.1. Đánh giá tác động

a) Giải pháp 1: Chính sách hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp đào tạo sau đại học, cụ thể:

- Trong nước: Thạc sĩ: 80.000.000 đồng, Tiến sĩ: 120.000.000 đồng.

- Ngoài nước: Thạc sĩ: 150.000.000 đồng, Tiến sĩ: 240.000.000 đồng.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: khi cán bộ, công chức, viên chức được cử đi học ngoài chế độ đào tạo theo quy định của tỉnh, chính sách hỗ trợ thêm chi phí học tập, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức yên tâm học tập, công tác. Phù hợp khả năng cân đối ngân sách của tỉnh.

- Tác động về xã hội: Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, khi chính sách được thực hiện tạo cơ hội cho cán bộ, công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn.

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

b) Giải pháp 2: không hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp, chỉ áp dụng chế độ hỗ trợ đào tạo theo quy định

Cán bộ, công chức, viên chức khi được cơ quan, đơn vị cử đi học thì hưởng được chế độ đào tạo theo quy định của tỉnh (gồm: học phí, tài liệu, ăn nghỉ, đi lại).

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: phát sinh tăng chi phí, khó khăn về tài chính khi cán bộ, công chức, viên chức.

- Tác động về xã hội:

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

2.2. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn giải pháp

Giải pháp tối ưu được lựa chọn: giải pháp 1: Giải pháp này ảnh hưởng tích cực và thực chất; việc hỗ trợ trực tiếp bằng nguồn tài chính không chỉ tạo điều kiện thuận lợi, động viên kịp thời đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tự giác nâng cao năng lực chuyên môn và ngoại ngữ, mà còn lan tỏa mạnh mẽ tinh thần tự học; giải pháp được lựa chọn đều mang lại tác động tích cực, không làm phát sinh thủ tục hành chính, đảm bảo hợp hiến, hợp pháp và bình đẳng giới. Phù hợp khả năng cân đối ngân sách của tỉnh. Đồng thời, giải pháp này có thể áp dụng lâu dài và không chịu ảnh hưởng (phải sửa đổi, bổ sung Nghị quyết về sau) do Trung ương thực hiện cải cách tiền lương.

3. Chính sách 3: Khuyến khích tự đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ

3.1. Đánh giá tác động

a) Giải pháp 1: Chính sách hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp tự đào tạo sau đại học, từ bồi dưỡng ngoại ngữ, cụ thể:

- Thạc sĩ: 50.000.000 đồng.
- Tiến sĩ: 80.000.000 đồng.
- Trình độ bậc 4 và tương đương: 20.000.000 đồng; bậc 5 và tương đương: 30.000.000 đồng; bậc 6 và tương đương: 40.000.000 đồng.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: Khi cán bộ, công chức, viên chức được cử đi học, ngoài chế độ đào tạo theo quy định chung, khoản hỗ trợ thêm này giúp họ trang trải các chi phí phát sinh, từ đó an tâm học tập và công tác. Mức hỗ trợ này đã được tính toán phù hợp với khả năng cân đối ngân sách của tỉnh

- Tác động về xã hội: Mang lại hiệu ứng tích cực, tạo động lực và cơ hội thiết thực để cán bộ, công chức, viên chức nỗ lực nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng tốt hơn yêu cầu công vụ.

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

b) Giải pháp 2: không hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp, tạo điều kiện về thời gian đi học

Cán bộ, công chức, viên chức có nhu cầu tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, được cơ quan, đơn vị tạo điều kiện về thời gian để tham gia học tập.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: Mặc dù không làm tăng thêm gánh nặng cho ngân sách chi trả một lần, nhưng lại gây khó khăn về mặt tài chính cho cá nhân cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình học tập do các chi phí sinh hoạt phát sinh.

- Tác động về xã hội: Không tạo ra được động lực đủ lớn để khích lệ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hăng hái tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn sâu.

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

3.2. Giải pháp tối ưu được lực chọn và lý do lực chọn giải pháp

Giải pháp tối ưu được lực chọn: giải pháp 1: Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, việc hỗ trợ trực tiếp bằng nguồn tài chính không chỉ tạo điều kiện thuận lợi, động viên kịp thời đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tự giác nâng cao năng lực chuyên môn và ngoại ngữ, mà còn lan tỏa mạnh mẽ tinh thần tự học; giải pháp được chọn đều mang lại tác động tích cực, không làm phát sinh thủ tục hành chính, đảm bảo hợp hiến, hợp pháp và bình đẳng giới. Phù hợp khả năng cân đối ngân sách của tỉnh. Đồng thời, giải pháp này có thể áp dụng lâu dài và không chịu ảnh hưởng (phải sửa đổi, bổ sung Nghị quyết về sau) do Trung ương thực hiện cải cách tiền lương.

4. Chính sách 4: thu hút chuyên gia

4.1. Đánh giá tác động

a) Giải pháp 1: Quy định mức hỗ trợ, cụ thể:

- Mức hỗ trợ: 20 triệu đồng/tháng.

- Chuyên gia được bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ phương tiện đi lại khi thực hiện nhiệm vụ; Trường hợp không bố trí được nhà ở công vụ hoặc phương tiện đi lại thì được hỗ trợ tiền thuê nhà ở 5.000.000 đồng/tháng và tiền phương tiện đi lại 5.000.000 đồng/tháng; một số chính sách khuyến khích đối với chuyên gia.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: Chính sách này giúp thu hút trực tiếp các chuyên gia, nhà khoa học tham gia triển khai các nhiệm vụ, dự án, đề án cụ thể, từ đó nâng cao chất lượng, hiệu quả thực tiễn của các dự án trọng điểm, góp phần thúc đẩy kinh tế tỉnh phát triển

- Tác động về xã hội: Tạo hiệu ứng tích cực, nâng cao uy tín của tỉnh trong việc trọng dụng nhân tài; giúp đội ngũ cán bộ hiện hữu có cơ hội làm việc, học hỏi

kinh nghiệm thực tiễn từ các chuyên gia đầu ngành, hình thành môi trường làm việc chuyên nghiệp.

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

b) Giải pháp 2: Thỏa thuận theo hợp đồng

Theo yêu cầu, nhiệm vụ, kinh phí của từng dự án, đề án, chương trình, đơn vị được giao chủ trì triển khai thông báo, chọn chuyên gia đảm bảo theo tiêu chuẩn, điều kiện và thỏa thuận mức hợp đồng cụ thể.

* Tác động đối với hệ thống pháp luật: Đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp.

* Tác động về kinh tế-xã hội:

- Tác động về kinh tế: Giảm thiểu áp lực chi trả cố định cho ngân sách nhà nước do chỉ phát sinh chi phí khi có dự án. Tuy nhiên, việc thỏa thuận riêng lẻ có thể dẫn đến phát sinh chi phí cao hơn dự kiến ban đầu, khó khăn trong việc lập dự toán ngân sách dài hạn.

- Tác động về xã hội: Không tạo ra được sức hút đồng bộ mang tính hệ thống; khó tạo ra sự gắn kết lâu dài giữa chuyên gia và địa phương.

* Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

* Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

4.2. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn giải pháp

Giải pháp tối ưu được lựa chọn: giải pháp 1: Quy định mức hỗ trợ cố định kết hợp hỗ trợ điều kiện sinh hoạt; chính sách khuyến khích, tạo điều kiện đối với chuyên gia khi hợp đồng làm việc; giải pháp được chọn đều mang lại tác động tích cực, không làm phát sinh thủ tục hành chính, đảm bảo hợp hiến, hợp pháp và bình đẳng giới. Phù hợp khả năng cân đối ngân sách của tỉnh. Đồng thời, giải pháp này có thể áp dụng lâu dài và không chịu ảnh hưởng (phải sửa đổi, bổ sung Nghị quyết về sau) do Trung ương thực hiện cải cách tiền lương.

Trên đây là Báo cáo đánh giá tác động của Sở Nội vụ đối với các vấn đề liên quan trong đề xuất trình ban hành Nghị quyết quy định chính sách thu hút nguồn nhân lực, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Tây Ninh./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh (b/c);
- GD, các PGĐ sở;
- Lưu: VT, CCVC, B.

GIÁM ĐỐC

Phạm Xuân Bách