

Số: /BC-SNV

Hải Phòng, ngày tháng năm 2025

## BÁO CÁO

**Kết quả thực hiện Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 của Ủy ban nhân dân thành phố về luân chuyển, điều động, biệt phái, tăng cường cán bộ, công chức, viên chức khi tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp trên địa bàn thành phố Hải Phòng**

Kính gửi: Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng

Thực hiện Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức khi tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp trên địa bàn thành phố Hải Phòng;

Trên cơ sở tổng hợp báo cáo, kết quả triển khai của các sở, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân thành phố và Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu; Sở Nội vụ báo cáo đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch số 196/KH-UBND như sau:

### I. CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO, ĐIỀU HÀNH

1. Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 về việc luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức khi tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp trên địa bàn thành phố Hải Phòng; trong đó xác định rõ nguyên tắc triển khai: ưu tiên bố trí đúng vị trí việc làm; tăng cường cho các xã, phường, đặc khu còn thiếu nhân lực, nhất là vị trí yêu cầu chuyên ngành chuyên môn sâu.

2. Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố ban hành các Công văn số 2341/UBND-NVKTGS ngày 11/9/2025 và Công văn số 2379/UBND-NVKTGS ngày 17/9/2025 để chỉ đạo thống nhất việc luân chuyển, điều động, biệt phái, tăng cường nhân lực cho cấp xã.

3. Đồng thời, Sở Nội vụ đã chủ động ban hành 07 văn bản<sup>1</sup> hướng dẫn các địa phương triển khai thực hiện điều động, biệt phái công chức, viên chức; tiếp nhận vào làm công chức.

## II. KẾT QUẢ TỔ CHỨC TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

### 1. Thực trạng đội ngũ sau khi sáp nhập

- Biên chế theo định mức khung quy định tại Công văn số 09/CV-BCĐ ngày 30/5/2025 của Ban Chỉ đạo Chính phủ: 4.960 người.

- Biên chế tạm giao theo Nghị quyết số 50/NQ-HĐND ngày 25/7/2025 của Hội đồng nhân dân thành phố: 5.709 người.

- Biên chế có mặt tính đến ngày 15/7/2025: 5.538 người.

- Số trường hợp đã trình Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt đối tượng nghỉ việc hưởng chính sách theo quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ khôi chính quyền cấp xã: 531 trường hợp.

- Biên chế có mặt tính tới ngày 01/9/2025: 5.007 người.

Như vậy, số biên chế có mặt tại 114 xã, phường, đặc khu cao hơn định mức quy định tại Công văn số 09/CV-BCĐ ngày 30/5/2025 của Ban Chỉ đạo của Chính phủ là 47 người. Tuy nhiên, theo thống kê số lượng cấp xã có biên chế thấp hơn định mức quy định là 70 xã, phường; số lượng cấp xã có biên chế bằng hoặc cao hơn định mức quy định là 44 xã, phường, đặc khu.

Đội ngũ cán bộ, công chức thành phố có trình độ chuyên môn, tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ từ đại học trở lên cao, đáp ứng quy định về trình độ chuyên môn theo yêu cầu của Trung ương. Đa số cán bộ, công chức cấp xã hiện nay có chuyên ngành đào tạo thuộc nhóm chuyên ngành dùng chung gồm các chuyên ngành: Luật, Quản trị - quản lý, kế toán - kiểm toán, kinh tế - tài chính. Một số chuyên ngành chuyên môn sâu còn thiếu như: quy hoạch, xây dựng, kiến

---

<sup>1</sup> - Công văn số 7224/SNV-CCVC ngày 16/9/2025 hướng dẫn xây dựng Kế hoạch thực hiện biệt phái công chức, viên chức hỗ trợ địa phương theo Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 của UBND thành phố.

- Công văn số 8362/SNV-CCVC hướng dẫn các địa phương đánh giá chất lượng nguồn nhân sự tăng cường, bổ sung cho cấp xã theo Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025.

- Công văn số 8966/SNV-CCVC ngày 04/11/2025 về việc hướng dẫn thực hiện điều động, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức về cấp xã.

- Công văn số 10605/SNV-CCVC ngày 19/12/2025 đề nghị tiếp tục rà soát, đề xuất việc điều động biệt phái công chức cấp xã.

- Công văn số 8463/SNV-CCVC gửi Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu về việc đăng ký nhu cầu tiếp nhận vào làm công chức.

- Công văn số 10606/SNV-CCVC ngày 19/12/2025 về việc tiếp tục rà soát, đề xuất thực hiện quy trình tiếp nhận vào làm công chức

- Công văn số 10898/SNV-CCVC ngày 26/12/2025 gửi các địa phương đôn đốc hoàn thiện hồ sơ tiếp nhận vào làm công chức; điều động, biệt phái công chức về cấp xã.

trúc, giao thông, y tế, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và công nghệ thông tin ...

## **2. Kết quả rà soát, sắp xếp, bố trí tại chỗ của Ủy ban nhân dân cấp xã**

Thực hiện chỉ đạo của Ủy ban nhân dân thành phố tại Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025; Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu đã căn cứ số biên chế tạm giao, quy định và định hướng về vị trí việc làm, rà soát tổng thể thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý để thực hiện luân chuyển, điều động, bố trí kiêm nhiệm trong nội bộ địa phương đối với 346 vị trí việc làm (bao gồm cả khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể); đảm bảo mỗi xã, phường, đặc khu nhu cầu tối thiểu có 01 công chức/01 vị trí việc làm yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực, kinh nghiệm công tác tại các lĩnh vực.

## **3. Kết quả điều động, biệt phái, tăng cường nhân lực từ sở, ngành, đơn vị sự nghiệp và các địa phương lân cận**

Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành các Công văn số 2341/UBND-NVKTGS ngày 11/9/2025 và Công văn số 2379/UBND-NVKTGS ngày 17/9/2025 về việc điều động, biệt phái công chức theo Kế hoạch số 196/KH-UBND; qua đó các sở, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân thành phố và Ủy ban nhân dân các xã, phường lân cận đã điều động, biệt phái, tăng cường cho các xã, phường, đặc khu còn thiếu nhân lực đối với 301 trường hợp, cụ thể:

- Biệt phái: 91 người là công chức, viên chức thuộc sở, ngành được cử biệt phái tăng cường cho các xã, phường, đặc khu còn thiếu. Thời hạn biệt phái 06 tháng.

- Điều động: 91 người là công chức thuộc sở, ngành, xã, phường được điều động về các xã, phường, đặc khu còn thiếu.

- Tăng cường, hỗ trợ chuyển đổi số: 119 người hỗ trợ trực tiếp từ Viettel Hải Phòng và VNPT Hải Phòng để thực hiện nhiệm vụ công nghệ thông tin, chuyển đổi số cho các địa phương.

STT	Lĩnh vực được bổ sung nhân lực	Số lượng		
		Điều động	Biệt phái	Tăng cường, hỗ trợ từ Viettel -VNPT
1	Văn phòng - Thanh tra	6	4	0
2	Nội vụ	13	3	0

STT	Lĩnh vực được bổ sung nhân lực	Số lượng		
		Điều động	Biệt phái	Tăng cường, hỗ trợ từ Viettel -VNPT
4	Xây dựng – Quy hoạch	13	26	0
5	Nông nghiệp và Môi trường	13	8	0
6	Giáo dục và Đào tạo	2	14	0
7	Y tế	2	18	0
8	Văn hóa	2	4	0
9	Công Thương	4	0	0
10	Kinh tế - Tài chính – Kế toán	31	9	0
11	Khoa học - Công nghệ - Kỹ thuật	5	5	119

#### **4. Công tác đánh giá chất lượng nguồn nhân sự tăng cường theo quy định**

Ngay từ thời điểm khi thực hiện chủ trương điều động, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức về cấp xã, Sở Nội vụ đã chủ động ban hành Công văn số 7224/SNV-CCVC ngày 16/9/2025 hướng dẫn các địa phương xây dựng Kế hoạch thực hiện biệt phái công chức, viên chức hỗ trợ địa phương theo Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 của UBND thành phố; từ đó có căn cứ kịp thời đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã được điều động, biệt phái, tăng cường làm căn cứ tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo khắc phục những khó khăn, tồn tại. Đồng thời, ngày 17/10/2025, Sở Nội vụ đã ban hành Công văn số 8362/SNV-CCVC hướng dẫn các địa phương đánh giá chất lượng nguồn nhân sự tăng cường, bổ sung cho cấp xã theo Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 theo đề cương gửi kèm theo. Cụ thể:

- Về tổ chức tiếp nhận và giao nhiệm vụ: Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu đã chủ động bố trí nơi làm việc, phân công nhiệm vụ cụ thể, xác định đầu mối phối hợp, giao chỉ tiêu/đầu việc theo lĩnh vực; đồng thời gắn trách nhiệm của lãnh đạo phụ trách và công chức tại chỗ trong việc hỗ trợ, cung cấp hồ sơ, dữ liệu, quy trình để nhân sự tăng cường nhanh chóng nắm bắt địa bàn, bắt nhịp công việc.

- Về kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn: qua báo cáo của các địa phương, đội ngũ được điều động, biệt phái đã nhanh chóng tiếp nhận nhiệm vụ, tập trung rà soát, phân loại hồ sơ tồn/đang xử lý, nhận diện các điểm nghẽn theo từng mảng công việc; chủ động tham mưu cho lãnh đạo cấp xã và bộ phận chuyên môn các giải pháp xử lý những vấn đề phát sinh, cấp thiết (đặc biệt ở các lĩnh vực xây dựng - quy hoạch, nông nghiệp và môi trường, tài chính - kế toán, y tế, giáo dục...). Chất lượng tham mưu, tính chặt chẽ của hồ sơ, tiến độ giải quyết công việc được cải thiện, góp phần ổn định vận hành bộ máy.

- Về hỗ trợ, chuyển giao và "cầm tay chỉ việc": nhiều nhân sự tăng cường đã không chỉ trực tiếp xử lý phần việc được giao mà còn chủ động hướng dẫn, kèm cặp công chức địa phương theo từng khâu nghiệp vụ; chuyển giao kinh nghiệm xử lý tình huống, hệ thống biểu mẫu, danh mục hồ sơ, quy trình kiểm soát tính pháp lý và trình tự thủ tục. Ở các lĩnh vực có tính chuyên môn sâu, nhân sự tăng cường phối hợp cùng địa phương thống nhất cách xử lý, hạn chế sai sót và giảm độ trễ trong giải quyết công việc.

- Về phối hợp, kỷ luật công vụ và đánh giá theo kết quả: nhìn chung, nhân sự tăng cường phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động, tuân thủ kỷ luật công vụ, phối hợp tốt với lãnh đạo cấp xã và các bộ phận liên quan; đồng thời có kiến nghị, đề xuất điều chỉnh cách phân công, quy trình phối hợp để nâng hiệu quả thực thi.

### **5. Thực hiện quy trình tiếp nhận vào làm công chức.**

Để tiếp tục bổ sung nguồn nhân lực có chất lượng, kinh nghiệm, đáp ứng nhu cầu vận hành chính quyền địa phương 02 cấp theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ, ngày 22/10/2025, Sở Nội vụ đã ban hành Công văn số 8463/SNV-CCVC gửi Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu về việc đăng ký nhu cầu tiếp nhận vào làm công chức.

Sau khi tổng hợp, thẩm định tiêu chuẩn điều kiện theo quy định; Sở Nội vụ đã báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố cho ý kiến và ban hành Quyết định tiếp nhận vào làm công chức đối với 54 trường hợp không phải thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch. Đây là nguồn nhân lực được đánh giá cao, có kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực được đề xuất tiếp nhận, cụ thể:

- 12 trường hợp thuộc chuyên ngành Kinh tế - Tài chính - Kế toán;
- 11 trường hợp thuộc chuyên ngành Nông nghiệp và Môi trường;
- 12 trường hợp thuộc chuyên ngành Xây dựng - Quy hoạch;
- 04 trường hợp thuộc chuyên ngành Văn hóa;
- 05 trường hợp thuộc chuyên ngành Khoa học - Công nghệ - Kỹ thuật;

- 06 trường hợp thuộc chuyên ngành Giáo dục và Đào tạo;
- 04 trường hợp thuộc chuyên ngành Luật - Quản trị văn phòng;

### **III. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

#### **1. Kết quả nổi bật**

- Công tác chỉ đạo, điều hành được thực hiện quyết liệt, kịp thời; phân công nhiệm vụ rõ ràng, có cơ chế kiểm tra, giám sát thường xuyên.

- Các địa phương chủ động rà soát, sắp xếp tại chỗ đối với 346 vị trí; qua đó giảm áp lực tăng cường từ thành phố và nâng hiệu quả sử dụng nhân lực.

- Việc điều động, biệt phái, tăng cường 301 người về cấp xã được triển khai theo hướng bám sát vị trí việc làm; ưu tiên các lĩnh vực thiếu chuyên ngành sâu và các địa bàn khó khăn.

- Cơ cấu nhân lực bước đầu được “cân bằng” hơn; chênh lệch so với định mức giữa các xã, phường, đặc khu đã thu hẹp, cơ bản khắc phục tình trạng thừa - thiếu cục bộ thời điểm ban đầu. Đồng thời hình thành cơ chế bổ sung nguồn lực chuyên môn sâu bằng hình thức tiếp nhận vào làm công chức.

- Kịp thời có những cơ chế hỗ trợ, động viên đối với nhân sự điều động, biệt phái phải công tác xa nhà: Nghị quyết số 36/2025/NQ-HĐND ngày 10/12/2025 của Hội đồng nhân dân thành phố quy định đối tượng, chính sách hỗ trợ kinh phí đi lại, làm việc hoặc thuê nhà ở đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

#### **2. Hạn chế, khó khăn**

- Một số địa phương còn lúng túng trong phân công, giao việc và tổ chức phối hợp đối với nhân sự tăng cường; việc chuyển giao kinh nghiệm, kèm cặp tại chỗ chưa đồng đều.

- Nhu cầu vị trí việc làm có chuyên ngành sâu tại một số địa bàn còn biến động; trong khi nguồn nhân lực đáp ứng được ngay chưa nhiều, nhất là các lĩnh vực xây dựng - quy hoạch, nông nghiệp và môi trường, giáo dục và đào tạo...

- Trong 06 tháng vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, nguồn nhân lực công chức lĩnh vực y tế ở cấp xã còn khó khăn, thiếu cả về chất lượng và số lượng. Hầu hết các xã, phường, đặc khu hiện chủ yếu dựa vào cơ chế tăng cường, kiêm nhiệm và phối hợp với các tuyến, các bộ phận chuyên môn của ngành y tế.

### **IV. NHIỆM VỤ TRONG THỜI GIAN TỚI**

Trong thời gian tới, Sở Nội vụ xác định một số giải pháp trọng tâm để kịp thời điều chỉnh, bổ sung nguồn nhân lực cho cấp xã để đảm bảo vận hành chính quyền địa phương 02 cấp như sau:

1. Căn cứ Nghị quyết số 226/2025/QH15 ngày 27 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng; tại kỳ họp cuối năm 2025, Hội đồng nhân dân thành phố đã thông qua Nghị quyết số 53/2025/NQ-HĐND Quy định các chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố đưa ra những giải pháp thu hút, trọng dụng người có tài năng, 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, mang tính bền vững, không ảnh hưởng tiêu cực đến các đối tượng chính sách xã hội khác. Dự kiến tới năm 2030, Thành phố Hải Phòng bố trí kinh phí lên tới hơn 75 tỷ đồng để thu hút, hỗ trợ đối với nguồn nhân lực nòng cốt, đặc biệt xuất sắc, góp phần tạo nên những bước đột phá mới trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

2. Trên cơ sở đánh giá thực tiễn triển khai và xuất phát từ yêu cầu đổi mới mạnh mẽ phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thực chất, hiệu quả, lấy người học làm trung tâm, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Kế hoạch số 328/KH-UBND ngày 11/12/2025 Kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ lĩnh vực khoa học và công nghệ cho cán bộ công chức, viên chức cấp xã sau sắp xếp trên địa bàn thành phố Hải Phòng năm 2026 theo hướng mở, linh hoạt, sát với yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí việc làm, đặc biệt tập trung vào các lĩnh vực chuyên ngành có tính đặc thù và tác động trực tiếp đến hiệu quả vận hành của chính quyền địa phương mới như: Công nghệ thông tin, Chuyển đổi số, Nông nghiệp – Môi trường, Quản lý đô thị thông minh và các lĩnh vực quản lý tổng hợp khác. Đồng thời, kế thừa thành công bước đầu khi triển khai đào tạo, bồi dưỡng năm 2025, Sở Nội vụ tiếp tục tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố phối hợp với các đơn vị, doanh nghiệp có uy tín và năng lực công nghệ cao như Viettel, VTC và một số đối tác chuyên nghiệp khác để nhân rộng các mô hình đào tạo hiện đại trong năm 2026. Thông qua các giải pháp đồng bộ nêu trên, thành phố từng bước nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, qua đó góp phần xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có đủ năng lực, trình độ, kỹ năng và tư duy đổi mới, đáp ứng yêu cầu phục vụ người dân, doanh nghiệp và sự phát triển bền vững của nền hành chính công trong tình hình mới.

3. Sở Nội vụ đang tích cực làm việc với các đơn vị cung cấp giải pháp công nghệ để hoàn thiện và sớm đưa vào vận hành phần mềm đánh giá kết quả,

hiệu quả công việc (KPI) đối với công chức phục vụ công tác đánh giá chất lượng hoạt động của bộ máy và kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân. Việc đánh giá công chức phải dựa trên: khối lượng – chất lượng – tiến độ – mức độ hài lòng, không đánh giá theo cảm tính và kiên quyết xử lý tình trạng né việc, đùn đẩy, kéo dài hồ sơ. Gắn kết quả đánh giá với quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, khen thưởng và tinh giản.

**4.** Căn cứ theo nhu cầu thực tế của các địa phương; trên cơ sở đảm bảo số lượng biên chế theo định mức và lộ trình tinh giản biên, Sở Nội vụ tiếp tục tham mưu cấp có thẩm quyền thực hiện điều động, biệt phái công chức, viên chức về cấp xã để tăng cường đội ngũ, nâng cao trình độ, năng lực xử lý nhiệm vụ và giải quyết vướng mắc của địa phương trong quá trình vận hành chính quyền địa phương 02 cấp.

**5.** Triển khai quy trình tiếp nhận vào làm công chức theo quy định tại Điều 13, Điều 14 Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo hướng bổ sung nguồn lực chuyên môn sâu, Sở Nội vụ đã ban hành Công văn số 1060/SNV-CCVC ngày 19/12/2025 hướng dẫn các địa phương tiếp tục rà soát, đề xuất thực hiện quy trình tiếp nhận vào làm công chức. Trên cơ sở đó, Sở Nội vụ sẽ tiếp tục tổng hợp, thẩm định hồ sơ và báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố đối với những trường hợp đủ điều kiện tiếp nhận theo quy định.

**6.** Căn cứ biên chế giao và hướng dẫn của Trung ương, Sở Nội vụ tiếp tục nghiên cứu, tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố thực hiện rà soát số lượng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn toàn thành phố; xây dựng quy trình và thống kê nhu cầu để thực hiện tuyển dụng công chức theo quy định hiện hành.

Trên đây là báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch số 196/KH-UBND ngày 12/8/2025 của Ủy ban nhân dân thành phố về luân chuyển, điều động, biệt phái, tăng cường cán bộ, công chức, viên chức khi tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp trên địa bàn thành phố, Sở Nội vụ kính báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố./.

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Chủ tịch, các PCT UBND thành phố;
- Các sở, ngành;
- UBND các xã, phường, đặc khu;
- Giám đốc và các PGĐ Sở;
- Lưu: VT.

**GIÁM ĐỐC**

**Sái Thị Yến**