BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
15-10-2026 19:13:49 +07:00

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
*
Số 105-KL/TW

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Hà Nội, ngày 15 tháng 10 năm 2026

KẾT LUẬN
HỘI NGHỊ LẦN THỨ TƯ
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHÓA XIV
về thu hút và trọng dụng nhân tài trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, phục vụ đất nước phát triển nhanh, bền vững

---

I- TÌNH HÌNH

Kế thừa truyền thống tôn trọng hiền tài của dân tộc, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm phát hiện, thu hút, trọng dụng và phát huy vai trò của nhân tài. Chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát hiện, đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân tài (sau đây gọi chung là công tác nhân tài) từng bước được hoàn thiện. Một số cơ quan, địa phương, cơ sở giáo dục, viện nghiên cứu, doanh nghiệp đã chủ động xây dựng mô hình, cơ chế riêng để thu hút, phát triển và trọng dụng nhân tài. Đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học ngày càng phát triển, có nhiều đóng góp quan trọng vào thành tựu chung của đất nước.

Tuy nhiên, công tác nhân tài còn nhiều hạn chế; nhận thức về nhân tài chưa đầy đủ, thống nhất; phương thức quản lý còn nặng về thủ tục; thể chế, cơ chế, chính sách phân tán, thiếu đồng bộ; thiếu sự liên thông nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư, giữa trong nước và ngoài nước; môi trường, chính sách đãi ngộ chưa thực sự hấp dẫn. Công tác phát hiện, bồi dưỡng nhân tài chưa được quan tâm đúng mức. Cơ chế, chính sách thời gian qua chủ yếu tập trung việc thu hút, tuyển dụng và đãi ngộ ban đầu; việc bố trí, sử dụng và trọng dụng chưa tương xứng. Nguyên nhân chủ yếu là nhận thức, trách nhiệm của một số cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị còn hạn chế.

Trong giai đoạn phát triển mới, cạnh tranh chiến lược giữa các quốc gia ngày càng gay gắt; nhân tài, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo ngày càng trở thành những yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh, tự chủ của quốc gia. Yêu cầu cấp thiết là phát triển đội ngũ nhân tài có khả năng dẫn dắt và hiện thực hoá các mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược. Vì vậy, cần tạo chuyển biến căn bản trong nhận thức, tư duy, thể chế và phương thức quản trị nhân tài; gắn công tác nhân tài với các nhiệm vụ chiến lược, tập trung vào các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, phục vụ đất nước phát triển nhanh, bền vững.

Từ tình hình trên, Ban Chấp hành Trung ương Đảng yêu cầu các cấp uỷ, tổ chức đảng thực hiện tốt các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp sau:

II- QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

(1) Nhân tài là nguồn lực chiến lược đặc biệt của quốc gia, giữ vai trò quan trọng dẫn dắt phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh và tự chủ chiến lược của đất nước.

(2) Thu hút và trọng dụng nhân tài phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển đất nước, lấy lợi ích quốc gia - dân tộc làm định hướng cao nhất. Xác định đầu tư cho nhân tài là đầu tư dài hạn, chiến lược; thực hiện có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên nhân tài thực hiện các chương trình, dự án trọng điểm quốc gia.

(3) Đổi mới căn bản tư duy và phương thức quản trị nhân tài; chuyển từ quản lý con người theo tổ chức, biên chế sang quản trị và phát triển nhân tài, lấy sản phẩm, kết quả và giá trị cống hiến làm thước đo, trong đó trọng dụng là khâu then chốt, tạo nguồn nhân tài là căn bản, lâu dài. Trọng dụng nhân tài phải gắn với bố trí đúng sở trường, giao nhiệm vụ lớn, trao quyền tự chủ thực chất, chấp nhận rủi ro có kiểm soát, bảo đảm nguồn lực và điều kiện làm việc.

(4) Công tác nhân tài đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất, toàn diện của Đảng; Nhà nước giữ vai trò kiến tạo thể chế, ban hành cơ chế, chính sách vượt trội, có sức cạnh tranh trong khu vực và quốc tế; huy động sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, cơ sở giáo dục, viện nghiên cứu, doanh nghiệp và toàn xã hội.

(5) Xây dựng hệ sinh thái nhân tài quốc gia hiện đại, mở, hội nhập quốc tế và đồng bộ từ phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ, tạo môi trường làm việc, bảo vệ, tôn vinh; bảo đảm liên kết, lưu chuyển và chia sẻ nguồn lực nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư. Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân tài trong nước là nền tảng chiến lược, lâu dài; chủ động thu hút, kết nối và phát huy hiệu quả nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài và nhân tài quốc tế.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng hệ thống quản trị nhân tài quốc gia hiện đại, thống nhất, hiệu quả, có sức cạnh tranh quốc tế; hình thành đội ngũ nhân tài chất lượng cao, đủ mạnh, có cơ cấu hợp lý trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, có khả năng dẫn

dắt giải quyết các bài toán lớn của đất nước. Xây dựng Việt Nam trở thành môi trường hấp dẫn, nơi nhân tài được tôn trọng, tin tưởng và phát huy tối đa năng lực, sức sáng tạo.

2.2. Mục tiêu đến năm 2030

(1) Hoàn thiện đồng bộ thể chế, cơ chế, chính sách về nhân tài; bảo đảm thống nhất, minh bạch, đủ sức cạnh tranh trong khu vực và quốc tế.

(2) Hình thành và vận hành cơ chế xác định, công bố, đặt hàng các nhiệm vụ chiến lược, bài toán lớn cần nhân tài thực hiện. Phấn đấu thu hút, trọng dụng khoảng 1.000 nhân tài quốc gia gắn với từng nhiệm vụ, chương trình, dự án cụ thể trong các lĩnh vực khoa học cơ bản, trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, lượng tử, khoa học dữ liệu, công nghệ chiến lược, công nghệ mới và các nhiệm vụ chiến lược khác.

(3) Hoàn thành xây dựng và vận hành đồng bộ hạ tầng số quốc gia về nhân tài, nhất là Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài; hình thành mạng lưới chuyên gia trong nước và quốc tế.

(4) Hình thành hệ sinh thái nhân tài quốc gia mở, liên thông và hội nhập; kết nối hiệu quả nguồn lực nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư.

(5) Phấn đấu thuộc nhóm 3 nước đứng đầu Đông Nam Á về Chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu.

2.3. Mục tiêu đến năm 2045

Việt Nam có năng lực bảo đảm chủ động nguồn lực nhân tài đáp ứng yêu cầu của quốc gia phát triển, thu nhập cao; thể chế và hệ thống quản trị nhân tài đạt trình độ tiên tiến, hiện đại, hội nhập quốc tế; xây dựng được đội ngũ nhân tài, chuyên gia trình độ cao có khả năng dẫn dắt các lĩnh vực chiến lược, làm chủ và phát triển công nghệ lõi, công nghệ chiến lược. Phấn đấu thuộc nhóm 20 quốc gia dẫn đầu về Chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu và là điểm đến hấp dẫn của nhân tài trong khu vực và trên thế giới.

III- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, thống nhất nhận thức, hành động của cả hệ thống chính trị về công tác nhân tài

Thống nhất nhận thức nhân tài là người có phẩm chất, tố chất, năng lực nổi trội và tư duy sáng tạo; có sản phẩm, thành tích hoặc đóng góp đặc biệt, có tính đột phá, tạo ra giá trị và tác động tích cực; có khả năng đảm nhận, giải quyết hiệu quả những nhiệm vụ quan trọng, mới, khó, phức tạp. Nhân tài được

nhận diện và đánh giá chủ yếu bằng phẩm chất, năng lực thực tế, sản phẩm cụ thể, uy tín nghề nghiệp và giá trị đóng góp trong thực tiễn, phù hợp với đặc thù từng ngành, lĩnh vực; không đồng nhất nhân tài với người có bằng cấp cao, học hàm, học vị, chức vụ quản lý hoặc thâm niên công tác.

Tăng cường sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác nhân tài; xác định rõ trách nhiệm của cấp uỷ, tổ chức đảng trong lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chủ trương, chính sách về nhân tài. Nhà nước tập trung kiến tạo thể chế, chính sách, môi trường và bảo đảm nguồn lực; xác định rõ đầu mối và cơ chế phối hợp, điều phối thống nhất công tác nhân tài ở tầm quốc gia, khắc phục tình trạng phân tán, cục bộ, khép kín, bảo đảm nguyên tắc một việc chỉ giao một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm đến cùng. Người đứng đầu trực tiếp chỉ đạo và chịu trách nhiệm về kết quả phát hiện, trọng dụng nhân tài thuộc phạm vi quản lý.

Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, cộng đồng doanh nghiệp, cơ sở giáo dục, cơ sở nghiên cứu, đội ngũ trí thức, nhà khoa học và Nhân dân trong phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài; tuyên truyền, giám sát và phản biện xã hội về công tác nhân tài.

Đưa mục tiêu, nhiệm vụ phát triển nhân tài thành một nội dung quan trọng trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực và địa phương; gắn kế hoạch phát triển nhân tài với các nhiệm vụ chiến lược, chương trình, dự án trọng điểm quốc gia. Phát huy vai trò của doanh nghiệp là một chủ thể quan trọng trong phát hiện, tiến cử, thu hút, trọng dụng nhân tài, gắn với chiến lược, kế hoạch phát triển của doanh nghiệp, nhất là trong các ngành, lĩnh vực chiến lược, công nghệ cao, công nghệ mới, quản trị doanh nghiệp hiện đại.

Phát huy hệ giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hoá, chuẩn mực con người Việt Nam, nhất là tinh thần yêu nước, tự chủ, tự cường trong đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và trọng dụng nhân tài; đề cao trách nhiệm của mỗi nhân tài trong tự rèn luyện, giữ gìn uy tín nghề nghiệp và khát vọng cống hiến cho đất nước.

2. Hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách và tập trung nguồn lực thu hút, trọng dụng nhân tài trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn

Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, công tác nhân tài và các quy định có liên quan, bảo đảm đồng bộ, thống nhất. Chính sách về nhân tài phải thống nhất với

nguyên tắc, quy định của Đảng về công tác cán bộ; đồng thời, đề ra cơ chế đặc thù phù hợp với tính chất đặc biệt của nhân tài; tháo gỡ những rào cản về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, độ tuổi, thâm niên, quy hoạch, bổ nhiệm và cơ chế quản lý không còn phù hợp.

Xây dựng và định kỳ rà soát, cập nhật danh mục các ngành, lĩnh vực mũi nhọn ưu tiên thu hút và trọng dụng nhân tài trên cơ sở yêu cầu tự chủ chiến lược và danh mục công nghệ chiến lược. Bảo đảm tập trung nguồn lực, không phân bổ bình quân, dàn trải.

Xây dựng Khung tiêu chí quốc gia về nhân tài theo hướng mở, linh hoạt, gồm tiêu chí nền tảng chung và tiêu chí đặc thù theo từng nhóm đối tượng, ngành, lĩnh vực và loại nhiệm vụ. Hoàn thiện các chính sách về tiền lương, tiền thưởng, thuế, đất đai, nhà ở, giáo dục, y tế, khoa học, công nghệ, đầu tư, doanh nghiệp, xuất nhập cảnh và các chính sách liên quan đối với nhân tài, bảo đảm đủ sức cạnh tranh, khắc phục tình trạng phân tán, chồng chéo, cào bằng; bảo đảm công khai, minh bạch; không để lợi dụng, tạo đặc quyền, đặc lợi. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong công tác nhân tài phù hợp với đặc thù từng ngành, địa phương.

Xây dựng cơ chế tài chính đặc thù, linh hoạt, đủ mạnh và bền vững cho thu hút và trọng dụng nhân tài. Bố trí ngân sách nhà nước cho công tác nhân tài đạt khoảng 0,1% GDP hằng năm trong tổng nguồn lực dành cho khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số. Các tỉnh, thành phố tự chủ ngân sách được quyết định mức chi cho công tác nhân tài cao hơn, phù hợp với nhu cầu và khả năng cân đối ngân sách của địa phương.

Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng nguồn lực theo hướng đặt hàng, khoán chi theo sản phẩm, kết quả; chuyển từ kiểm soát chi tiết quy trình sang trao quyền trong phạm vi nguồn lực được giao, gắn quyền tự chủ với trách nhiệm giải trình và kiểm tra, giám sát. Đẩy mạnh xã hội hoá, đa dạng hoá nguồn lực; có chính sách ưu đãi về thuế, tín dụng và các công cụ tài chính nhằm thúc đẩy hợp tác công tư trong đầu tư cho nhân tài. Tạo điều kiện để doanh nghiệp thực sự trở thành chủ thể quan trọng trong phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, chiến lược, công nghệ cao, công nghệ mới.

Hoàn thiện cơ chế điều phối, sử dụng và chia sẻ nguồn lực nhân tài trên phạm vi cả nước; đa dạng hoá phương thức huy động và sử dụng nhân tài theo yêu cầu nhiệm vụ thông qua hợp đồng chuyên gia, tư vấn, kiêm nhiệm, biệt

phái, làm việc theo chương trình, dự án và các hình thức phù hợp khác. Tạo điều kiện để nhân tài trong khu vực tư, người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế tham gia các nhiệm vụ của đất nước mà không nhất thiết phải thay đổi nơi ở, nơi làm việc hoặc quan hệ công tác; đồng thời bảo đảm liêm chính, kiểm soát xung đột lợi ích, bảo đảm quốc phòng, an ninh; bảo vệ dữ liệu, bí mật nhà nước và sở hữu trí tuệ.

Xây dựng, vận hành thống nhất, đồng bộ Cơ sở dữ liệu quốc gia, hệ thống chỉ số quốc gia về nhân tài, Cổng thông tin quốc gia về nhân tài, các nền tảng số để phục vụ quản trị nguồn lực nhân tài, đánh giá hiệu quả công tác nhân tài của từng ngành, lĩnh vực, địa phương và trên phạm vi quốc gia.

3. Đổi mới phương thức phát hiện, lựa chọn, trọng dụng và đánh giá nhân tài theo nhiệm vụ và kết quả

Lấy việc đặt hàng các nhiệm vụ chiến lược, bài toán lớn, chương trình, dự án trọng điểm làm căn cứ để phát hiện, tuyển chọn, giao nhiệm vụ, trọng dụng và đánh giá nhân tài. Thực hiện nhất quán nguyên tắc nhiệm vụ đi liền với người thực hiện, thẩm quyền và nguồn lực. Việc lựa chọn nhân tài chủ trì thực hiện nhiệm vụ phải xác định rõ mục tiêu, sản phẩm đầu ra, thời hạn, nguồn lực, đãi ngộ và tiêu chí đánh giá.

Chủ động phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài từ nhiều nguồn, cả trong nước và ngoài nước, không phân biệt khu vực công và khu vực tư, không tính vào chỉ tiêu biên chế đối với khu vực công; chú trọng phát hiện qua thực tiễn, sản phẩm. Mở rộng các kênh phát hiện và chủ thể tiến cử; khen thưởng người tiến cử đúng; xử lý nghiêm hành vi lợi dụng tiến cử để vụ lợi.

Lựa chọn và trọng dụng nhân tài theo yêu cầu của từng nhiệm vụ chiến lược, bảo đảm đúng người, đúng việc, đúng sở trường, công khai, minh bạch, cạnh tranh; mạnh dạn giao việc xứng tầm, trao thẩm quyền thực chất đi liền với trách nhiệm giải trình.

Đánh giá nhân tài trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, chất lượng sản phẩm và giá trị tạo ra làm thước đo chủ yếu. Phân định rõ rủi ro, thất bại khách quan trong nghiên cứu, đổi mới sáng tạo với hành vi thiếu trách nhiệm, gian lận hoặc vụ lợi; kịp thời chấm dứt giao nhiệm vụ và cơ chế, chính sách liên quan khi nhân tài không đáp ứng yêu cầu.

4. Chủ động tạo nguồn và phát triển nhân tài quốc gia

Xây dựng các chương trình tạo nguồn và phát triển nhân tài theo từng nhóm, ngành, lĩnh vực và giai đoạn, bảo đảm kế thừa, liên tục, dài hạn; thiết lập

cơ chế chuyển tiếp từ phát hiện tiềm năng, đào tạo, bồi dưỡng đến giao nhiệm vụ, sử dụng và phát triển nghề nghiệp gắn với giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, rèn luyện bản lĩnh, ý thức trách nhiệm, khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc. Chú trọng bồi dưỡng, nâng tầm chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư, doanh nhân trẻ nổi trội, tạo nguồn nhân tài kế cận cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn chiến lược quốc gia.

Phát hiện sớm, tuyển chọn và đào tạo chuyên biệt học sinh, sinh viên có năng khiếu, năng lực nổi trội, nhất là trong khoa học cơ bản, công nghệ, kỹ thuật và các ngành, lĩnh vực mũi nhọn; có cơ chế theo dõi, hỗ trợ phát triển lâu dài đối với tài năng được phát hiện.

Tập trung đầu tư xây dựng, nâng tầm một số cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu, phòng thí nghiệm trọng điểm, trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo đạt trình độ khu vực, quốc tế trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, làm nòng cốt đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân tài quốc gia. Trao quyền tự chủ cao hơn cho các trường đại học, viện nghiên cứu, đi đôi với tăng cường trách nhiệm giải trình và cơ chế kiểm soát về chất lượng, liêm chính học thuật.

Thiết lập cơ chế "Nhân tài dẫn dắt nhân tài", thực hiện chế độ cố vấn, hướng dẫn, truyền nghề giữa chuyên gia đầu ngành với nhân tài trẻ; xây dựng cơ chế nhóm chuyên môn, tuyển chọn cộng sự với nhân tài và phát triển đội ngũ kế cận.

5. Xây dựng văn hoá trọng dụng nhân tài, tạo lập môi trường và điều kiện để nhân tài phát huy năng lực, cống hiến và tạo giá trị

Xây dựng văn hoá trọng người thực tài; khuyến khích dám phát hiện, dám tiến cử, dám sử dụng nhân tài; khắc phục tình trạng cào bằng, cục bộ, khép kín, đố kỵ, cô lập, sợ người giỏi. Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại, dân chủ, minh bạch, đề cao liêm chính học thuật, khuyến khích tranh luận khoa học, phản biện và thử nghiệm. Mở rộng quyền tự chủ chuyên môn; có cơ chế miễn trừ trách nhiệm hợp lý đối với nhân tài khi gặp rủi ro, thất bại khách quan trong nghiên cứu, đổi mới sáng tạo. Tạo điều kiện để nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài, tham gia khởi nghiệp, thành lập doanh nghiệp khoa học và công nghệ; thúc đẩy thương mại hoá, đưa nhanh kết quả nghiên cứu vào sản xuất, kinh doanh.

Hoàn thiện cơ chế ghi nhận, khen thưởng, tôn vinh nhân tài; có hình thức tôn vinh ở tầm quốc gia đối với nhân tài có đóng góp đặc biệt xuất sắc, bảo đảm

công khai, minh bạch, thực chất; đồng thời đề cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm.

Thực hiện trao đổi, đối thoại giữa lãnh đạo Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành, các địa phương với đội ngũ nhân tài nhằm kịp thời tháo gỡ vướng mắc, phát huy trí tuệ của nhân tài trong hoạch định, thực hiện chính sách.

6. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về nhân tài, nhất là những ngành, lĩnh vực mũi nhọn

Chủ động thiết lập quan hệ hợp tác, trao đổi nhân tài gắn với hợp tác nghiên cứu, chuyển giao công nghệ trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn với các quốc gia, tổ chức quốc tế, cơ sở giáo dục đại học, cơ sở nghiên cứu, trung tâm đổi mới sáng tạo, tập đoàn công nghệ và mạng lưới chuyên gia hàng đầu khu vực và thế giới.

Đẩy mạnh các chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân tài; cử nhà khoa học xuất sắc, tài năng trẻ đi đào tạo tại các cơ sở hàng đầu thế giới, gắn với chuyển giao tri thức khi trở về. Chủ động thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài, nhân tài và chuyên gia quốc tế tham gia đào tạo, cố vấn, chủ trì nhiệm vụ chiến lược tại Việt Nam, bảo đảm quốc phòng, an ninh và lợi ích quốc gia - dân tộc.

Xây dựng và phát triển mạng lưới nhân tài Việt Nam theo ngành, lĩnh vực trong nước và xuyên quốc gia, kết nối trí thức, chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài với các cơ quan, doanh nghiệp, viện nghiên cứu trong nước. Tích cực tham gia các mạng lưới, diễn đàn quốc tế, nâng cao vị thế Việt Nam trên bản đồ nhân tài toàn cầu.

IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Bộ Chính trị ban hành Chương trình hành động thực hiện Kết luận; lãnh đạo, chỉ đạo triển khai đồng bộ, kịp thời, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức, hành động của cả hệ thống chính trị về công tác nhân tài.

2. Các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương, ban đảng Trung ương căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao; xây dựng kế hoạch thực hiện Kết luận phù hợp với từng ngành, địa phương; đưa các mục tiêu, nhiệm vụ về thu hút, trọng dụng nhân tài vào chương trình công tác hằng năm và cả nhiệm kỳ; ưu tiên bố trí nguồn lực; gắn kết quả công tác nhân tài với trách nhiệm của cấp uỷ, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu.

3. Đảng uỷ Quốc hội lãnh đạo, chỉ đạo rà soát, bổ sung các nhiệm vụ lập pháp cần thiết để thể chế hoá đầy đủ, kịp thời các chủ trương, chính sách về nhân tài tại Kết luận; ban hành Nghị quyết của Quốc hội quy định các cơ chế, chính sách đặc biệt về công tác nhân tài; tăng cường giám sát việc thực hiện pháp luật, chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài.

4. Đảng uỷ Chính phủ chủ trì điều phối thống nhất công tác nhân tài ở tầm quốc gia; tham mưu, đề xuất sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định của Đảng về công tác cán bộ, nhân tài và pháp luật có liên quan. Xác định, cập nhật danh mục ngành, lĩnh vực mũi nhọn, bài toán lớn và nhiệm vụ chiến lược ưu tiên trong từng giai đoạn, trong đó tập trung thực hiện một số nhiệm vụ chiến lược, cấp bách trong 2 năm đầu, trên cơ sở đó sơ kết, đánh giá để mở rộng ra các ngành, lĩnh vực quan trọng khác. Bố trí, huy động, điều phối nguồn lực, xây dựng hạ tầng dữ liệu và các công cụ quản trị nhân tài quốc gia; theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Kết luận; định kỳ sơ kết, tổng kết, báo cáo Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư theo quy định.

5. Đảng uỷ Dân vận, Mặt trận và các đoàn thể Trung ương lãnh đạo, chỉ đạo tăng cường công tác phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài; tuyên truyền, giám sát, phản biện xã hội, kiến nghị hoàn thiện cơ chế, chính sách về nhân tài.

6. Ban Tuyên giáo Trung ương chủ trì, phối hợp với Đảng uỷ Chính phủ hướng dẫn, quán triệt, tuyên truyền Kết luận này, tạo đồng thuận xã hội và khơi dậy tinh thần trọng dụng nhân tài.

T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
TỔNG BÍ THƯ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG

Tô Lâm

Nơi nhận:
- Bộ Chính trị, Ban Bí thư;
- Các tỉnh uỷ, thành uỷ,
- Các ban đảng, đảng uỷ trực thuộc Trung ương;
- Đảng uỷ các bộ, ngành, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương;
- Đảng uỷ các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của đảng Trung ương;
- Các đồng chí Uỷ viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng;
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.