BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
15-10-2026 20:39:32 +07:00

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
*
Số 30-NQ/TW

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Hà Nội, ngày 15 tháng 10 năm 2026

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ TƯ
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHOÁ XIV
về tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp và đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới

---

I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

Qua các nhiệm kỳ, nhất là sau 8 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII, công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ đạt nhiều kết quả quan trọng. Các quan điểm, nguyên tắc lớn của Đảng về cán bộ, công tác cán bộ được khẳng định, trong đó nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện được bảo đảm. Đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược có bước trưởng thành, phát triển; công tác tạo nguồn, chuẩn bị cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu, cán bộ kế cận chủ động hơn; đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, rèn luyện cán bộ qua thực tiễn được quan tâm; nhận thức, trách nhiệm của các cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu được nâng lên; thể chế, quy định, quy trình từng bước được hoàn thiện; các khâu trong công tác cán bộ ngày càng nền nếp, liên thông hơn; phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, kỷ luật, kỷ cương được tăng cường.

Tuy nhiên, công tác cán bộ vẫn còn một số hạn chế, bất cập. Mục tiêu tổng quát thực hiện chưa đầy đủ, đồng đều, vững chắc; kết quả giữa các cấp, ngành, lĩnh vực, địa bàn còn chênh lệch. Chất lượng, cơ cấu còn bất cập, trong đó cán bộ cấp cơ sở chưa đồng đều; thiếu cán bộ có năng lực nổi trội, chuyên gia giỏi ở một số lĩnh vực chiến lược. Năng lực dự báo, tư duy chiến lược, quản trị hiện đại, chuyển đổi số và tổ chức thực hiện của một bộ phận cán bộ chưa theo kịp yêu cầu. Vẫn còn tình trạng cán bộ né tránh, đùn đẩy, sợ sai, sợ trách nhiệm; một số cán bộ, đảng viên giữ chức vụ vi phạm, bị xử lý kỷ luật. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, kết quả chưa được sử dụng thực chất, xuyên suốt; việc lượng hoá, kiểm chứng sản phẩm, kết quả, hiệu quả còn hạn chế. Công tác tạo nguồn có nơi chưa chủ động; nguồn cán bộ kế cận ở một số vị trí, lĩnh vực chưa dồi dào; cơ chế phát hiện, thu hút, trọng dụng, sử dụng nhân tài chưa đủ mạnh; chính sách đãi ngộ chưa thực sự tương xứng với năng lực và đóng góp của cán bộ; dữ liệu cán bộ còn phân tán.

Những hạn chế, bất cập trên chủ yếu do nguyên nhân chủ quan. Một số cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của công tác cán bộ; công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn chưa theo kịp yêu cầu; việc giải quyết các mối quan hệ lớn trong công tác cán bộ chưa đồng bộ, kịp thời. Phương thức quản lý còn chia cắt theo từng khâu, từng cấp và từng nhiệm kỳ; chưa theo kịp yêu cầu quản trị hiện đại và thay đổi tổ chức bộ máy; thẩm quyền chưa gắn chặt với trách nhiệm giải trình và hệ quả của quyết định. Công tác kiểm tra, giám sát ở một số nơi chưa thường xuyên, thiếu chủ động.

Đất nước đang bước vào kỷ nguyên phát triển mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng và các nghị quyết chiến lược, hướng tới các mục tiêu phát triển đất nước đến năm 2030, năm 2045 và tầm nhìn phát triển trong 100 năm tiếp theo. Yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong sạch, vững mạnh toàn diện; vận hành hiệu quả mô hình tổ chức tổng thể của hệ thống chính trị, mô hình chính quyền địa phương 2 cấp; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế đòi hỏi đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ và tạo bước phát triển mới về chất của đội ngũ cán bộ.

II- QUAN ĐIỂM

1. Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là "then chốt của then chốt", quyết định trực tiếp năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Kiên định nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ.

2. Quán triệt sâu sắc các quan điểm của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ; lấy sự trung thành với Đảng, Tổ quốc, Nhân dân, tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân làm giá trị cốt lõi; lấy bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, liêm chính và khát vọng cống hiến làm nền tảng; lấy năng lực, thực tài, khả năng tổ chức thực hiện làm trọng yếu; lấy sản phẩm, kết quả, uy tín và sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo chủ yếu. Kết hợp chặt chẽ đức với tài, trong đó đức là gốc, thực tài là trọng, sản phẩm, kết quả, hiệu quả và cống hiến là thước đo.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ mục tiêu, lý tưởng, đường lối của Đảng và yêu cầu phát triển đất nước; là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, có sự tham gia và giám sát của Nhân dân; phải được tiến hành chủ động, khoa học, có tầm nhìn dài hạn. Gắn xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền, tổ chức bộ máy và mô hình phát triển. Chủ động chuẩn bị đội ngũ có đủ

năng lực dẫn dắt phát triển, bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ. Xác định nhân tài và nhân lực chất lượng cao là nguồn lực chiến lược đặc biệt của quốc gia.

4. Đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ; chuyển mạnh từ quản lý riêng lẻ từng khâu, từng nhiệm kỳ sang quản trị thống nhất, đồng bộ, liên thông, xuyên suốt. Lựa chọn đúng cán bộ phải gắn với xây dựng tập thể lãnh đạo mạnh; bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng thời điểm, thực hiện nghiêm cơ chế "có vào, có ra, có lên, có xuống". Gắn chặt nhiệm vụ chính trị, tổ chức bộ máy, vị trí việc làm và yêu cầu năng lực với toàn bộ quá trình phát triển cán bộ.

5. Giải quyết hài hoà, đồng bộ các mối quan hệ giữa phát triển, trọng dụng, khuyến khích, bảo vệ cán bộ với kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực; giữa giữ vững kỷ luật, kỷ cương với sàng lọc cán bộ; giữa ổn định, kế thừa với đổi mới, phát triển; giữa bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng với đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; giữa vai trò tập thể với trách nhiệm cá nhân. Quyền hạn phải đi đôi với trách nhiệm giải trình và trách nhiệm đối với hệ quả của quyết định.

III- MỤC TIÊU VÀ ĐỘT PHÁ

1. Mục tiêu

1.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đồng bộ, chất lượng cao, cơ cấu hợp lý, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cấp cơ sở và người đứng đầu; tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc, Nhân dân; có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng, liêm chính, trách nhiệm, thực tài, uy tín, khát vọng cống hiến; hội tụ "Đủ đức - Đủ sức - Đủ tài, Đủ tâm, Đủ tầm"; có tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược, năng lực kiến tạo phát triển và tổ chức thực hiện; làm chủ khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững đất nước và bảo vệ vững chắc Tổ quốc.

Đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ theo hướng khoa học, dân chủ, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch, chuyên nghiệp, hiện đại; hình thành phương thức quản trị đội ngũ thống nhất, liên thông, xuyên suốt, dựa trên vị trí việc làm, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và dữ liệu được kiểm chứng; gắn thẩm quyền với trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực. Chủ động phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, trọng dụng, sử dụng và sàng lọc cán bộ; hình thành nguồn cán bộ mở, động, nhiều độ tuổi, nhiều phương án; chuẩn bị từ sớm, từ xa, bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp liên tục, vững chắc giữa các thế hệ.

1.2. Mục tiêu đến năm 2030

Đến năm 2030, cơ bản xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cấp cơ sở và người đứng đầu có phẩm chất, năng lực, uy tín, cơ cấu hợp lý, đúng vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu vận hành tổ chức bộ máy và phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Hoàn thiện đồng bộ thể chế, pháp luật về vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu năng lực và cơ chế đánh giá, sử dụng, sàng lọc cán bộ. Hình thành hai hướng phát triển tương xứng giữa cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên gia, cán bộ có chuyên môn sâu; có cơ chế, chính sách đủ mạnh, linh hoạt để thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài. Từng bước mở rộng liên thông nguồn nhân lực chất lượng cao giữa khu vực công và khu vực tư; phấn đấu đưa Việt Nam vào nhóm quốc gia đứng đầu khu vực về năng lực cạnh tranh nhân tài. Hoàn thiện dữ liệu cán bộ phục vụ trực tiếp các quyết định về cán bộ và kiểm soát quyền lực.

1.3. Tầm nhìn đến năm 2045

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đồng bộ, toàn diện, chất lượng cao, cơ cấu hợp lý, kế thừa và phát triển liên tục; nhất là cán bộ cấp chiến lược, cán bộ cấp cơ sở và người đứng đầu có bản lĩnh chính trị, trí tuệ, tầm nhìn chiến lược, năng lực quản trị hiện đại và hội nhập quốc tế, ngang tầm yêu cầu của một nước phát triển, thu nhập cao. Phương thức quản trị đội ngũ cán bộ thống nhất, liên thông, hiện đại; cơ chế phát hiện, tạo nguồn, trọng dụng và sàng lọc vận hành nền nếp, thực chất; nguồn kế cận được chuẩn bị thường xuyên, nhiều thế hệ, nhiều phương án; dữ liệu trở thành nền tảng phục vụ quyết định cán bộ và kiểm soát quyền lực.

(Các chỉ tiêu cụ thể nêu tại Phụ lục kèm theo).

2. Ba đột phá trọng tâm trong công tác cán bộ

- Đột phá về đánh giá, lựa chọn, sử dụng và sàng lọc cán bộ: Chuyển căn bản từ đánh giá còn nặng về hồ sơ, quy trình, thủ tục sang đánh giá bằng phẩm chất, năng lực, sản phẩm, kết quả, hiệu quả và uy tín; lấy đánh giá thực chất làm nền tảng, sử dụng đúng người, đúng việc.

- Đột phá về tạo nguồn, phát triển đội ngũ cán bộ và trọng dụng nhân tài: Chuyển từ nguồn khép kín, chuẩn bị nhân sự theo từng chức danh sang phát hiện, tạo nguồn mở, chủ động đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ kế cận nhiều thế hệ, nhiều phương án và trọng dụng thực tài, giá trị cống hiến.

- Đột phá về thể chế và phương thức quản trị: Chuyển từ quản lý cán bộ phân tán theo từng khâu sang quản trị đội ngũ thống nhất, đồng bộ, liên thông, xuyên suốt, dựa trên vị trí việc làm, yêu cầu năng lực, dữ liệu có kiểm chứng, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực.

IV- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tăng cường giáo dục, rèn luyện; xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, văn hoá phụng sự và trách nhiệm nêu gương

Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức cách mạng, bảo đảm thiết thực, hiệu quả. Đưa việc học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh trở thành nền tảng của mỗi cán bộ, đảng viên. Chuyển mạnh từ học tập, nhận thức sang tự giác tu dưỡng, rèn luyện, tự soi, tự sửa và hành động; cụ thể hoá yêu cầu chung thành chuẩn mực phù hợp với từng chức danh, vị trí, lĩnh vực, nhiệm vụ.

Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng; đạo đức cách mạng trong sáng, liêm chính, khiêm tốn, trung thực, trách nhiệm; có tư duy đổi mới, chủ động phát hiện, giải quyết vấn đề; phương pháp làm việc khoa học, sâu sát thực tiễn; có trách nhiệm với dân, gần dân, trọng dân, hiểu dân, học dân, hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân. Đặt lợi ích quốc gia - dân tộc, lợi ích của Đảng, Nhà nước và Nhân dân lên trên hết, trước hết; kiên quyết khắc phục chủ nghĩa cá nhân, tư tưởng vụ lợi, cơ hội, thực dụng.

Xây dựng văn hoá trong Đảng, văn hoá chính trị theo hướng kỷ cương, liêm chính, chuyên nghiệp, tận tuỵ, phụng sự; đề cao tính tiên phong, nêu gương, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu. Gắn giáo dục, rèn luyện, nêu gương với kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ; chủ động phòng ngừa, phát hiện từ gốc, chấn chỉnh từ sớm, từ xa các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá".

2. Hoàn thiện đồng bộ thể chế, pháp luật; xây dựng hệ thống vị trí việc làm, chức danh, tiêu chuẩn và khung năng lực

Hoàn thiện đồng bộ thể chế, pháp luật về công tác cán bộ theo nguyên tắc thống nhất, liên thông, rõ thẩm quyền, rõ trách nhiệm, dễ thực hiện, dễ kiểm tra, giám sát. Tinh gọn quy trình, thủ tục, hồ sơ; bãi bỏ khâu trung gian, trùng lặp, hình thức.

Hoàn thiện đồng bộ chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm, cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn và yêu cầu năng lực toàn hệ thống; bảo đảm thống nhất từ nhiệm vụ của tổ chức đến vị trí việc làm, lựa chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá cán bộ. Mỗi vị trí phải xác định rõ nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm, sản phẩm chủ yếu và yêu cầu năng lực; không vì một hoặc một số cá nhân mà đặt ra tổ chức, vị trí.

Đổi mới căn bản tiêu chuẩn cán bộ theo hướng coi trọng phẩm chất, năng lực thực tiễn, kết quả, sản phẩm, uy tín và triển vọng phát triển; không nặng về bằng cấp, thâm niên, hồ sơ. Tiêu chuẩn phải rõ, thực chất, có khả năng kiểm chứng; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn; không đặt ra tiêu chuẩn hình thức

làm thu hẹp nguồn cán bộ. Tiêu chuẩn là điều kiện cần; năng lực thực tiễn, kết quả thực hiện nhiệm vụ, khả năng đáp ứng yêu cầu vị trí, uy tín của cán bộ là căn cứ quan trọng để đánh giá mức độ phù hợp của cán bộ.

Hoàn thiện đồng bộ phân cấp, phân quyền trong công tác cán bộ phù hợp với năng lực từng cấp, ngành, lĩnh vực, địa bàn; gắn với nguồn lực, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực. Cấp trên không làm thay việc đã phân cấp; tập trung kiểm tra, giám sát, hậu kiểm và cảnh báo rủi ro.

3. Đổi mới căn bản công tác đánh giá cán bộ, bảo vệ chính trị nội bộ và kiểm soát quyền lực

Xác định rõ chủ thể, thẩm quyền, trách nhiệm trong đánh giá cán bộ; phát huy trách nhiệm của cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu và cơ quan tham mưu. Kiểm soát quy trình, chất lượng đánh giá và trách nhiệm giải trình; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, đúng thẩm quyền, đồng thời đề cao trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu; không để trách nhiệm tập thể làm mờ trách nhiệm cá nhân hoặc ngược lại; xử lý nghiêm việc đánh giá sai lệch, thiên vị, can thiệp trái quy định.

Đổi mới nội dung đánh giá bảo đảm toàn diện, thực chất về phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, liêm chính, kỷ luật; năng lực thực tiễn; sản phẩm, kết quả, hiệu quả; mức độ cống hiến, uy tín trong tổ chức và trước Nhân dân. Kết quả đánh giá cá nhân người đứng đầu phải gắn với kết quả của cơ quan, đơn vị, chất lượng đội ngũ, năng lực sử dụng cán bộ, phát triển cán bộ, chuẩn bị nguồn kế cận, kiểm soát quyền lực, quản lý nguồn lực và tạo chuyển biến bền vững cho tổ chức.

Đổi mới phương thức đánh giá bảo đảm công tâm, khách quan, xuyên suốt, đa chiều, có phân hoá và kiểm chứng; lấy kết quả thực tiễn làm thước đo chủ yếu. Kết hợp định tính với định lượng, quá trình với sản phẩm, kết quả và tác động; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, sử dụng dữ liệu, thông tin có kiểm chứng; đặt kết quả đánh giá trong tương quan với thẩm quyền, nguồn lực, điều kiện, hoàn cảnh và độ khó của nhiệm vụ. Không tuyệt đối hoá chỉ số hoặc thành tích nhất thời.

Kết quả đánh giá phải được tích lũy, kiểm chứng và sử dụng thực chất, trực tiếp trong các quyết định về cán bộ. Cán bộ nổi trội được giao nhiệm vụ lớn, khó và tạo điều kiện phát triển; cán bộ không đáp ứng yêu cầu phải kịp thời sắp xếp lại, cho từ chức, miễn nhiệm hoặc thay thế, không chờ hết nhiệm kỳ, thời hạn bổ nhiệm; đối với cán bộ còn hạn chế nhưng có khả năng khắc phục, cần xác định rõ yêu cầu, thời hạn và tổ chức đánh giá lại.

Đổi mới công tác bảo vệ chính trị nội bộ theo hướng chủ động, phòng ngừa từ sớm, từ xa, khách quan; nâng cao chất lượng nắm tình hình, thẩm định, kết luận tiêu chuẩn chính trị; nắm chắc lịch sử chính trị, chú trọng vấn đề chính trị hiện nay;

bảo vệ nền tảng tư tưởng, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, bí mật của Đảng, Nhà nước và sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng.

Kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực từ sớm, từ xa, xuyên suốt toàn bộ công tác cán bộ; phòng ngừa, phát hiện, xử lý nghiêm minh, không có vùng cấm, không có ngoại lệ các hành vi chạy chức, chạy quyền, cục bộ, lợi ích nhóm, lợi dụng quan hệ thân hữu, xung đột lợi ích và thao túng công tác cán bộ. Kiểm soát cả quy trình và hệ quả của quyết định cán bộ.

4. Đổi mới công tác phát hiện, tạo nguồn; quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; luân chuyển; lựa chọn, bố trí, sử dụng, sàng lọc cán bộ và thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu

Phát hiện nguồn cán bộ từ sớm, từ xa, từ thực tiễn; chủ động tạo nguồn mở, động, nhiều thế hệ, nhiều phương án; không để nguồn khép kín. Mở rộng phạm vi phát hiện, thu hút người có phẩm chất, tài năng, uy tín, triển vọng cả trong và ngoài khu vực công, bao gồm người Việt Nam ở nước ngoài. Hoàn thiện cơ chế liên thông nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công, giữa khu vực công và khu vực tư, trong nước và ngoài nước; đa dạng hoá phương thức huy động, sử dụng theo nhiệm vụ, chương trình, đề án, dự án, không nhất thiết gắn với biên chế, chức vụ hoặc hình thức làm việc toàn thời gian.

Quy hoạch phải mở, động, tinh, thực chất, gắn với nhu cầu từng vị trí, lĩnh vực; chuyển từ quy hoạch khép kín theo chức danh sang chủ động chuẩn bị đội ngũ cho các nhiệm vụ và năng lực chiến lược của tương lai. Tạo nguồn dồi dào, đa dạng, gồm nguồn sẵn có, nguồn kế cận và nguồn chiến lược dài hạn, không để thiếu hụt hoặc đứt gãy. Quy hoạch phải gắn với giao việc, bố trí, rèn luyện, thử thách và đánh giá, sàng lọc trong suốt quá trình chuẩn bị cán bộ.

Đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng xuyên suốt quá trình phát triển cán bộ; kết hợp đào tạo trong nhà trường, rèn luyện qua thực tiễn, cập nhật kiến thức mới và tự học suốt đời; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, bố trí, sử dụng và đánh giá, nhưng không coi bằng cấp, chứng chỉ là căn cứ quyết định nhân sự. Chuyển mạnh hình thức đào tạo từ truyền đạt lĩnh hội kiến thức sang hình thành bản lĩnh chính trị, phương pháp tư duy, năng lực dự báo, hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện. Xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm; chú trọng tư duy chiến lược, quản trị quốc gia hiện đại, khoa học, công nghệ, ngoại ngữ và hội nhập quốc tế.

Phân tuyến cán bộ theo cấp, ngành, lĩnh vực, địa bàn để xây dựng lộ trình phát triển gắn với vị trí việc làm, kết quả và tiềm năng. Tăng cường điều động, luân chuyển có mục tiêu theo chiều ngang và chiều dọc, gắn với rèn luyện và kiểm chứng năng lực cán bộ; không nhất thiết theo thứ bậc chức vụ; kết hợp bố trí cán bộ

không phải là người địa phương. Căn cứ kết quả thực tiễn, mức độ trưởng thành, tinh thần tiên phong và năng lực được kiểm chứng để tiếp tục đào tạo, bố trí, sử dụng hoặc điều chỉnh lộ trình phát triển phù hợp; không luân chuyển hình thức.

Đổi mới, tinh gọn quy trình giới thiệu, lựa chọn, bầu cử, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng, bảo đảm dân chủ, khách quan; rõ trách nhiệm của chủ thể nhận xét, giới thiệu, tiến cử, thẩm định và người đứng đầu, cấp có thẩm quyền; gắn trách nhiệm của từng chủ thể với chất lượng, kết quả, hệ quả của quyết định cán bộ. Bố trí cán bộ phải bảo đảm cơ cấu hợp lý, năng lực và sở trường, đúng người, đúng việc; đồng thời xây dựng tập thể lãnh đạo đoàn kết, thống nhất, bổ sung cho nhau. Kịp thời điều chuyển, bố trí lại, miễn nhiệm, cho từ chức, thay thế cán bộ không đáp ứng yêu cầu; đào tạo lại, bố trí phù hợp cán bộ còn khả năng phát triển; ưu tiên cơ chế, điều kiện để phát triển cán bộ trẻ có phẩm chất, năng lực, triển vọng để đào tạo, rèn luyện, thử thách và phát triển.

Có cơ chế vượt trội trong tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, tài năng, năng lực nổi trội, nhất là những ngành, lĩnh vực chiến lược, địa bàn trọng yếu, đặc thù, khó khăn.

5. Xây dựng đồng bộ đội ngũ cán bộ các cấp; trọng tâm là cán bộ cấp chiến lược, cán bộ cấp cơ sở, người đứng đầu; thu hút, trọng dụng nhân tài

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, đồng bộ giữa các cấp, ngành; khắc phục căn bản tình trạng vừa thừa, vừa thiếu, mất cân đối; chủ động dự báo nhu cầu, nhận diện các ngành, lĩnh vực, vị trí và năng lực chiến lược cần thiết; các vị trí lãnh đạo, quản lý trọng yếu phải có nguồn kế cận nhiều độ tuổi, nhiều phương án thay thế.

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược tiêu biểu về bản lĩnh chính trị, đạo đức, liêm chính, trí tuệ, tư duy hệ thống, tầm nhìn dài hạn; có năng lực dự báo, hoạch định chiến lược, kiến tạo phát triển, ứng phó khủng hoảng và bảo vệ lợi ích quốc gia - dân tộc. Từng bước hình thành đội ngũ cán bộ có khả năng tham gia giải quyết những vấn đề khu vực, quốc tế.

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở gần dân, sát dân, hiểu dân, trọng dân, học dân; có năng lực thực thi công vụ, quản trị địa bàn, dân vận, đối thoại với Nhân dân, xử lý tình huống từ sớm và chuyển đổi số.

Xây dựng người đứng đầu các cấp, nhất là người đứng đầu cấp uỷ, thực sự là hạt nhân lãnh đạo, trung tâm đoàn kết và chủ thể chịu trách nhiệm cao nhất; có bản lĩnh, liêm chính, tầm nhìn xa, năng lực tổ chức thực hiện; dám quyết định, dám chịu trách nhiệm; có khả năng khơi thông, tháo gỡ các điểm nghẽn trong thực hiện

nhiệm vụ; có trách nhiệm phát hiện, lựa chọn, giao việc, đánh giá, sử dụng người có năng lực, phát triển cán bộ và chuẩn bị nguồn kế cận; được trao thẩm quyền gắn với trách nhiệm về chất lượng đội ngũ, kết quả của cơ quan, đơn vị và hệ quả của quyết định cán bộ thuộc phạm vi quản lý.

Đổi mới mạnh mẽ cơ chế phát hiện, thu hút, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong và ngoài hệ thống chính trị, nhất là trong các lĩnh vực chiến lược. Việc phát hiện, thu hút, trọng dụng, sử dụng và phát triển nhân tài phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, những vấn đề lớn, khó, chiến lược của đất nước; gắn việc sử dụng người tài với nhiệm vụ xứng tầm, thẩm quyền, nguồn lực và sản phẩm, kết quả cần đạt. Việc trọng dụng phải căn cứ vào phẩm chất, năng lực thực chất, tài năng, sản phẩm và giá trị cống hiến; xây dựng môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng để nhân tài phát huy, cống hiến, đồng thời góp phần xây dựng năng lực bền vững của tổ chức, phát triển đội ngũ kế cận và chuyển giao tri thức. Hình thành hai hướng phát triển tương xứng giữa cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên gia, cán bộ chuyên môn sâu; bảo đảm người giỏi chuyên môn được ghi nhận và đãi ngộ tương xứng.

Quan tâm xây dựng đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học; cán bộ trong lực lượng vũ trang; đội ngũ nghiên cứu, tham mưu chiến lược; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp; nhóm cán bộ đặc thù. Chủ động phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số; tạo cơ hội công bằng trong đào tạo, giao việc và phát triển.

6. Đổi mới chính sách, tạo động lực, đãi ngộ, tôn vinh và bảo vệ nhân tài, cán bộ dám đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

Đổi mới đồng bộ chính sách cán bộ theo vị trí việc làm, trách nhiệm, kết quả và mức độ cống hiến. Thực hiện cải cách tiền lương, thu nhập và tiền thưởng, bảo đảm công bằng, thực chất theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ; đãi ngộ tương xứng đối với cán bộ có kết quả, sản phẩm, đóng góp nổi trội. Phân định rõ chính sách đãi ngộ theo kết quả, cống hiến với chính sách hỗ trợ do điều kiện công tác khó khăn, nguy hiểm, rủi ro. Hoàn thiện chính sách về môi trường, điều kiện làm việc, nhà ở, chăm sóc sức khoẻ và phát triển nghề nghiệp. Có cơ chế, chính sách hỗ trợ phù hợp đối với thân nhân cán bộ, công khai, không tạo đặc quyền, đặc lợi.

Hoàn thiện và vận hành hiệu quả cơ chế, chính sách đãi ngộ, tôn vinh và bảo vệ nhân tài, cán bộ dám đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Với nhiệm vụ mới, khó, phức tạp, chưa có tiền lệ, phải rõ mục tiêu, thẩm quyền, phạm vi và cơ chế kiểm soát. Phân biệt hành vi vụ lợi, cố ý làm trái với thiếu sót, rủi ro khách quan; xem xét trách nhiệm trong bối cảnh, thông tin và điều kiện thực tế tại thời điểm quyết định.

7. Hoàn thiện chuyển đổi số, quản trị dữ liệu, ứng dụng khoa học, công nghệ; xây dựng cơ quan và đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ ngang tầm nhiệm vụ

Xác định dữ liệu là hạ tầng quan trọng của phương thức quản trị, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ. Xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ thống nhất, đồng bộ, liên thông theo thẩm quyền; chuẩn hoá, số hoá, xác thực hồ sơ, bảo đảm dữ liệu "đúng, đủ, sạch, sống", an toàn, cập nhật, rõ nguồn, rõ trách nhiệm quản lý. Kết nối dữ liệu về tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm, cán bộ, đảng viên và các lĩnh vực liên quan; khai thác dữ liệu phục vụ đánh giá, dự báo, phát hiện nguồn và kiểm soát quyền lực.

Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm trong công tác cán bộ. Công nghệ và dữ liệu chỉ là công cụ hỗ trợ, không thay thế thẩm định của tổ chức và trách nhiệm quyết định của cấp có thẩm quyền; bảo đảm an ninh, an toàn, bảo mật dữ liệu và trách nhiệm giải trình.

Hoàn thiện thể chế giám sát của cơ quan quản lý cán bộ, gắn với dữ liệu và kết quả đánh giá để kịp thời phát hiện, chấn chỉnh vi phạm. Xây dựng cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ, nhất là cán bộ tham mưu chiến lược "trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông"; nâng cao năng lực nghiên cứu, phân tích dữ liệu, dự báo; lấy chất lượng đội ngũ và chất lượng quyết định cán bộ làm thước đo chất lượng tham mưu.

8. Phát huy dân chủ, tăng cường giám sát, phản biện xã hội; phát huy vai trò của cán bộ, đảng viên và Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

Phát huy thực chất quyền làm chủ của Nhân dân, vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và trách nhiệm tham gia xây dựng Đảng của cán bộ, đảng viên, Nhân dân; coi đây là nội dung quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ, đánh giá uy tín, phòng ngừa vi phạm và kiểm soát quyền lực. Mở rộng dân chủ gắn với giữ vững nguyên tắc, kỷ luật, kỷ cương và bảo vệ bí mật công tác cán bộ.

Hoàn thiện cơ chế giám sát, phản biện xã hội đối với chủ trương, quy định, cơ chế, chính sách về công tác cán bộ và việc rèn luyện, nêu gương, thực thi quyền lực của cán bộ, nhất là người đứng đầu. Tăng cường đối thoại, lắng nghe và đánh giá mức độ hài lòng của Nhân dân; thông tin đã được kiểm chứng phải được sử dụng thực chất trong đánh giá, sử dụng cán bộ. Cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chịu trách nhiệm tiếp thu, giải trình và khắc phục những hạn chế, khuyết điểm được phát hiện qua giám sát.

V- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Bộ Chính trị lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện Nghị quyết; ban hành Chương trình hành động; chỉ đạo sơ kết, tổng kết.

2. Ban Tổ chức Trung ương là cơ quan thường trực tham mưu giúp Bộ Chính trị, Ban Bí thư; tham mưu sơ kết, tổng kết theo giai đoạn, nhiệm kỳ gắn với mục tiêu đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045; chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu cụ thể hoá Nghị quyết; theo dõi, đôn đốc, kiểm tra và định kỳ báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

3. Ban Tuyên giáo Trung ương chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương giúp Bộ Chính trị, Ban Bí thư hướng dẫn, tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt, tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết

4. Các cơ quan tham mưu, giúp việc của Trung ương Đảng, các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao có trách nhiệm cụ thể hoá và tổ chức thực hiện Nghị quyết. Uỷ ban Kiểm tra Trung ương và các cơ quan có chức năng tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; kịp thời xử lý vi phạm.

5. Các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương, cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu các cấp trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo, chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Nghị quyết; xây dựng kế hoạch phù hợp thực tiễn, bảo đảm thiết thực, khả thi. Rà soát vị trí việc làm và kiện toàn đội ngũ cán bộ; giao nhiệm vụ rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm; bảo đảm điều kiện thực hiện cho cấp cơ sở.

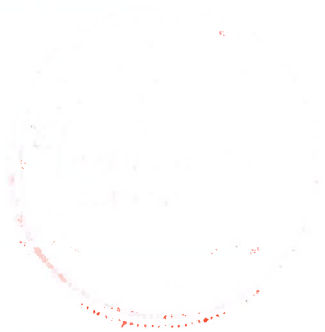
6. Các cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện; kịp thời tháo gỡ khó khăn, xem xét trách nhiệm đối với nơi thực hiện chậm, hình thức, không đạt yêu cầu. Kết quả thực hiện Nghị quyết là căn cứ quan trọng để đánh giá cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu.

7. Nghị quyết này phổ biến đến chi bộ.

T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
TỔNG BÍ THƯ

Tô Lâm

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



PHỤ LỤC

các chỉ tiêu cụ thể đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045

(Kèm theo Nghị quyết số 30-NQ/TW, ngày 15/10/2026 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIV)

---

1. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Phấn đấu 100% vị trí lãnh đạo, quản lý được xác định rõ tiêu chuẩn chức danh, chức trách, thẩm quyền, trách nhiệm, sản phẩm chủ yếu, yêu cầu năng lực và căn cứ kiểm chứng.

- Phấn đấu 100% cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được giao nhiệm vụ và đánh giá định kỳ chủ yếu trên cơ sở phẩm chất, sản phẩm, kết quả, hiệu quả, uy tín, trách nhiệm cá nhân và dữ liệu được kiểm chứng, số hoá.

- Phấn đấu 100% vị trí lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược và người đứng đầu các cấp có nguồn kế cận được chuẩn bị nhiều lớp; có ít nhất 2 phương án gắn với kế hoạch phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và kiểm chứng qua thực tiễn.

- Phấn đấu 100% hồ sơ cán bộ thuộc diện quản lý được chuẩn hoá, số hoá, cập nhật, xác thực, quản lý thống nhất và tái sử dụng theo thẩm quyền; cơ bản hình thành phương thức quản trị đội ngũ dựa trên dữ liệu, phục vụ trực tiếp các quyết định về cán bộ và kiểm soát quyền lực.

- 100% trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút hoặc không đáp ứng yêu cầu vị trí phải được xem xét, xử lý kịp thời theo quy định; không chờ hết nhiệm kỳ hoặc thời hạn bổ nhiệm mới xem xét bố trí lại, miễn nhiệm, cho từ chức hoặc thay thế.

- Bảo đảm cơ cấu cán bộ hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; tiếp tục nâng tỉ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, chuyên gia, nhà khoa học, nhân tài phù hợp với mô hình tổ chức, bộ máy mới của hệ thống chính trị và chính quyền địa phương 2 cấp. Phấn đấu ít nhất 15% cấp uỷ viên là nữ và có cán bộ nữ trong ban thường vụ; ít nhất 10% cán bộ trẻ tham gia cấp uỷ; ít nhất 10% và hướng tới 15% cán bộ có trình độ về khoa học, công nghệ trong cấp uỷ. Tỉ lệ cấp uỷ viên là người dân tộc thiểu số bảo đảm phù hợp với đặc điểm, cơ cấu dân tộc và điều kiện cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Tạo chuyển biến rõ về năng lực số, khoa học, công nghệ và hội nhập quốc tế của đội ngũ cán bộ; cán bộ lãnh đạo, quản lý có khả năng ứng dụng

công nghệ, khai thác dữ liệu phục vụ lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện; cán bộ ở vị trí có yêu cầu hội nhập sử dụng được ngoại ngữ đáp ứng trực tiếp yêu cầu công việc. Chỉ tiêu cụ thể do cấp có thẩm quyền xác định phù hợp yêu cầu thực tiễn.

- Việt Nam thuộc nhóm 3 nước đứng đầu Đông Nam Á về Chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu (GTCI).

2. Tầm nhìn đến năm 2045

- Hệ thống vị trí, chức danh, tiêu chuẩn và yêu cầu năng lực được vận hành đồng bộ, hiện đại, làm nền tảng cho quản trị đội ngũ cán bộ.

- Nguồn kế cận được chuẩn bị chủ động, thường xuyên, nhiều lớp, nhiều phương án; bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ.

- Dữ liệu trở thành nền tảng phục vụ dự báo, hỗ trợ việc ra quyết định về cán bộ, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực.

- Cơ chế sàng lọc vận hành thường xuyên, kịp thời, gắn trực tiếp với kết quả đánh giá, uy tín và mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí.

- Đội ngũ cán bộ phát triển đồng bộ, toàn diện, chất lượng cao, cơ cấu hợp lý, kế thừa và phát triển liên tục; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên gia, cán bộ chuyên môn sâu phát triển song song, đồng bộ.

- Đội ngũ cán bộ có khả năng làm chủ khoa học, công nghệ, dữ liệu, chuyển đổi số; có năng lực hội nhập quốc tế ngang tầm yêu cầu phát triển của đất nước.

- Phấn đấu Việt Nam 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.