

THÔNG BÁO

**KẾT LUẬN CỦA ĐỒNG CHÍ TỔNG BÍ THƯ, CHỦ TỊCH NƯỚC TÔ LÂM
tại buổi làm việc với Đảng uỷ Chính phủ về "Chiến lược quốc gia thu hút,
trọng dụng nhân tài trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, phục vụ đất nước
phát triển nhanh, bền vững"**

Ngày 24/8/2026, đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm chủ trì buổi làm việc với Đảng uỷ Chính phủ và các cơ quan liên quan về "Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, phục vụ đất nước phát triển nhanh, bền vững". Tham dự buổi làm việc có đồng chí Trịnh Văn Quyết, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng Ban Tuyên giáo Trung ương, đồng chí Phạm Thị Thanh Trà, Bí thư Trung ương Đảng, Phó Thủ tướng Chính phủ, các đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng và đại diện lãnh đạo một số cơ quan, ban, bộ, ngành Trung ương. Sau khi nghe báo cáo của Đảng uỷ Chính phủ, ý kiến phát biểu của các đại biểu, đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm kết luận như sau:

1. Về đánh giá chung

Thu hút và trọng dụng nhân tài gắn liền với sự hưng vong của mọi quốc gia, dân tộc. Hiện nay, cạnh tranh quốc tế về nhân tài ngày càng khốc liệt, trở thành cạnh tranh về chất lượng thể chế, năng lực khoa học, môi trường sáng tạo và cơ hội cống hiến. Ở nước ta, lịch sử đã chứng minh, khi đất nước quy tụ được người tài, đặt đúng chỗ, tin tưởng giao việc và tạo điều kiện để người tài cống hiến, quốc gia sẽ hưng thịnh. Ngay từ khi đất nước giành được độc lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta đã thực hiện nhất quán quan điểm: Muốn giữ vững độc lập và kiến thiết đất nước thì phải biết tìm người tài, trọng người tài và giao việc cho người tài. Trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta ban hành nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật về bồi dưỡng, đào tạo, thu hút, trọng dụng và bảo vệ nhân tài.

Tuy nhiên, công tác phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới; nhận thức về nhân tài chưa đầy đủ, thống nhất, phương thức quản lý còn nặng

về hành chính; thể chế, chính sách còn phân tán, thiếu đồng bộ; môi trường, chính sách đãi ngộ chưa thực sự hấp dẫn; thiếu sự liên thông giữa quản lý, sử dụng nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư, giữa trong nước và ngoài nước. Đặc biệt, chính sách thời gian qua mới chú trọng nhiều đến thu hút, tuyển dụng và đãi ngộ ban đầu, chưa quan tâm tương xứng đến việc bố trí, sử dụng và trọng dụng người có tài năng; chưa chú ý giữ chân người có tài năng được thu hút bằng việc giao nhiệm vụ cụ thể, quyền hạn cần thiết, nguồn lực bảo đảm và sản phẩm đầu ra. Việc đánh giá còn nặng về hồ sơ, bằng cấp, chức danh và quy trình hành chính, chưa phản ánh đầy đủ năng lực thực tế, kết quả và giá trị tạo ra; nhiều cơ quan chưa thực sự tạo điều kiện để người có tài phát huy năng lực; nhiều quy định còn là rào cản đối với việc tuyển chọn, bổ nhiệm, trọng dụng người tài.

Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập chủ yếu là nguyên nhân chủ quan, nhất là nhận thức, trách nhiệm của một số cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

2. Về mục tiêu đến năm 2030, 2045

Thu hút khoảng 1.000 nhân tài theo từng ngành, lĩnh vực và nhiệm vụ chiến lược; xác định rõ cơ quan, tổ chức sử dụng, vị trí hoặc nhiệm vụ được giao, sản phẩm kỳ vọng và tiêu chí đánh giá đối với nhân tài; coi trọng kết quả, giá trị và tác động thực tế do nhân tài tạo ra. Phấn đấu đến năm 2030, Việt Nam nằm trong nhóm 3 nước đứng đầu ASEAN trong bảng xếp hạng về chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu; đến năm 2045, nằm trong nhóm 20 quốc gia đứng đầu thế giới về chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu.

3. Về một số nhiệm vụ trọng tâm

- Thống nhất nhận thức về nhân tài và trọng dụng nhân tài. Nhân tài là nguồn lực chiến lược đặc biệt của quốc gia. Phát triển, 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 và yêu cầu thực hiện các nhiệm vụ chiến lược làm định hướng cao nhất; tập trung vào những ngành, lĩnh vực, chương trình, dự án và công trình có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước. Nhận diện, đánh giá nhân tài phải thông qua phẩm chất, năng lực thực chất, qua ý tưởng, tư duy sáng tạo, sản phẩm, công trình cụ thể, uy tín nghề nghiệp và khát vọng, giá trị cống hiến được xã hội thừa nhận và tôn vinh. Không đồng nhất nhân tài với người có bằng cấp cao, học hàm, học vị, chức vụ quản lý hoặc thâm niên công tác. Tiêu chí đánh giá phải thống nhất, đồng thời phải phù hợp với

đặc thù từng ngành, lĩnh vực, giai đoạn và yêu cầu nhiệm vụ. Gắn việc phát triển, thu hút và trọng dụng nhân tài với yêu cầu giải quyết những nhiệm vụ, vấn đề lớn, khó mà thực tiễn đặt ra.

Thu hút nhân tài phải gắn liền với trọng dụng, giao nhiệm vụ cụ thể, quyền hạn cần thiết, nguồn lực phù hợp và đánh giá công bằng theo kết quả; tạo điều kiện, động lực và môi trường để nhân tài gắn bó lâu dài. Sớm nghiên cứu, đề xuất bỏ những rào cản trong việc bổ nhiệm chức danh quản lý đối với nhân tài. Nhân tài dù làm việc trong khu vực công, khu vực tư, trong nước hay ngoài nước đều là nguồn lực của quốc gia và phải được tạo điều kiện tham gia những nhiệm vụ phù hợp, cống hiến ở nơi có thể tạo ra giá trị cao nhất cho đất nước. Nhân tài không nhất thiết phải trở thành công chức hoặc phải làm việc ở Việt Nam toàn thời gian. Trọng dụng nhân tài phải đi liền với đạo đức liêm chính, trách nhiệm giải trình, tinh thần cống hiến, phụng sự. Chính sách cần được thiết kế phù hợp đủ "mở" để nhân tài phát huy tối đa năng lực sáng tạo; đồng thời phải công khai, minh bạch, ngăn ngừa lợi dụng danh nghĩa nhân tài để vụ lợi, hình thành lợi ích nhóm, sử dụng nguồn lực kém hiệu quả.

- Xác định nhân tài bắt đầu từ yêu cầu giải quyết những nhiệm vụ chiến lược của đất nước. Chính phủ, các bộ, ngành và địa phương phải xác định rõ những nhiệm vụ lớn, khó cần nhân tài giải quyết, gắn với mục tiêu, sản phẩm, thời hạn, nguồn lực, thẩm quyền và tiêu chí đánh giá. Chú trọng xây dựng các nhóm làm việc, đào tạo lực lượng kế cận, chuyển giao tri thức, chuẩn hoá quy trình, hình thành dữ liệu và tài sản trí tuệ. Tạo môi trường thuận lợi để người tài cùng làm việc, cùng giải quyết các bài toán lớn, các nhiệm vụ xướng tầm; trao quyền lựa chọn cộng sự, sử dụng nguồn lực và quyết định chuyên môn trong tổ chức thực hiện. Cơ quan quản lý tập trung kiểm soát mục tiêu, tiến độ, kết quả và tính liêm chính. Cần phân biệt rủi ro trong nghiên cứu, thử nghiệm với vi phạm pháp luật, bảo vệ người dám đổi mới nhưng không buông lỏng kỷ luật.

Cần nghiên cứu cơ chế khoán theo nhiệm vụ, chuyển từ kiểm soát chi tiết các quy trình sang trao quyền trong phạm vi nguồn lực được giao và đánh giá bằng kết quả cuối cùng. Cần đánh giá đồng bộ cả về nhân tài và năng lực sử dụng nhân tài của tổ chức; trao quyền phải gắn với trách nhiệm và cơ chế kiểm soát phù hợp; mở rộng hợp đồng linh hoạt, thu nhập cạnh tranh, thưởng theo kết quả và quyền lựa chọn nhóm cộng sự. Thực hiện cơ chế xét duyệt chuyên môn định kỳ, cho phép điều chỉnh hoặc dừng nhiệm vụ khi không đáp ứng được yêu cầu; phân định rõ rủi ro, thất bại trong nghiên cứu, đổi mới sáng tạo với hành vi thiếu trách nhiệm, gian lận hoặc vụ lợi để vừa khuyến khích sáng tạo vừa bảo đảm kỷ luật thực thi.

- Trọng dụng nhân tài phải gắn với nhiệm vụ, quyền hạn, nguồn lực, trách nhiệm và kết quả. Cốt lõi của trọng dụng nhân tài là thực hiện đúng nguyên tắc, người tài gắn với nhiệm vụ, quyền hạn và nguồn lực; không thu hút người tài trước rồi mới bố trí công việc. Chú trọng đào tạo tài năng trẻ và thu hút chuyên gia đầu ngành; thực hiện đặt hàng, khoán chi và thanh toán theo hợp đồng, sản phẩm, kết quả; không phân bổ nguồn lực dàn trải, trùng lặp, bình quân. Bảo đảm dữ liệu, thiết bị và hạ tầng nghiên cứu và điều kiện làm việc cần thiết để người tài phát huy năng lực, hiệu quả; tập trung nguồn lực để thực hiện các nhiệm vụ chiến lược, cho các trung tâm có kết quả nghiên cứu ứng dụng xuất sắc, các nhóm nghiên cứu mạnh.

- Hoàn thiện đồng bộ quy định pháp luật để tránh xung đột về lợi ích, sở hữu trí tuệ, bảo mật thông tin dữ liệu. Đổi mới tư duy, phương thức quản trị nhân tài, xây dựng hệ sinh thái nhân tài quốc gia hiện đại, đồng bộ, liên thông và hội nhập quốc tế; đẩy mạnh chia sẻ nguồn lực nhân tài giữa các địa bàn, lĩnh vực, khu vực công và khu vực tư, giữa trong nước và quốc tế. Tạo điều kiện để chuyên gia lưu chuyển, làm việc kiêm nhiệm hoặc tham gia theo hợp đồng, dự án giữa các doanh nghiệp, trường đại học, viện nghiên cứu, giữa khu vực công và khu vực tư, giữa trong nước và quốc tế. Quan tâm thu hút chuyên gia quốc tế và trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, đồng thời, tập trung phát hiện, nuôi dưỡng và phát triển tài năng trong nước. Người Việt Nam ở nước ngoài có thể làm việc bán thời gian, cố vấn công nghệ, tham gia hội đồng chuyên môn, theo dự án hợp tác nghiên cứu hoặc kết nối mạng lưới quốc tế. Môi trường làm việc phải thuận lợi, hình thức phải linh hoạt, năng động, thực chất, hiệu quả.

- Xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù để thu hút nhân tài tương xứng với năng lực, nhiệm vụ và kết quả. Nghiên cứu ban hành "Thị thực nhân tài Việt Nam", kèm quy trình một cửa, minh bạch, có thời hạn xử lý, giải quyết đồng bộ các thủ tục, chính sách về công nhận trình độ, tiền lương, cư trú, lao động, thuế, nhà ở, y tế, giáo dục... cho nhân tài và gia đình. Áp dụng tiêu chí đánh giá đa dạng, dựa trên công trình, sáng chế, sản phẩm, năng lực quản trị, thành tích nghề nghiệp và đóng góp thực tiễn. Đồng thời, đẩy mạnh hợp tác quốc tế thực chất, hiệu quả về công tác nhân tài, nhất là trong các lĩnh vực mũi nhọn, chiến lược, ưu tiên, trên nguyên tắc bảo vệ lợi ích quốc gia, bí mật nhà nước. Phát huy vai trò của các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong tìm kiếm, kết nối chuyên gia và xây dựng mạng lưới đối tác theo những lĩnh vực, nhiệm vụ cụ thể mà đất nước đang có nhu cầu.

- Đổi mới quản trị, phân cấp mạnh mẽ trong công tác thu hút, sử dụng nhân tài. Đẩy mạnh phân cấp cho cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng quyền tuyển chọn, giao việc, sử dụng nhân tài. Người đứng đầu chịu trách nhiệm phát hiện, lựa chọn, bố trí, giao nhiệm vụ và tạo môi trường làm việc cho nhân tài. Đồng thời, chịu trách nhiệm nếu sử dụng người không đúng năng lực hoặc để mất người giỏi do môi trường làm việc kém hấp dẫn, thiếu công bằng hoặc có hành vi đố kỵ, cản trở, trù dập. Kiên quyết xử lý nghiêm việc lợi dụng chính sách nhân tài để tuyển dụng không khách quan, nâng không thành tích, công nhận sai đối tượng hoặc sử dụng nguồn lực không hiệu quả. Có cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ việc tiến cử nhân tài và tự tiến cử.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài, gắn với hạ tầng quản trị hiện đại, liên thông, đồng bộ với dữ liệu giáo dục, khoa học, công nghệ, việc làm và thị trường lao động để phục vụ việc dự báo nhu cầu, tìm kiếm và kết nối nhân tài. Mỗi nhiệm vụ phải xác định rõ mục tiêu, sản phẩm đầu ra, thời hạn, quyền hạn của người chủ trì, nguồn lực bảo đảm và tiêu chí đánh giá để tìm kiếm, tuyển chọn, giao nhiệm vụ và đánh giá nhân tài công khai, cạnh tranh, thực chất. Đổi mới hệ thống đánh giá theo hướng đo lường được toàn bộ quá trình thực hiện đến kết quả cuối cùng: Từ xác định nhu cầu, lựa chọn đúng người, giao nhiệm vụ, tạo ra sản phẩm đến chuyển giao tri thức, năng lực và tiếp tục đóng góp cho tổ chức, cho đất nước. Cùng với số lượng nhân tài được thu hút, phải đo được tỉ lệ nhân tài chủ trì nhiệm vụ trọng điểm, số công nghệ làm chủ, số nhóm mạnh được hình thành, tạo ra giá trị kinh tế, xã hội..., mức độ chuyển giao tri thức, tỉ lệ tiếp tục đóng góp sau khi kết thúc nhiệm vụ.

- Nâng cao năng lực nội sinh trong đào tạo bồi dưỡng nhân tài. Xây dựng chương trình đào tạo chuyên biệt cho học sinh, sinh viên có năng khiếu, năng lực nổi trội; nâng tầm một số cơ sở giáo dục, nghiên cứu, phòng thí nghiệm đạt trình độ quốc tế để trở thành nơi sản sinh và hội tụ tài năng; nhân rộng cơ chế "nhân tài dẫn dắt nhân tài". Trao quyền tự chủ cao hơn cho các đại học, viện nghiên cứu, đi đôi với trách nhiệm giải trình về chất lượng, liên chính học thuật, hiệu quả sử dụng nguồn lực. Doanh nghiệp phải trở thành trung tâm của hệ sinh thái nhân tài, trực tiếp tham gia xác định nhu cầu, đào tạo, nghiên cứu, đầu tư và thương mại hoá sản phẩm. Chính sách nhân tài phải gắn chặt với yêu cầu phát triển sản xuất, làm chủ công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

Trong 2 năm (2026 - 2028), tập trung thí điểm một số nhiệm vụ chiến lược; đồng thời kiện toàn đầu mối cấp quốc gia đủ năng lực quản lý danh mục,

nhiệm vụ, ngân sách, cơ chế một cửa và hệ thống dữ liệu theo dõi. Hằng năm công bố báo cáo kết quả từng nhiệm vụ, năng lực được tạo dựng và vướng mắc được xử lý, quyết định mở rộng hoặc dừng chương trình, dự án.

- Tổ chức thực hiện đồng bộ, hiệu quả các chủ trương, chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ trong thực hiện công tác nhân tài quốc gia theo nguyên tắc sáu rõ: "rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ thẩm quyền, rõ kết quả". Đảng lãnh đạo, xác định quan điểm, nguyên tắc và những nhiệm vụ chiến lược lớn. Chính phủ giao một số đầu mối đủ thẩm quyền để điều hành danh mục nhiệm vụ, nguồn lực, dữ liệu, cơ chế một cửa và báo cáo kết quả. Hội đồng chuyên môn đánh giá; cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng nhân tài chịu trách nhiệm về kết quả. Không thành lập thêm tổ chức mới, bảo đảm nguyên tắc, nhiều cơ quan phối hợp thực hiện, nhưng chỉ một cơ quan chịu trách nhiệm chính và đến cùng về kết quả. Xác định rõ lộ trình hoàn thiện thể chế đối với từng nhóm chính sách, nội dung nào có thể thực hiện được ngay; nội dung nào cần phải sửa đổi luật, nghị định; nội dung nào cần báo cáo Quốc hội cho phép thí điểm thực hiện.

4. Đề nghị Đảng uỷ Chính phủ lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan liên quan chủ động phối hợp, khẩn trương bổ sung hoàn thiện Đề án, trình Bộ Chính trị xem xét cho ý kiến (*lần 1*) tại phiên họp ngày 28/8/2026 và tiếp tục hoàn thiện để trình Hội nghị Trung ương 4 xem xét, ban hành Kết luận.

Văn phòng Trung ương Đảng xin thông báo đề các cơ quan biết, thực hiện.

Nơi nhận:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư (để báo cáo);
- Các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương;
- Đảng uỷ các ban, bộ, ngành, đoàn thể Trung ương;
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.

CHÁNH VĂN PHÒNG



Nguyễn Hải Ninh

BẢN SAO VĂN BẢN

Cơ quan sao: **VĂN PHÒNG TỈNH ỦY**

Số, ký hiệu bản sao: 182-BS/VPTU

Hình thức sao: Sao y.

Địa danh và ngày tháng sao:

Lai Châu, ngày 29 tháng 8 năm 2026

Nơi nhận bản sao:

- Các đồng chí Ủy viên BTV Tỉnh ủy;
- Các đồng chí Ủy viên BCH Đảng bộ Tỉnh;
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy.

**K/T CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ CHÁNH VĂN PHÒNG**

Nguyễn Đức Thắng