

CHUYÊN ĐỀ 5

Kết luận số 105-KL/TW 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

Đồng chí Phạm Thị Thanh Trà

Bí thư Trung ương Đảng, Phó Thủ tướng Chính phủ

Kính thưa đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm!

Kính thưa các đồng chí Lãnh đạo, nguyên Lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam!

Thưa các đồng chí đại biểu Hội nghị ở tất cả các điểm cầu,

Theo phân công của Ban Tổ chức, tôi xin trình bày những nội dung trọng tâm, cốt lõi của Kết luận số 105-KL/TW 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. Bài trình bày gồm **3** phần: *(1) Khái quát chung về công tác nhân tài thời gian qua và yêu cầu thực tiễn đặt ra; (2) Những vấn đề mới về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm; (3) Tổ chức thực hiện.*

Phần thứ nhất: Khái quát chung về công tác nhân tài thời gian qua và yêu cầu thực tiễn đặt ra

1. Kết quả đạt được

Kế thừa truyền thống tôn trọng hiền tài, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài. Chủ trương, chính sách, pháp luật từng bước được hoàn thiện; đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học ngày càng phát triển, đóng góp quan trọng vào thành tựu của đất nước. Có thể khái quát một số kết quả nổi bật như sau:

Thứ nhất, thể chế, cơ chế, chính sách về nhân tài từng bước được hoàn thiện. Quốc hội, Chính phủ đã ban hành các luật, nghị định trong đó có quy định một số nội dung về thu hút, trọng dụng chuyên gia, nhà khoa học trẻ, người có tài năng trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, giáo dục, y tế, văn hóa... Một số địa phương chủ động xây dựng cơ chế đặc thù: **Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội** áp dụng cơ chế linh hoạt, đãi ngộ theo hướng thị trường.

Thứ hai, chính sách thu hút bước đầu bổ sung nguồn nhân lực có chất lượng cao. Ở khu vực công, từ năm 2018 đến nay, cả nước có hơn **1.500** sinh viên xuất sắc, nhà khoa học trẻ được thu hút, tuyển dụng. Ở **khu vực tư**, một số doanh

nghiệp như Viettel, Vingroup, Petrovietnam, VNPT, FPT, Phenikaa,... có cơ chế thu hút người giỏi bằng những nhiệm vụ công nghệ lớn.

2. Hạn chế: Kết luận chỉ rõ những điểm nghẽn cần tập trung khắc phục: **Một là**, nhận thức về nhân tài chưa đầy đủ, thống nhất; phương thức quản lý còn nặng về thủ tục. **Hai là**, cơ chế, chính sách phân tán, thiếu đồng bộ. **Ba là**, thiếu sự liên thông nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư, giữa trong nước và ngoài nước. **Bốn là**, công tác phát hiện, bồi dưỡng nhân tài chưa được quan tâm đúng mức. **Năm là**, việc bố trí, sử dụng và trọng dụng nhân tài chưa tương xứng.

Theo Chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu năm 2025, Việt Nam xếp thứ **76** trong **135** nền kinh tế, đứng thứ **5** trong số các nước ASEAN, *sau Singapore (thứ 1), Brunei (thứ 43), Malaysia (thứ 46), Philippines (thứ 75); cao hơn Thái Lan (thứ 77), Indonesia (thứ 80), Lào (thứ 106) và Campuchia (thứ 115);* trong đó các chỉ số thành phần như *môi trường tạo điều kiện phát triển nhân tài xếp thứ 71; thu hút nhân tài thứ 76; phát triển nhân tài thứ 67; giữ chân nhân tài thứ 79; kỹ năng nghề và kỹ thuật thứ 77; kỹ năng thích ứng thứ 79/135 quốc gia và vùng lãnh thổ.*

Kết quả này cho thấy Việt Nam còn khoảng cách khá xa so với các nước phát triển, đòi hỏi chúng ta phải nỗ lực rất lớn để cải thiện môi trường thu hút, trọng dụng và phát triển nhân tài.

Những hạn chế, bất cập có nguyên nhân khách quan từ nguồn lực và điều kiện nghiên cứu, làm việc còn hạn chế; nhưng chủ yếu vẫn là nguyên nhân chủ quan, nhất là nhận thức và trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu; tư duy quản lý còn nặng tính hành chính, thiếu chủ động phát hiện, mạnh dạn giao việc, trao quyền và bảo đảm điều kiện để người tài phát huy năng lực.

3. Sự cần thiết và yêu cầu đặt ra

Trong bối cảnh cạnh tranh chiến lược ngày càng gay gắt, nhiều quốc gia coi thu hút, trọng dụng nhân tài là động lực phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Rất nhiều nước (như: Mỹ, Trung Quốc, các nước Châu Âu, Canada, Úc, Hàn Quốc,...) triển khai mạnh mẽ chính sách thu hút nhân tài với nhiều ưu đãi vượt trội.

Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng xác định mục tiêu đến năm 2045, nước ta trở thành nước phát triển, có thu nhập cao. Để hiện thực hóa mục tiêu đó, Trung ương, Bộ Chính trị đã ban hành nhiều nghị quyết chiến lược nhằm tạo đột phá trên các lĩnh vực then chốt. Mọi khát vọng phát triển đều phải được hiện thực hóa bằng con người, đòi hỏi đội ngũ nhân tài đủ sức hoạch định chính sách, làm chủ công

nghệ và tổ chức thực hiện những công trình, dự án lớn của đất nước.

Việc Trung ương ban hành Kết luận số 105-KL/TW khẳng định chủ trương, đường lối thống nhất của Đảng đối với công tác nhân tài, gắn phát hiện, thu hút, trọng dụng và phát triển nhân tài với các nhiệm vụ chiến lược, ngành, lĩnh vực mũi nhọn; qua đó phát huy trí tuệ, năng lực sáng tạo và khát vọng cống hiến thành nguồn lực quan trọng, thúc đẩy đất nước phát triển nhanh, bền vững.

Phần thứ hai: Những vấn đề mới về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm

Thưa các đồng chí,

Trên cơ sở đánh giá thực tiễn và yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới, Kết luận xác lập những quan điểm, mục tiêu và định hướng cốt lõi sau:

1. Về quan điểm

Kết luận xác định **05** quan điểm chỉ đạo:

Thứ nhất, nhân tài là nguồn lực chiến lược đặc biệt của quốc gia, dẫn dắt phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo; nâng cao năng lực cạnh tranh, tự chủ chiến lược của đất nước. Đây là quan điểm cốt lõi, xuyên suốt, khẳng định vị trí của nhân tài trong phát triển quốc gia, phù hợp với xu hướng coi trọng nhân tài như một lợi thế cạnh tranh chiến lược trên thế giới.

Thứ hai, thu hút, trọng dụng nhân tài đặt trong tổng thể chiến lược phát triển đất nước, có trọng tâm, trọng điểm; ưu tiên các chương trình, dự án, trọng điểm quốc gia. Quan điểm này định hướng tập trung nguồn lực, tránh dàn trải, phù hợp với điều kiện và mô hình phát triển của Việt Nam trong giai đoạn tới.

Thứ ba, đổi mới căn bản tư duy, phương thức quản trị nhân tài, chuyển từ quản lý theo tổ chức, biên chế sang quản trị, phát triển nhân tài; lấy sản phẩm, kết quả và giá trị cống hiến làm thước đo. Đột phá ở đây là bắt đầu từ nhiệm vụ để tìm đúng người, giao quyền và nguồn lực tương xứng, rồi đánh giá bằng giá trị tạo ra cho đất nước.

Thứ tư, công tác nhân tài đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất, toàn diện của Đảng; Nhà nước kiến tạo thể chế; huy động sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, cơ sở giáo dục, viện nghiên cứu, doanh nghiệp và toàn xã hội.

Thứ năm, xây dựng hệ sinh thái nhân tài quốc gia hiện đại, mở, hội nhập quốc tế, bảo đảm liên kết, lưu chuyển, chia sẻ nguồn lực giữa công và tư; trong nước và quốc tế. Đây là quan điểm quan trọng nhằm tháo gỡ tính cục bộ của công tác nhân tài thời gian qua, khẳng định 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.

2. Về mục tiêu

Mục tiêu tổng quát: (1) Xây dựng hệ thống quản trị nhân tài quốc gia hiện đại, thống nhất, hiệu quả, có sức cạnh tranh quốc tế; (2) 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; (3) 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.

Đến năm 2030: Kết luận xác định **05** mục tiêu cụ thể: (1) Hoàn thiện đồng bộ thể chế, cơ chế, chính sách về nhân tài; (2) phấn đấu thu hút, trọng dụng khoảng **1.000** nhân tài quốc gia **bao gồm cả khu vực công và khu vực tư**, gắn với nhiệm vụ được giao, sản phẩm, kết quả và đóng góp cụ thể; (3) Vận hành đồng bộ hạ tầng số quốc gia về nhân tài; (4) Hình thành hệ sinh thái nhân tài quốc gia mở, liên thông và hội nhập; (5) Thuộc nhóm **03** nước đứng đầu ASEAN về Chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu.

Đến năm 2045: Việt Nam chủ động bảo đảm nguồn lực nhân tài; phấn đấu thuộc nhóm **20** quốc gia dẫn đầu về Chỉ số năng lực cạnh tranh nhân tài toàn cầu.

3. Về nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, thống nhất nhận thức, hành động của cả hệ thống chính trị về công tác nhân tài. Trọng tâm là **3 vấn đề:** (1) **Thống nhất cách nhận diện 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 đối với cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức, ngành, lĩnh vực, đất nước; có khả năng đảm nhận, giải quyết hiệu quả những nhiệm vụ quan trọng, mới, khó, phức tạp. (2) Xác định rõ trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức thành viên và trách nhiệm của người đứng đầu trong việc phát hiện, tiến cử, lựa chọn, trọng dụng, tạo điều kiện và chịu trách nhiệm về kết quả công tác 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; (3) Khẳng định doanh nghiệp là một chủ thể quan trọng trong phát hiện, tiến cử, thu hút, trọng dụng nhân tài.

Hai là, 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. Trong đó, nhân

mạnh 4 nội dung trọng tâm: (1) **Về thể chế:** rà soát, hoàn thiện các quy định của Đảng và pháp luật về công tác cán bộ, công tác nhân tài, tháo gỡ rào cản về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình; xây dựng Khung tiêu chí quốc gia về nhân tài; cập nhật danh mục ngành, lĩnh vực mũi nhọn. (2) **Về chính sách:** hoàn thiện các chính sách tiền lương, thuế, nhà ở, xuất nhập cảnh, an sinh xã hội đối với nhân tài và thân nhân của nhân tài, bảo đảm đủ mạnh, tạo được sự yên tâm để người tài tập trung cống hiến; (3) **Về nguồn lực:** bố trí ngân sách nhà nước cho công tác nhân tài khoảng **0,1% GDP hằng năm trong tổng nguồn lực dành cho khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số**; chuyển từ kiểm soát chi tiết quy trình sang đặt hàng, khoán chi, tài trợ theo sản phẩm, kết quả; đẩy mạnh xã hội hóa, có ưu đãi về thuế, tín dụng để huy động nguồn lực của doanh nghiệp và xã hội. (4) **Về công cụ:** xây dựng và vận hành Cơ sở dữ liệu quốc gia, hệ thống chỉ số quốc gia về nhân tài, Cổng thông tin quốc gia về nhân tài và các nền tảng số để phục vụ quản trị nhân tài.

Ba là, đổi mới phương thức phát hiện, lựa chọn, trọng dụng và đánh giá nhân tài theo nhiệm vụ và kết quả. Kết luận nhấn mạnh: (1) **Phát hiện, tiến cử nhân tài** từ nhiều nguồn, cả trong và ngoài nước, không phân biệt khu vực công và tư, không tính vào chỉ tiêu biên chế đối với khu vực công. (2) **Lựa chọn, trọng dụng** đúng người, đúng việc, đúng sở trường; giao việc xứng tầm, trọng trách lớn, trao thẩm quyền thực chất, bảo đảm nguồn lực tương xứng, đi liền với đạo đức liêm chính, trách nhiệm giải trình, tinh thần cống hiến. (3) **Đánh giá** bằng kết quả, chất lượng sản phẩm, giá trị tạo ra, mức độ hoàn thành và hiệu quả cống hiến; kịp thời chấm dứt giao nhiệm vụ khi nhân tài không đáp ứng yêu cầu. Quan điểm này thể hiện tư duy đổi mới, coi công tác nhân tài là một quá trình liên tục, gắn kết chặt chẽ: phát hiện đúng là tiền đề, trọng dụng hiệu quả là then chốt, đánh giá thực chất là động lực để nhân tài phát huy năng lực và cống hiến.

Bốn là, chủ động tạo nguồn và phát triển nhân tài quốc gia, gồm 04 nội dung chính: (1) **Xây dựng chương trình tạo nguồn** theo từng nhóm, ngành, lĩnh vực. (2) **Phát hiện sớm, tuyển chọn, đào tạo** tài năng trẻ, theo dõi, hỗ trợ phát triển lâu dài. (3) **Trao quyền tự chủ** cao hơn cho đại học, viện nghiên cứu, gắn với trách nhiệm giải trình, chất lượng sản phẩm và liêm chính học thuật. (4) **Thiết lập cơ chế “Nhân tài dẫn dắt nhân tài”**, đây là điểm mới trong tư duy, chuyển từ phát triển từng cá nhân sang hình thành đội ngũ và năng lực bền vững. Trọng tâm của nhóm giải pháp này là hình thành quá trình phát triển liên tục, lâu dài, từ phát hiện tiềm năng đến đào tạo, giao nhiệm vụ và trưởng thành qua thực tiễn.

Năm là, xây dựng văn hóa trọng dụng nhân tài, tạo lập môi trường và điều kiện để nhân tài phát huy năng lực, cống hiến và tạo giá trị, trong đó lưu ý **03 nội dung cốt lõi**: (1) Xây dựng văn hóa trọng người thực tài, khắc phục tình trạng đổ kỵ, cô lập, sợ người giỏi; (2) Mở rộng quyền tự chủ trong chuyên môn. (3) Tạo điều kiện để nhân tài khởi nghiệp, chuyển giao, thương mại hóa kết quả nghiên cứu.

Sáu là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về nhân tài, nhất là những ngành, lĩnh vực mũi nhọn, nhấn mạnh **03 nội dung trọng tâm**: (1) Gắn hợp tác, trao đổi nhân tài với nghiên cứu, chuyển giao công nghệ. (2) Thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia quốc tế tham gia đào tạo, cố vấn, chủ trì hoặc đồng chủ trì nhiệm vụ chiến lược tại Việt Nam. (3) Phát triển Mạng lưới nhân tài Việt Nam theo ngành, lĩnh vực trong nước và xuyên quốc gia. Hiệu quả hợp tác phải thể hiện ở việc tri thức được chuyển giao, công nghệ được làm chủ và năng lực của đội ngũ trong nước được nâng lên.

Tóm lại, xuyên suốt 6 nhóm nhiệm vụ, giải pháp là sự đổi mới căn bản về tư duy và phương thức quản trị nhân tài: lấy nhiệm vụ chiến lược làm định hướng; phẩm chất, năng lực, sản phẩm, kết quả và giá trị cống hiến làm thước đo; trọng dụng là khâu then chốt, tạo nguồn là căn bản, lâu dài; quyền tự chủ, nguồn lực và điều kiện làm việc của cơ quan sử dụng phải đi liền với trách nhiệm, năng lực, phẩm chất, uy tín và giá trị sản phẩm tạo ra của nhân tài.

Phần thứ ba: Về tổ chức thực hiện

1. Kết luận đã phân công nhiệm vụ cụ thể cho Bộ Chính trị, các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương, các ban đảng Trung ương, Đảng ủy Quốc hội, Đảng ủy Chính phủ, Mặt trận và các đoàn thể Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương. Tôi đề nghị các cấp ủy, tổ chức đảng khẩn trương nghiên cứu, quán triệt sâu sắc nội dung Kết luận; ban hành chương trình, kế hoạch thực hiện phù hợp với đặc điểm của từng ngành, lĩnh vực, địa phương.

2. Bộ Chính trị ban hành Chương trình hành động thực hiện Kết luận, xác định 30 nhiệm vụ, chương trình, đề án quan trọng, giao 14 cơ quan chủ trì, có thời hạn, sản phẩm và nguồn lực cụ thể; phần lớn phải hoàn thành trong Quý II và Quý III năm 2027. Chính phủ đang hoàn thiện Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Kết luận. Đề nghị các cấp, các ngành và địa phương triển khai quyết liệt, hiệu quả, đúng tiến độ.

Thưa các đồng chí,

Trong dòng chảy không ngừng của thời đại, nhân tài luôn được xác định là

nguồn lực chiến lược và là yếu tố then chốt quyết định sự thịnh vượng của một quốc gia. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: **“Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài.”** Tiếp nối tư tưởng ấy, mỗi cấp ủy, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và người đứng đầu phải chủ động phát hiện người tài, có bản lĩnh giao trọng trách và bảo đảm điều kiện để họ phát huy năng lực. Mỗi người tài, dù ở trong nước hay ngoài nước, hãy đem trí tuệ, tài năng và khát vọng sáng tạo góp sức, cống hiến vào sự phát triển đất nước giàu mạnh, phồn vinh, văn minh và hạnh phúc.

Tôi tin rằng, với quyết tâm và sự đồng lòng của cả hệ thống chính trị, cộng đồng doanh nghiệp, đội ngũ trí thức và toàn thể Nhân dân, tương lai Việt Nam sẽ trở thành môi trường hấp dẫn, nơi nhân tài được tôn trọng, tin tưởng, trao cơ hội và yên tâm cống hiến, tạo nên sức mạnh đưa đất nước phát triển nhanh, bền vững.

Kính chúc đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm, các đồng chí lãnh đạo, nguyên lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và toàn thể các đồng chí sức khỏe, hạnh phúc và thành công!

Xin trân trọng cảm ơn!