



BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG

*

Số 205-KL/TW

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Hà Nội, ngày 07 tháng 11 năm 2025

KẾT LUẬN
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí,
sử dụng, đãi ngộ cán bộ

Xem xét báo cáo của Ban Tổ chức Trung ương về Đề án "Quy định một số cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ" và ý kiến của các cơ quan liên quan, Bộ Chính trị kết luận như sau:

Để tiếp tục thực hiện thành công đường lối đổi mới; khơi dậy tinh thần yêu nước, ý chí tự cường dân tộc và khát vọng phát triển đất nước hùng cường, thịnh vượng, hạnh phúc, Bộ Chính trị yêu cầu các cấp uỷ, tổ chức đảng thực hiện tốt một số giải pháp xây dựng cơ chế, chính sách đột phá, vượt trội nhằm thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ đối với những cán bộ thực sự tài năng, xuất sắc, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

1. Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy trong phát hiện, thu hút, trọng dụng cán bộ

- Các cấp uỷ, tổ chức đảng cần đẩy mạnh tuyên truyền, quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng cán bộ có tài năng; khẳng định nguồn nhân lực chất lượng cao là động lực số một, là trụ cột cạnh tranh quốc gia, từ đó nâng cao nhận thức, quyết tâm của toàn hệ thống chính trị trong thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ đối với những cán bộ thực sự tài năng, xuất sắc. Đổi mới tư duy, nhận thức và tổ chức thực hiện quyết liệt, tăng cường trách nhiệm của các cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu trong phát hiện, thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, nhất là các chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; các chuyên gia trong lĩnh vực công nghệ chiến lược như: Trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, điện toán đám mây, chip bán dẫn, an ninh mạng... những cá nhân có khả năng thúc đẩy sự sáng tạo và dẫn dắt các ngành công nghiệp nền tảng, mũi nhọn (cơ khí chế tạo, năng lượng mới, năng lượng tái tạo, công nghiệp bán dẫn, công nghiệp công nghệ số...), tạo động lực mạnh mẽ, đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

- Tạo lập môi trường làm việc công khai, minh bạch, dân chủ, đoàn kết, hỗ trợ, thân thiện, cạnh tranh lành mạnh, vừa thể hiện sự tôn trọng, đề cao cán bộ có tài năng, vừa tạo cơ hội, điều kiện để cán bộ tận tâm cống hiến.

2. Định hướng hoàn thiện thể chế về thực hiện cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ

- Tiếp tục cụ thể hoá các chủ trương, nghị quyết của Đảng về thu hút, trọng dụng người có tài năng vào các cơ quan trong hệ thống chính trị; nâng cao hiệu quả công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong kỷ nguyên mới.

- Rà soát, xác định danh mục các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng đặc biệt cần thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời xây dựng lộ trình phát triển mô hình đào tạo chuyên sâu nhằm phát hiện, bồi dưỡng sớm, tạo nguồn nhân tài cho đất nước. Chú trọng thúc đẩy liên thông giữa nguồn nhân lực khu vực công và khu vực tư nhằm nâng cao hiệu quả phát hiện, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Nghiên cứu thiết lập hệ thống cơ sở dữ liệu nhân tài quốc gia, xây dựng cơ chế tiến cử người tài. Bổ sung, hoàn thiện các quy định về tiêu chí, quy trình tuyển dụng, bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ có tài năng nổi trội trong hệ thống chính trị; đồng thời, nghiên cứu xây dựng hành lang pháp lý cho việc tiếp cận, thu hút và trọng dụng đối với những người Việt Nam tài năng ở nước ngoài đã thành công ở những nước phát triển. Có cơ chế theo dõi, đánh giá, sàng lọc thường xuyên, công khai, minh bạch; bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong việc phát hiện, tiến cử, xây dựng và thực hiện các chính sách đối với cán bộ; tạo điều kiện tối đa để những cá nhân thực sự xuất sắc, có đức, có tài, có uy tín được phát huy năng lực, trí tuệ, sự sáng tạo đóng góp cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong kỷ nguyên mới.

- Hằng năm, ngân sách nhà nước bố trí khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm (không bao gồm phụ cấp) để thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng; đồng thời cho phép bộ, ngành, địa phương huy động thêm nguồn lực ngoài ngân sách để thu hút, trọng dụng người có tài năng theo quy định của pháp luật.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, phòng, chống tiêu cực, lạm quyền trong thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Xử lý nghiêm việc lợi dụng cơ chế đặc biệt để bố trí, sắp xếp cán bộ không đúng đối tượng, không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp hoặc các hành vi vụ lợi, tiêu cực, vi phạm quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

3. Một số cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ

Các cá nhân là người có quốc tịch Việt Nam, có lý lịch rõ ràng, bảo đảm tiêu chuẩn chính trị theo quy định về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng, phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực, trình độ đáp ứng tiêu chí, được xem xét áp dụng cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ:

a) Cơ chế tuyển dụng

- Thực hiện việc tuyển dụng đặc cách không qua thi tuyển vào làm công chức, viên chức đối với các cá nhân:

+ Nhà khoa học trẻ dưới 47 tuổi có học hàm phó giáo sư, giáo sư; chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, người có trình độ chuyên môn cao trong các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng, đáp ứng một trong các tiêu chí: (a) Có giải thưởng nghiên cứu cấp quốc gia, quốc tế hoặc các công trình nghiên cứu khoa học, góp phần đổi mới, phát triển ngành, lĩnh vực, địa phương, đất nước. (b) Có thành tích công tác đặc biệt xuất sắc, vượt trội so với yêu cầu của vị trí đang đảm nhiệm. (c) Có phát minh, sáng chế, cải tiến kỹ thuật, sáng kiến nâng cao hiệu quả công tác, hiệu suất công việc hoặc giải pháp đột phá, sản phẩm khoa học, công nghệ tạo ra kết quả cụ thể có giá trị cao, đóng góp quan trọng cho sự phát triển của ngành, lĩnh vực, địa phương, đất nước, được cấp có thẩm quyền công nhận, khen thưởng (*cấp tỉnh, bộ, ngành trở lên*).

+ Nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp tại các cơ quan, tổ chức, viện nghiên cứu, tập đoàn công nghệ, doanh nghiệp trong nước và quốc tế thuộc các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng, đáp ứng đủ các tiêu chí: (a) Có chuyên môn sâu trong lĩnh vực, ngành nghề phù hợp với lĩnh vực tuyển dụng. (b) Có thành tựu nổi bật trong lĩnh vực hoạt động, phù hợp với yêu cầu thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế, khoa học, công nghệ hoặc các lĩnh vực trọng điểm tại Việt Nam. (c) Có kinh nghiệm làm tư vấn, quản lý cấp cao đối với một số chuyên ngành đặc thù từ 5 năm trở lên.

- Thực hiện quy trình xét tuyển đối với sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc tại các cơ sở giáo dục đại học trong nước, quốc tế, đồng thời đạt giải cao trong các cuộc thi uy tín cấp quốc gia hoặc quốc tế; ưu tiên các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng của quốc gia, địa phương.

- Ngoài ra, các địa phương, cơ quan, đơn vị căn cứ nhu cầu thực tế có thể ký hợp đồng lao động với các cá nhân trên nhằm bảo đảm mục tiêu thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, có nhiều kinh nghiệm, chất xám, gắn quyền lợi với kết quả công việc.

b) Cơ chế bố trí, sử dụng

(1) Đối với người được thu hút vào làm công chức, viên chức sau khi tuyển dụng được cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý, sử dụng tạo điều kiện trong bố trí, sử dụng như sau:

- Được cấp có thẩm quyền ưu tiên quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý.
- Được ưu tiên cử đi đào tạo lý luận chính trị, đào tạo, bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm, nghiên cứu, trao đổi ở trong nước hoặc nước ngoài về chuyên môn, nghiệp vụ đảm nhận kể cả khi chưa bảo đảm điều kiện về độ tuổi, chức danh quy hoạch, hình thức đào tạo; trong thời gian được cử đi đào tạo, bồi dưỡng được giữ nguyên chế độ, chính sách và được chi trả toàn bộ kinh phí theo quy định.
- Được bố trí công tác phù hợp, phát huy tối đa năng lực chuyên môn, trình độ, sở trường; được xem xét luân chuyển đến làm việc có thời hạn tại các tổ chức trong nước, quốc tế.
- Đối với các nhà khoa học được tạo điều kiện tối đa về nguồn lực để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ được giao.
- Đối với sinh viên sau tuyển dụng, nếu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 2 năm liên tiếp thì được xem xét, giao tập sự giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng (ở đơn vị có tổ chức cấu thành) hoặc cấp vụ (ở đơn vị không có tổ chức cấu thành) tại cơ quan, đơn vị, địa phương nơi công tác mà không phải đáp ứng yêu cầu về thời gian công tác, quy hoạch, lý luận chính trị. Sau 1 năm kể từ ngày hết thời hạn tập sự giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, cấp có thẩm quyền đánh giá, xem xét việc bổ nhiệm chính thức.
- Đối với nhà khoa học trẻ; chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, người có trình độ chuyên môn cao; nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp, cấp có thẩm quyền có thể xem xét, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp hoặc bố trí vào vị trí việc làm có yêu cầu ngạch, bậc, kể cả trong trường hợp chưa đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

(2) Cán bộ, công chức, viên chức có thành tích công tác đặc biệt xuất sắc, vượt trội, có sản phẩm cụ thể mang lại hiệu quả cao, đóng góp quan trọng cho sự phát triển của ngành, lĩnh vực, địa phương, đất nước được ưu tiên trong bố trí, sử dụng như sau:

- Được xem xét quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý mà không nhất thiết bảo đảm điều kiện về độ tuổi, đối tượng, trình độ lý luận chính trị.
- Được ưu tiên cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước; được cử đi đào tạo lý luận chính trị, quản lý nhà nước khi chưa bảo đảm điều kiện về độ tuổi, chức danh quy hoạch, hình thức đào tạo.

- Được xem xét bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử chức danh lãnh đạo, quản lý liền kề hoặc vượt một cấp (từ cấp vụ trở xuống) tại cơ quan, đơn vị, địa phương đang công tác hoặc ở cơ quan, đơn vị, địa phương khác mà không nhất thiết bảo đảm điều kiện về độ tuổi, chức danh quy hoạch, trình độ lý luận chính trị, thời gian giữ chức vụ đang đảm nhiệm.

c) Cơ chế đãi ngộ

(1) Chế độ đãi ngộ chung

- Được tạo điều kiện về môi trường làm việc để phát huy năng lực chuyên môn, trình độ, sở trường; đầu tư kinh phí, trang thiết bị, phương tiện làm việc thuận lợi để triển khai các chương trình, nhiệm vụ, đề án, đề tài, công trình nghiên cứu đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Được ưu tiên tiếp cận các nguồn thông tin, dữ liệu, công nghệ mới nhất phục vụ công tác chuyên môn.

- Được cấp có thẩm quyền vinh danh, đặc cách khen thưởng, kịp thời, xứng đáng với sự cống hiến và thành tích đạt được theo quy định.

- Đối với cán bộ có đóng góp quan trọng cho địa phương, cơ quan, đơn vị được bố trí nhà ở công vụ theo quy định của cấp có thẩm quyền; được ưu tiên thuê, hỗ trợ kinh phí thuê nhà ở công vụ; được ưu tiên cao nhất trong nhóm đối tượng cán bộ, công chức, viên chức được mua nhà ở xã hội theo quy định của pháp luật. Được hỗ trợ phương tiện đi lại, chế độ chăm sóc sức khoẻ phù hợp với vị trí công tác.

(2) Sinh viên sau khi được tuyển dụng vào làm công chức, viên chức được hưởng 100% mức lương; đồng thời được hưởng phụ cấp tăng thêm tối thiểu 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng (không dùng để tính đóng hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế) trong thời hạn 5 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng.

(3) Nhà khoa học trẻ; chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, người có trình độ chuyên môn cao; nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp được hưởng lương và phụ cấp tăng thêm hằng tháng tối thiểu 300% mức lương ở vị trí việc làm được tuyển dụng (không dùng để tính đóng hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế) trong thời hạn 5 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng của cấp có thẩm quyền hoặc theo thoả thuận giữa cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng và người lao động; được áp dụng khung lương, thưởng đặc biệt, theo thoả thuận nếu có thành tích xuất sắc trong hoạt động công vụ được cấp có thẩm quyền công nhận.

(4) Cán bộ, công chức, viên chức được nâng ít nhất một bậc lương của hệ số lương hiện hưởng và hưởng phụ cấp tăng thêm 300% mức lương hiện hưởng (không dùng để tính đóng hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế).

4. Cam kết và ràng buộc trách nhiệm

- Cán bộ được thu hút phải cam kết cống hiến, bảo đảm thời gian công tác tối thiểu tại các cơ quan, đơn vị tuyển dụng. Hằng năm, phải báo cáo kết quả công việc, sản phẩm cụ thể với cấp có thẩm quyền.

- Cấp có thẩm quyền tuyển dụng, quyết định áp dụng cơ chế đãi ngộ có trách nhiệm theo dõi, nhận xét, đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ trên cơ sở sản phẩm cụ thể và các đóng góp thực tế cho cơ quan, tổ chức, đơn vị, ngành, lĩnh vực để quyết định việc tiếp tục hoặc thôi áp dụng chính sách. Tùy trường hợp cụ thể, cấp có thẩm quyền có quyền quyết định chấm dứt việc thực hiện chế độ theo cơ chế đánh giá thường xuyên, liên tục hoặc theo thời gian thực hiện nhiệm vụ cụ thể, đề tài, đề án mà không phải chờ đến cuối năm.

5. Tổ chức thực hiện

5.1. Đảng uỷ Chính phủ, Đảng uỷ Quốc hội lãnh đạo, chỉ đạo sửa đổi, ban hành văn bản có liên quan để thực hiện Kết luận này, kịp thời cụ thể hoá danh mục các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng cần đến nguồn nhân lực xuất sắc, tiêu chí phát hiện, tuyển chọn, đánh giá và các chính sách đãi ngộ đối với các nhóm cán bộ, công chức tài năng.

5.2. Ban Tổ chức Trung ương chủ trì, phối hợp với Văn phòng Trung ương Đảng và các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Kết luận, định kỳ báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

5.3. Các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương, các cơ quan tham mưu, giúp việc của Trung ương nghiên cứu, lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, cụ thể hoá Kết luận. Giao Quân uỷ Trung ương và Đảng uỷ Công an Trung ương căn cứ Kết luận của Bộ Chính trị nghiên cứu cụ thể hoá, ban hành hoặc đề xuất Chính phủ ban hành quy định phù hợp với đặc thù hoạt động.

Kết luận này có hiệu lực từ thời điểm ban hành và được phổ biến tới chi bộ.

Nơi nhận:

- Các tỉnh uỷ, thành uỷ,
- Các ban đảng, đảng uỷ trực thuộc Trung ương,
- Các đảng uỷ đơn vị sự nghiệp Trung ương,
- Các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng,
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.

T/M BỘ CHÍNH TRỊ



Trần Cẩm Tú