Sao lục
Thời gian ký: 09/09/2026 18:15:06
Văn phòng Tỉnh ủy Sao y
04/09/2026 08:19:13

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
VĂN PHÒNG
*
Số 166-TB/VPTW

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Hà Nội, ngày 03 tháng 9 năm 2026

THÔNG BÁO KẾT LUẬN
CỦA ĐỒNG CHÍ TỔNG BÍ THƯ, CHỦ TỊCH NƯỚC TÔ LÂM
về Đề án tổng kết 8 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và xây dựng Nghị quyết mới về cán bộ, công tác cán bộ

Ngày 26/8/2026, tại Trụ sở Trung ương Đảng, đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm đã có buổi làm việc với Ban Tổ chức Trung ương về tình hình triển khai Đề án tổng kết **8** năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và xây dựng Nghị quyết mới về cán bộ, công tác cán bộ. Sau khi nghe Ban Tổ chức Trung ương báo cáo và ý kiến của các đại biểu, đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước kết luận như sau:

1. Về kết quả thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW

1.1. Nghị quyết số 26-NQ/TW là quyết sách chiến lược quan trọng của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược; đã xác lập hệ thống quan điểm, mục tiêu, **2** trọng tâm, **5** đột phá và các nhóm nhiệm vụ, giải pháp tương đối toàn diện. Nhiều quan điểm, nguyên tắc của Nghị quyết đến nay vẫn còn nguyên giá trị, cần tiếp tục được kế thừa, phát triển trong giai đoạn mới.

Qua **8** năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, nhận thức, trách nhiệm của cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu về công tác cán bộ được nâng lên; hệ thống thể chế, quy định, quy trình từng bước được hoàn thiện; phân cấp, phân quyền, kiểm soát quyền lực, kỷ luật, kỷ cương được tăng cường. Các khâu trong công tác cán bộ đã có sự liên thông; việc chuẩn bị cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu, cán bộ kế cận chủ động hơn; công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, rèn luyện cán bộ được thực hiện nền nếp. Qua đó, đã góp phần quan trọng vào xây dựng, chỉnh đốn Đảng, sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao năng

lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị và củng cố niềm tin của Nhân dân.

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn những hạn chế, bất cập cần nghiêm túc nhận diện, tập trung khắc phục. Mục tiêu tổng quát tuy đạt nhiều kết quả quan trọng nhưng chưa được thực hiện đầy đủ, vững chắc; kết quả giữa các cấp, ngành, lĩnh vực, địa bàn còn chưa đồng đều, có sự chênh lệch.

Chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ còn bất cập; cán bộ có năng lực nổi trội, chuyên gia giỏi ở một số lĩnh vực chiến lược còn thiếu; chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở ở một số nơi còn bất cập. Năng lực dự báo, tư duy chiến lược, quản trị hiện đại, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và tổ chức thực hiện của một bộ phận cán bộ chưa theo kịp yêu cầu của tình hình mới.

Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa tạo được chuyển biến căn bản; việc lượng hoá, kiểm chứng sản phẩm, kết quả, hiệu quả công tác còn hạn chế; kết quả đánh giá chưa thực sự được sử dụng xuyên suốt, đồng bộ trong các khâu phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách và sàng lọc cán bộ. Công tác tạo nguồn có nơi chưa chủ động, thiếu tính chiến lược; nguồn kế cận ở một số vị trí, lĩnh vực còn mỏng; cơ chế phát hiện, thu hút, trọng dụng và phát huy nhân tài chưa đủ mạnh; dữ liệu cán bộ còn phân tán, thiếu liên thông, chưa thực sự trở thành nền tảng phục vụ quản trị, dự báo và kiểm soát quyền lực. Một bộ phận cán bộ vẫn còn tình trạng né tránh, đùn đẩy, sợ sai, sợ trách nhiệm; một số trường hợp cán bộ sau bố trí, bổ nhiệm mới phát hiện vi phạm cho thấy vẫn còn khoảng trống trong đánh giá, thẩm định, xác minh, kiểm soát và lựa chọn nhân sự; cơ chế phòng ngừa, phát hiện sớm và sàng lọc cán bộ chưa thực sự hiệu quả.

1.2. Báo cáo tổng kết cần ngắn gọn hơn, giảm mô tả, tăng cường phân tích, đánh giá và kiểm chứng bằng số liệu và kết quả thực tiễn; đánh giá rõ mức độ thực hiện mục tiêu đến năm 2020, năm 2025 và tiến độ thực hiện mục tiêu đến năm 2030 theo Nghị quyết số 26-NQ/TW; không lấy kết quả tại thời điểm tổng kết thay cho kết quả cuối kỳ. Cần đi sâu đánh giá thực chất chất lượng đội ngũ sau quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, bố trí, sử dụng; chất lượng nguồn kế cận; chất lượng các quyết định nhân sự; kết quả phát hiện, thu hút, trọng dụng và phát huy nhân tài; hiệu quả của công tác đánh giá, sàng lọc, kiểm soát quyền lực; phân tích đầy đủ nguyên nhân, trách nhiệm của các hạn chế.

Những nhận định lớn phải có số liệu, dẫn chứng và kết quả thực tiễn làm căn cứ. Cần xác định rõ những chủ trương, quan điểm, nội dung đúng và được thực tiễn chứng minh là hiệu quả thì tiếp tục phát huy; những chủ trương, chính

sách đúng nhưng thực hiện chưa tốt thì cần tập trung chấn chỉnh, khắc phục; những vấn đề mới phát sinh từ thực tiễn, đặt ra yêu cầu mới thì phải nghiên cứu đổi mới cơ chế, chính sách. Không thay đổi chủ trương chỉ vì tổ chức thực hiện yếu kém, nhưng cũng không giữ cách làm cũ khi điều kiện thực tiễn thay đổi và không còn phù hợp.

Bên cạnh đó, cần tập trung làm rõ nguyên nhân công tác cán bộ ở một số nơi còn chậm chuyển từ quản lý từng khâu, từng nhiệm kỳ sang quản trị, phát triển đội ngũ cán bộ một cách thống nhất, liên thông, khoa học, dài hạn. Đánh giá rõ hơn sự thiếu chặt chẽ ở một số nơi; giữa nhiệm vụ chính trị, yêu cầu phát triển của đất nước và từng địa phương, cơ quan, đơn vị với công tác phát hiện, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, sàng lọc cán bộ. Đây là những vấn đề có ý nghĩa quan trọng, cần được tổng kết đầy đủ, khách quan và khoa học để xác định đúng những vấn đề cần tiếp tục thực hiện, những khâu cần chấn chỉnh và những nội dung cần đổi mới, nâng tầm trong Nghị quyết mới.

2. Về định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ trong giai đoạn mới

Thứ nhất, Nghị quyết mới của Trung ương khoá XIV phải thực sự tạo bước phát triển mới về tư duy, thể chế và phương thức công tác cán bộ

Tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện Nghị quyết mới của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIV về xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới căn bản, toàn diện công tác cán bộ. Nghị quyết cần kế thừa những quan điểm, nguyên tắc của Nghị quyết số 26-NQ/TW đã được thực tiễn kiểm nghiệm, còn nguyên giá trị; đồng thời, bổ sung, phát triển và giải quyết hiệu quả những vấn đề mới đặt ra. Không đổi mới chỉ để khác; không biến Nghị quyết thành văn bản tập hợp quy trình nghiệp vụ; không đưa vào Nghị quyết những nội dung cụ thể thuộc thẩm quyền điều chỉnh của các quy định, quy chế, hướng dẫn và văn bản của cấp dưới.

Điểm cốt lõi là chuyển mạnh từ quản lý từng khâu sang quản trị, xây dựng và phát triển đội ngũ thống nhất, liên thông, xuyên suốt; gắn chặt nhiệm vụ chính trị, tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, yêu cầu năng lực với phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, phát triển và sàng lọc cán bộ. Yêu cầu bắt buộc là đúng quy trình, nhưng kết quả cuối cùng phải là đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường, đáp ứng yêu cầu và tạo ra kết quả thực chất. Giao nhiệm vụ phải rõ việc, rõ mục tiêu, rõ trách nhiệm, đủ thẩm quyền, bảo đảm nguồn lực, điều kiện thực hiện; đánh giá phải dựa trên phẩm chất, năng lực, sản phẩm, hiệu quả, uy tín, mức độ cống hiến; kết

quả đánh giá phải được sử dụng thực chất trong quy hoạch, bố trí, sử dụng, đãi ngộ và sàng lọc cán bộ.

Về quan điểm, cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng giữ vững các nguyên tắc cốt lõi: Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ; tập trung dân chủ đi đôi với rõ thẩm quyền, rõ trách nhiệm; phân cấp gắn với kiểm soát quyền lực; đức là gốc nhưng phải coi trọng thực tài, năng lực thực tiễn, sản phẩm, kết quả và hiệu quả công việc; không lấy cơ cấu thay tiêu chuẩn, đồng thời bảo đảm kế thừa, chuyển tiếp giữa các thế hệ.

Về mục tiêu, tiếp tục nghiên cứu xây dựng các mốc phát triển có tính kế thừa, liên tục và khả thi. Đến năm 2030, tạo chuyển biến căn bản, thực chất trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ; cơ bản hoàn thiện nền tảng về thể chế, vị trí việc làm, khung năng lực, đánh giá, tạo nguồn, dữ liệu, quản trị, phát triển đội ngũ. Đến năm 2035, xây dựng đội ngũ phát triển đồng bộ, toàn diện, chất lượng cao; phương thức quản trị vận hành thống nhất, liên thông, hiện đại và thực chất; cơ chế phát hiện, đào tạo, sử dụng, trọng dụng và sàng lọc trở thành nền nếp, bảo đảm lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc và sử dụng hiệu quả năng lực của từng cán bộ. Tầm nhìn đến năm 2045, xây dựng đội ngũ cán bộ và nền quản trị, phát triển đội ngũ cán bộ ngang tầm yêu cầu của một nước phát triển, thu nhập cao.

Về chỉ tiêu, đối với 3 chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2030 đang dự kiến mức phấn đấu 90%, cần tiếp tục nghiên cứu kỹ lưỡng và chỉ đưa vào Nghị quyết khi xác định rõ số liệu nền, đối tượng, phạm vi áp dụng, phương pháp tính, nguồn dữ liệu và cơ chế kiểm chứng bảo đảm khách quan, đáng tin cậy. Chỉ tiêu phải thực sự phục vụ yêu cầu quản trị, theo dõi tiến độ và tạo chuyển biến thực chất trong công tác cán bộ, không tạo áp lực hình thức, chạy theo thành tích.

Thứ hai, xác định rõ 3 đột phá chiến lược; mỗi đột phá phải đánh trúng khâu yếu, điểm nghẽn và tạo được thay đổi thực chất về cơ chế

Đột phá thứ nhất là đổi mới căn bản đánh giá, lựa chọn, sử dụng và sàng lọc cán bộ; lấy đánh giá thực sự làm nền tảng của các quyết định cán bộ; nếu đánh giá không đúng thì các khâu sau dù thực hiện đúng quy trình vẫn có thể dẫn đến lựa chọn không đúng người, bố trí không đúng việc, thậm chí để lọt người không đủ phẩm chất, năng lực vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

Đổi mới mạnh mẽ cách giao và quản lý nhiệm vụ theo hướng rõ mục tiêu, rõ thẩm quyền, rõ trách nhiệm, rõ nguồn lực, rõ tiến độ, rõ sản phẩm và rõ căn cứ kiểm chứng. Đánh giá phải thường xuyên, liên tục, đa chiều, có so sánh, phân hoá và gắn với thực tiễn; kết hợp giữa định tính với định lượng; khi đánh

giá kết quả phải đặt trong tương quan với thẩm quyền được giao, nguồn lực được bảo đảm, điều kiện thực hiện, mức độ phức tạp và độ khó của nhiệm vụ; kiên quyết khắc phục việc đánh giá theo cảm tính, nể nang, cào bằng, đồng thời không đơn giản hoá việc đánh giá cán bộ theo bảng điểm cơ học.

Kết quả đánh giá cán bộ cần được sử dụng thực chất từ phát hiện, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí, bổ nhiệm, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ và sàng lọc; thực hiện nghiêm túc, công bằng, khách quan, nhân văn với phương châm "có vào, có ra; có lên, có xuống".

Đột phá thứ hai là tạo nguồn, phát triển đội ngũ và trọng dụng nhân tài. Chuyển mạnh từ nguồn khép kín sang nguồn mở, động, nhiều lớp, nhiều phương án; chuẩn bị cán bộ từ sớm, từ xa cho các vị trí trọng yếu, lĩnh vực chiến lược, nhiệm vụ mới và địa bàn khó khăn.

Quy hoạch phải gắn với giao nhiệm vụ, rèn luyện, thử thách và đánh giá qua thực tiễn; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với vị trí việc làm, yêu cầu chức danh và khoảng trống năng lực của từng cán bộ; luân chuyển cán bộ phải rõ mục tiêu; nhiệm vụ cụ thể; thẩm quyền tương ứng; sản phẩm, thời hạn và tiêu chí đánh giá kết quả; khắc phục tình trạng hình thức, chỉ nhằm hoàn thiện điều kiện, hồ sơ phục vụ bổ nhiệm.

Mở rộng mạnh mẽ nguồn cán bộ, thu hút và trọng dụng nhân tài trong và ngoài hệ thống chính trị, trong nước và người Việt Nam ở nước ngoài, đồng thời bảo đảm cơ chế thẩm định chặt chẽ, khách quan, công khai về phẩm chất, năng lực, uy tín, quá trình công tác và kết quả. Hình thành hai hướng phát triển tương xứng, liên thông giữa cán bộ lãnh đạo, quản lý và đội ngũ chuyên gia, cán bộ chuyên môn sâu; trọng dụng nhân tài bằng giao nhiệm vụ xứng tầm, tạo điều kiện cống hiến, ghi nhận đúng sản phẩm và giá trị đóng góp.

Đột phá thứ ba là hoàn thiện thể chế và quản trị đội ngũ cán bộ dựa trên dữ liệu, trách nhiệm và kiểm soát quyền lực. Hoàn thiện đồng bộ các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm từng cấp, từng chủ thể; giảm chồng chéo, tầng nấc trung gian, thủ tục không cần thiết. Mỗi quyết định về cán bộ phải xác định rõ trách nhiệm của người đề xuất, người giới thiệu, cơ quan thẩm định, người quyết định và chủ thể theo dõi, đánh giá cán bộ sau khi được bố trí. Không để xảy ra tình trạng nhiều người tham gia nhưng không rõ ai chịu trách nhiệm cuối cùng hoặc quyết định nhân sự đã được thực hiện nhưng không có cơ chế theo dõi, đánh giá và xử lý trách nhiệm khi kết quả không đạt yêu cầu; phân cấp đến đâu, kiểm soát đến đó; quyền hạn đến đâu, trách nhiệm đến đó. Cấp trên không làm thay việc đã phân cấp, phân quyền

nhưng chịu trách nhiệm kiểm tra, giám sát, hậu kiểm, cảnh báo rủi ro. Kiểm soát quyền lực cần phòng ngừa từ sớm, từ xa; không chỉ chống lạm quyền, chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm mà còn khắc phục tình trạng né tránh, không thực hiện đầy đủ thẩm quyền, trách nhiệm được giao.

Dữ liệu cán bộ phải bảo đảm các tiêu chí đúng, đủ, sạch, sống, an toàn, được cập nhật thường xuyên, liên tục và có cơ chế kiểm chứng, xác thực; phục vụ quản trị, phân tích, dự báo, phát hiện nguồn, theo dõi quá trình phát triển của cán bộ và cảnh báo sớm rủi ro. Việc ứng dụng dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo phải được thực hiện có trách nhiệm; công nghệ chỉ là công cụ hỗ trợ, không thay thế công tác chính trị, đánh giá phẩm chất, uy tín, thẩm định trực tiếp và trách nhiệm của cấp có thẩm quyền. Công cụ hỗ trợ càng hiện đại, trách nhiệm của con người càng phải rõ.

Thứ ba, rà soát 8 nhóm nhiệm vụ, giải pháp theo hướng tập trung, đồng bộ, khả thi; đặc biệt coi trọng năng lực tổ chức thực hiện

8 nhóm nhiệm vụ, giải pháp cơ bản cần tiếp tục rà soát, sắp xếp, cấu trúc lại theo hướng trực tiếp phục vụ mục tiêu và **3** đột phá chiến lược; giảm trùng lặp, khắc phục dàn trải, không biến Nghị quyết thành danh mục công việc. Nhiệm vụ, giải pháp cần tập trung vào các nội dung cốt lõi: Giáo dục, rèn luyện, nâng cao phẩm chất, bản lĩnh và đạo đức cán bộ; hoàn thiện thể chế, vị trí việc làm, khung năng lực; đổi mới căn bản công tác đánh giá; tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, sàng lọc; xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu, cán bộ cơ sở; phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài; tạo động lực phấn đấu gắn với kiểm soát quyền lực, chuyển đổi số, quản trị dữ liệu; nâng cao chất lượng cơ quan, đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ.

Đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu và cán bộ cơ sở. Cán bộ cấp chiến lược phải tiêu biểu về bản lĩnh, phẩm chất, trí tuệ, tầm nhìn và năng lực kiến tạo; có tư duy hệ thống, có khả năng dự báo, hoạch định chính sách, tổ chức thực hiện và xử lý những vấn đề lớn, mới, khó, phức tạp, tạo thế và mở đường cho phát triển. Người đứng đầu là hạt nhân quy tụ, trung tâm trách nhiệm, biết phát hiện, lựa chọn, bố trí, trọng dụng người có đức, có tài; dám nghĩ, dám quyết, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Cán bộ cơ sở phải gần dân, sát dân, hiểu dân, thành thạo công việc; nắm chắc địa bàn, làm chủ công nghệ, dữ liệu, có năng lực quản trị và giải quyết kịp thời vấn đề phát sinh từ cơ sở. Cấp chiến lược có tầm nhìn xa, người đứng đầu phải quyết đúng, cán bộ cơ sở phải làm đến nơi, đến chốn; tất cả đều phải được kiểm nghiệm bằng sản phẩm, kết quả, hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của Nhân dân.

Chú trọng xây dựng cơ quan và đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, công tâm, khách quan, "trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông"; nâng cao năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, dự báo, thẩm định, đánh giá, quản trị nguồn cán bộ và phân tích dữ liệu. Chất lượng tham mưu phải được kiểm chứng bằng chất lượng đội ngũ và chất lượng quyết định cán bộ.

Phân định rõ các tầng thể chế, thẩm quyền và trách nhiệm. Ban Chấp hành Trung ương Đảng quyết định quan điểm, mục tiêu, nguyên tắc, định hướng lớn, các đột phá và cơ chế có tính chiến lược. Bộ Chính trị, Ban Bí thư cụ thể hoá những nội dung thuộc thẩm quyền. Đảng uỷ Quốc hội, Đảng uỷ Chính phủ lãnh đạo, chỉ đạo việc thể chế hoá thành pháp luật, chính sách của Nhà nước, nhất là các nội dung về công vụ, vị trí việc làm, tiền lương, thu hút và trọng dụng nhân tài, dữ liệu và điều kiện bảo đảm thực hiện. Các cấp uỷ, tổ chức đảng, người đứng đầu chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng đội ngũ, chất lượng nguồn cán bộ kế cận, tính chính xác và cập nhật của dữ liệu và kết quả công tác cán bộ thuộc phạm vi quản lý.

Kế hoạch thực hiện phải được xây dựng đồng thời với dự thảo Nghị quyết; phải cụ thể hoá từng mục tiêu, nhiệm vụ, sản phẩm, tiến độ, nguồn lực, đầu mối chủ trì, cơ quan phối hợp và trách nhiệm của từng cơ quan, chủ thể; thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý trách nhiệm. Những cơ chế mới, khó, phức tạp cần xem xét thí điểm có kiểm soát khi cần thiết; không áp dụng rộng khi chưa được kiểm chứng.

3. Khẩn trương hoàn thiện Báo cáo tổng kết, dự thảo Nghị quyết và Kế hoạch thực hiện, bảo đảm thống nhất, đồng bộ và khả thi

3.1. Giao Ban Tổ chức Trung ương chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tiếp thu đầy đủ ý kiến tại cuộc họp, khẩn trương hoàn thiện Báo cáo tổng kết, dự thảo Nghị quyết, Kế hoạch thực hiện và các tài liệu có liên quan để báo cáo Bộ Chính trị xem xét, cho ý kiến trước khi trình Ban Chấp hành Trung ương Đảng theo quy định.

Báo cáo tổng kết phải trung thực, khách quan, thực chất; số liệu chính xác, thống nhất, có căn cứ kiểm chứng; các nhận định lớn phải có số liệu, dẫn chứng và kết quả thực tiễn làm cơ sở. Đặc biệt, làm rõ mức độ hoàn thành mục tiêu; chất lượng cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu, cán bộ cơ sở; kết quả sau quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ; kết quả tạo nguồn, thu hút, trọng dụng nhân tài; đánh giá, sàng lọc; kiểm soát quyền lực và trách nhiệm của các chủ thể liên quan.

Dự thảo Nghị quyết phải cô đọng, đúng tầm; rõ quan điểm, mục tiêu cụ thể, đột phá trúng, nhiệm vụ khả thi, trách nhiệm minh bạch. Nội dung thuộc thẩm quyền của Nghị quyết phải quy định rõ; nội dung cần Bộ Chính trị, Ban Bí thư cụ thể hoá hoặc Nhà nước thể chế hoá phải phân định rõ, tránh chồng chéo, phát sinh thủ tục, tầng nấc trung gian. Nghị quyết về cán bộ, công tác cán bộ phải được đặt trong chỉnh thể thống nhất với các nghị quyết dự kiến trình Hội nghị Trung ương khoá XIV, trong đó xây dựng, chỉnh đốn Đảng là nền tảng; phương thức lãnh đạo, cầm quyền là cơ chế; tổ chức bộ máy là cấu trúc; cán bộ là nhân tố quyết định. Phải rà soát đồng thời các dự thảo, bảo đảm thống nhất về mục tiêu, chủ thể, trách nhiệm, thuật ngữ và nguyên tắc; phân định rõ nội dung, không trùng lặp, chồng chéo nhưng cũng không để khoảng trống.

Những vấn đề còn ý kiến khác nhau phải tiếp tục nghiên cứu kỹ lưỡng, đánh giá đầy đủ tác động; đủ căn cứ thì quyết định, chưa rõ thì tiếp tục hoàn thiện, báo cáo cấp có thẩm quyền. Không vì tiến độ mà hạ thấp chất lượng, nhưng cũng không cầu toàn, kéo dài những vấn đề đã chín, đã rõ.

3.2. Công tác cán bộ quyết định chất lượng lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, sức mạnh của hệ thống chính trị và tương lai đất nước. Làm tốt công tác cán bộ là chuẩn bị nền tảng cho tương lai của Đảng, đất nước và dân tộc. Thước đo cuối cùng không phải ở số lượng quy định, quy trình được ban hành mà ở việc chọn đúng người, bố trí đúng việc, phát huy đúng năng lực; chuẩn bị tốt đội ngũ kế cận, trọng dụng người có đức, có tài; kịp thời sàng lọc cán bộ không đáp ứng yêu cầu và kiểm soát hiệu quả quyền lực. Phải giữ vững nguyên tắc nhưng mạnh dạn đổi mới; trao quyền gắn với trách nhiệm và kiểm soát quyền lực; khuyến khích sáng tạo đi đôi với kỷ luật, kỷ cương. Mỗi cấp uỷ, tổ chức đảng, trước hết là người đứng đầu chịu trách nhiệm về chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý.

Văn phòng Trung ương Đảng thông báo để Ban Tổ chức Trung ương và các cơ quan, đơn vị có liên quan triển khai thực hiện.

K/T CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ CHÁNH VĂN PHÒNG THƯỜNG TRỰC

Ký bởi: VĂN THƯ VĂN PHÒNG TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
Cơ quan: VĂN PHÒNG TRUNG ƯƠNG ĐẢNG
Ngày ký: 2026-09-03 16:37:51 +07:00

Nguyễn Thị Thu Hà

Nơi nhận:
- Bộ Chính trị, Ban Bí thư (để báo cáo);
- Các ban đảng Trung ương;
- Các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.