

NHÂN DIỆN THÁCH THỨC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ KHI THỰC HIỆN TÌNH GỌN BỘ MÁY CỦA HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ

NGUYỄN THỊ THU HÀ *

Việc thực hiện Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) đã thúc đẩy mạnh mẽ quá trình tinh gọn tổ chức bộ máy hệ thống chính trị từ trung ương đến địa phương. Trọng tâm là sắp xếp các bộ, ngành cũng như không tổ chức cấp huyện và tiến hành xây dựng chính quyền địa phương hai cấp. Trong đó, mục tiêu là xây dựng bộ máy gọn nhẹ, minh bạch, hoạt động hiệu quả, khắc phục tình trạng chồng chéo và lãng phí nguồn lực. Tuy nhiên, quá trình này cũng đặt ra nhiều thách thức, đặc biệt trong công tác cán bộ. Việc bố trí, sắp xếp nhân sự sau sáp nhập, bảo đảm tính ổn định và phát huy hiệu quả đội ngũ cán bộ là yêu cầu cấp thiết cần được nhận diện và giải quyết kịp thời để vượt qua những rào cản và hiện thực hóa các mục tiêu, góp phần đưa Việt Nam vững bước trong kỷ nguyên mới.

Từ khóa: Thách thức; công tác cán bộ; tinh gọn; hệ thống chính trị; hiệu lực; hiệu quả.

The implementation of Conclusion No. 121-KL/TW dated January 24, 2025, by the Central Committee of the Communist Party of Vietnam (13th tenure), has significantly accelerated the streamlining of the political system's organizational apparatus from central to local levels. The focus lies on restructuring ministries and agencies, eliminating district-level administrations, and establishing a two-tier local government system. The ultimate goal is to build a lean, transparent, and efficient apparatus that addresses issues of overlap and resource waste. However, this process also poses numerous challenges, particularly in personnel work. The arrangement and reassignment of staff after structural mergers, ensuring stability and maximize the effectiveness of the workforce are urgent requirements that must be promptly identified and resolved to overcome barriers and realize strategic goals, thereby contributing to Vietnam's steady progress in the new era.

Keywords: Challenges; personnel work; streamlining; political system; effectiveness; efficiency.

NGÀY NHẬN: 20/3/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/5/2025 NGÀY DUYỆT: 10/6/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.353.2025.1196>

1. Khái quát chung về yêu cầu tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị ở Việt Nam

Ngày 28/02/2025, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 127-KL/TW về tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị đã đặt ra nhiệm vụ: “Xây dựng đề án sáp nhập một số đơn vị hành chính cấp tỉnh, không tổ chức

cấp huyện, tiếp tục sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã”¹. Trước đó, việc triển khai các chỉ đạo của trung ương, sắp xếp, sáp nhập các bộ, cơ quan ngang bộ cũng đã được thực

* PGS.TS, Học viện Hành chính và Quản trị công

hiện. Theo đó, tổ chức bộ máy Chính phủ nhiệm kỳ 2021 - 2026 được tinh gọn còn 14 bộ, 3 cơ quan ngang bộ (giảm 5 bộ, ngành, tương ứng 22,7%). Tổ chức bên trong của các bộ, ngành đã giảm 13/13 tổng cục và tương đương (giảm 100%), 519 cục và tổ chức tương đương (tương ứng giảm 77,6%, gồm 60 cục và tương đương thuộc bộ, cơ quan ngang bộ; 459 cục và tương đương thuộc tổng cục), 219 vụ và tổ chức tương đương (tương ứng giảm 54,1%, gồm 121 vụ và tương đương thuộc bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; 98 vụ và tương đương thuộc tổng cục)².

Có thể khẳng định, việc thực hiện tinh gọn tổ chức bộ máy đã được triển khai sâu rộng từ trung ương đến địa phương, ở tất cả các ngành, các cấp. Khi thực hiện không tổ chức chính quyền địa phương cấp huyện, sáp nhập một số đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã sẽ dẫn đến việc dồi dư số lượng không nhỏ đội ngũ cán bộ, công chức.

Rõ ràng, quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, công tác cán bộ cần phải được triển khai khách quan, công tâm, vì mục tiêu xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, thực tài, bảo đảm hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả quản lý.

2. Nhận diện những thách thức trong công tác cán bộ khi thực hiện tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị

Thứ nhất, thách thức về tâm lý và tư duy của chính đội ngũ làm việc trong cơ quan sáp nhập, sắp xếp. Tâm lý e ngại thay đổi, tư duy “an phận”, sợ khó, né tránh trách nhiệm, thiếu tinh thần đổi mới, sáng tạo vẫn còn là một hiện tượng phổ biến, đặc biệt trong các cơ quan vốn có tính ổn định cao. Sự thay đổi đồng nghĩa với việc phá bỏ những “lối mòn”, đòi hỏi sự thích ứng với môi trường làm việc mới, áp lực công việc lớn hơn và yêu cầu cao hơn về năng lực. Điều này khiến không ít người cảm thấy lo ngại, thiếu động lực làm việc, chọn phương án “an toàn” hoặc có biểu hiện ngấm chống đối. Tinh gọn bộ máy

không chỉ đòi hỏi phải thay đổi về cơ cấu tổ chức, mà còn là cuộc cách mạng về tư duy, nhận thức quản lý, từ chỗ coi trọng số lượng sang tập trung vào chất lượng và hiệu quả công việc. Vì vậy, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, thay đổi tư duy cho cán bộ, công chức; đồng thời, kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, cản trở quá trình tinh gọn bộ máy.

Thứ hai, thách thức về thể chế, chính sách. Mặc dù Đảng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về tinh giản biên chế, song việc thực hiện còn gặp không ít khó khăn, vướng mắc. Các quy định cụ thể vẫn còn nhiều bất cập, chưa thực sự phù hợp với thực tiễn, chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc tinh gọn bộ máy.

Theo Báo cáo tổng kết công tác cải cách hành chính của Bộ Nội vụ năm 2022, từ năm 2015 - 2021, cả nước đã tinh giản được 79.000 biên chế (tương đương 10,1%), song chính sách hỗ trợ cán bộ, công chức diện tinh giản vẫn còn nhiều bất cập. Đặc biệt, các chính sách hỗ trợ đối với những cán bộ, công chức bị tinh giản, như đào tạo lại, chuyển đổi nghề nghiệp hoặc các chế độ thỏa đáng khác còn triển khai thiếu đồng bộ và chưa hiệu quả, gây khó khăn cho công chức trong việc ổn định cuộc sống, tìm kiếm việc làm mới. Việc triển khai thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong việc thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP đã và đang được triển khai thực hiện, tuy nhiên, mỗi địa phương lại có những áp dụng khác nhau tùy thuộc vào điều kiện hỗ trợ của địa phương. Không ít cơ quan, đơn vị còn đang lúng túng trong việc xác định nguồn tài chính chi trả chế độ cho các đối tượng nghỉ hưu trước tuổi, đặc biệt đối với nhóm các đơn vị

sự nghiệp công lập thực hiện tự chủ một phần chi thường xuyên.

Thứ ba, thách thức về yêu cầu tinh giản biên chế, lựa chọn nguồn lực làm việc tại các cơ quan, đơn vị sau khi sáp nhập. Theo Báo cáo của Bộ Nội vụ về kết quả công tác năm 2024 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2025 của ngành Nội vụ, kết quả thực hiện tinh giản biên chế công chức, viên chức của bộ, ngành, địa phương (tính đến ngày 30/10/2024) là 16.149 người (trong đó bộ, ngành là 217 người, địa phương là 15.932 người)³. Số lượng tinh giản biên chế chủ yếu tập trung vào nhóm viên chức ngành Y tế, Giáo dục ở địa phương.

Tinh gọn bộ máy đồng nghĩa với việc cắt giảm biên chế và sắp xếp lại đội ngũ nhân sự. Đây là vấn đề nhạy cảm, ảnh hưởng trực tiếp, tác động đến công việc, tâm lý và quyền lợi của cán bộ, công chức. Nếu không có cơ chế, chính sách hợp lý, giải quyết thỏa đáng, việc tinh gọn nhân sự có thể dẫn đến tình trạng mất niềm tin vào chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, thậm chí ảnh hưởng đến an ninh, trật tự xã hội, gây khó khăn lớn trong quá trình thực hiện cuộc cải cách toàn diện bộ máy của hệ thống chính trị. Do đó, cần có các chính sách hỗ trợ thích hợp về tài chính, đào tạo, chuyển đổi nghề nghiệp, bố trí công tác phù hợp để cán bộ, công chức an tâm công tác, cống hiến.

Thứ tư, thách thức về nâng cao trình độ, năng lực trước yêu cầu ngày càng cao của công việc. Trong bối cảnh tinh gọn bộ máy, sáp nhập các chức năng, nhiệm vụ của nhiều cơ quan, đơn vị, điều này cũng đồng nghĩa với việc một người phải làm nhiều việc, áp lực công việc tăng, trong khi số lượng biên chế giảm, công việc mang tính đa ngành, liên ngành cao. Việc sáp nhập một số bộ, ngành hoặc sáp nhập các tỉnh, bỏ chính quyền cấp huyện, sáp nhập một số xã dẫn đến yêu cầu cao hơn đối với lực lượng cán bộ, công chức làm việc trong nền công vụ. Điều này, đòi hỏi đội ngũ nhân lực trong khu vực công sẽ phải

nâng cao hiệu quả thực thi công vụ. Đây cũng là một thách thức không nhỏ đặt ra.

Có thể thấy, quá trình thực hiện tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị đang phải đối mặt với những thách thức lớn trên nhiều phương diện, trong đó đặc biệt là công tác cán bộ. Những khó khăn này không chỉ làm chậm tiến độ tinh gọn bộ máy mà còn nguy cơ ảnh hưởng đến niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước.

Để tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị thành công, cần có các chính sách, giải pháp đồng bộ, toàn diện và thực tế, bảo đảm quyền lợi chính đáng của cán bộ, công chức, viên chức và tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ này thích ứng với sự thay đổi. Đồng thời, cần có sự quyết tâm chính trị cao từ các cấp lãnh đạo, xây dựng kế hoạch thực hiện chi tiết, cụ thể, khoa học, trên cơ sở phân tích kỹ lưỡng thực trạng, nhận diện khó khăn, thách thức và đề ra các giải pháp phù hợp.

3. Một số đề xuất giải pháp trong công tác cán bộ khi thực hiện tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị

Để tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị đạt được hiệu quả cao nhất, cần triển khai một hệ thống giải pháp đồng bộ, toàn diện và khoa học, bảo đảm đáp ứng các yêu cầu mới trong thời đại chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Quá trình này không chỉ đòi hỏi sự quyết tâm chính trị mạnh mẽ mà còn cần đến sự phối hợp nhịp nhàng giữa cải cách thể chế, phát triển nguồn nhân lực, ứng dụng công nghệ hiện đại và bảo đảm sự đồng thuận, ủng hộ cao từ người dân.

Một là, cần đẩy nhanh yêu cầu đồng bộ về thể chế, đặt cơ sở pháp lý quan trọng cho công tác cán bộ khi thực hiện tinh gọn tổ chức bộ máy. Cải cách thể chế là giải pháp nền tảng để tạo ra cơ sở pháp lý và chính sách đồng bộ hỗ trợ cho việc tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị. Để thực hiện cải cách thể chế một cách hiệu quả, cần tập trung xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách, trong

đó có chính sách cán bộ, bảo đảm sự rõ ràng, minh bạch, đồng bộ và khả thi.

Cần rà soát, đánh giá tổng thể chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị nhằm loại bỏ tình trạng chồng chéo, trùng lặp và phân bổ lại nhiệm vụ một cách khoa học. Cần xác định rõ chức năng của từng cấp, từng ngành, tránh tình trạng nhiều cơ quan cùng đảm nhiệm một nhiệm vụ hoặc bỏ sót nhiệm vụ quan trọng. Bên cạnh đó, tiếp tục xây dựng các cơ chế khuyến khích, hỗ trợ đối với các tổ chức, cá nhân bị ảnh hưởng bởi quá trình tinh gọn, trong đó có các chính sách vượt trội đã và đang được thực hiện nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng của cán bộ, công chức, viên chức. Việc cải cách thể chế cần được thực hiện một cách đồng bộ từ trung ương đến địa phương, với sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành để tạo ra môi trường thuận lợi cho quá trình sắp xếp, tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị.

Hai là, thực hiện tốt chính sách tinh giản biên chế. Thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP, việc triển khai chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị đã và đang được thực hiện. Tuy nhiên, chính sách đã được ban hành nhưng không ít cơ quan, đơn vị đã gặp khó khăn khi thực hiện, đặc biệt là việc chi trả chế độ, chính sách. Vì vậy, cần có những hướng dẫn kịp thời để chính sách thực sự có hiệu quả trên thực tế. Đồng thời, không để tình trạng chảy máu chất xám hoặc việc lợi dụng chính sách trong quá trình thực thi công vụ.

Ba là, thực hiện tốt chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong khu vực công. Đây được xem là giải pháp then chốt để bảo đảm chất lượng và hiệu quả của bộ máy sau khi tinh gọn. Trong bối cảnh mới, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức,

viên chức không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn bao gồm khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại, ứng dụng chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo. Việc xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý, khuyến khích tinh thần học hỏi, đổi mới sáng tạo cũng là yếu tố quan trọng giúp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của bộ máy tinh gọn và hiệu quả.

Bốn là, cần tập trung vào công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo hướng chuyên môn hóa cao, đáp ứng các yêu cầu công việc. Quá trình này cần gắn với việc sắp xếp lại đội ngũ nhân lực khu vực công một cách hợp lý, bảo đảm mỗi cá nhân đều được bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường để phát huy tối đa tiềm năng và sức sáng tạo.

Tiếp tục đẩy mạnh việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức một cách khách quan, công khai dựa trên kết quả làm việc và đóng góp thực tế. Cán bộ, công chức, viên chức có năng lực yếu kém cần được đào tạo lại hoặc chuyển đổi công việc phù hợp với thực tiễn; đối với những cá nhân có năng lực vượt trội cần tạo điều kiện để họ phát huy tối đa khả năng; đồng thời, kịp thời bổ nhiệm những cán bộ, công chức có đức, có tài vào các vị trí quan trọng trong bộ máy.

Năm là, đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số là giải pháp mang tính đột phá giúp tối ưu hóa quy trình làm việc và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu, việc đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số vào hoạt động quản lý, điều hành là giải pháp quan trọng để giảm tải công việc hành chính và cắt giảm nhân lực. Các giải pháp công nghệ hiện đại, như: trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud Computing)... và hệ thống quản lý hành chính điện tử cần được nghiên cứu, ứng dụng rộng rãi trong các cơ quan, đơn vị, từ đó, tự động hóa nhiều

khâu trong quy trình làm việc giúp tiết kiệm thời gian, chi phí và nguồn lực.

Tiếp tục xây dựng các mô hình quản trị thông minh, như thành phố thông minh, chính phủ số, xã hội số và công dân số, tạo điều kiện để người dân và doanh nghiệp tiếp cận các dịch vụ công trực tuyến một cách thuận lợi nhất. Ứng dụng chuyển đổi số giúp cải tiến phương thức làm việc, từ đó, nâng cao năng suất lao động và chất lượng dịch vụ công. Tuy nhiên, để giải pháp này đạt hiệu quả cao, cần đầu tư vào hạ tầng công nghệ thông tin; đồng thời, nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cũng như mỗi người dân để có thể thích ứng với môi trường chuyển đổi số.

Sáu là, tăng cường việc minh bạch thông tin, công khai kết quả thực hiện tinh gọn, nhất là trong công tác cán bộ là yếu tố quan trọng giúp tạo niềm tin cho người dân và cán bộ, công chức. Cần nhấn mạnh rằng, tinh gọn bộ máy không phải là cắt giảm một cách cơ học, mà là xây dựng một bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phục vụ nhân dân tốt hơn. Khi mỗi cán bộ, công chức, viên chức hiểu rõ, tin tưởng vào chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về tinh gọn bộ máy, họ sẽ sẵn sàng ủng hộ, hợp tác và tham gia vào quá trình này. Bên cạnh đó, cần xây dựng các cơ chế tiếp nhận và giải quyết kịp thời những ý kiến đóng góp của người dân về tinh gọn bộ máy nhằm phát huy cao nhất vai trò của Nhân dân trong cuộc cách mạng tinh gọn này.

4. Kết luận

Sắp xếp, tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị là xu hướng tất yếu, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu nhằm xây dựng hệ thống chính trị thực sự tinh, gọn, mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Đây là cuộc cách mạng toàn diện, sâu sắc trên tất cả các phương diện.

Cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy có thể sẽ gặp phải những thách thức, rào cản về

công tác cán bộ, tuy nhiên, với quyết tâm chính trị cao, với tinh thần đoàn kết, nỗ lực phấn đấu, mục tiêu xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, chắc chắn sẽ thành công, góp phần đưa nước ta vững bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Chú thích:

1. Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*

2. *Tinh gọn bộ máy: Sẽ giảm 5 bộ trưởng, 3 thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ.* <https://tuoitre.vn>, ngày 25/01/2025.

3. Bộ Nội vụ (2025). *Báo cáo kết quả công tác năm 2024 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2025 của ngành Nội vụ - Bộ Nội vụ.*

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương (2018). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị lần thứ Bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa 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.*

2. Bộ Chính trị (2025). *Kết luận số 126-KL/TW ngày 14/02/2025 về một số nội dung, nhiệm vụ tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị năm 2025.*

3. Bộ Chính trị (2025). *Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.*

4. Chính phủ (2021). *Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030.*

5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II.* H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật.

6. Nguyễn Thị Thu Hà. *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay.* Tạp chí Tổ chức nhà nước, số tháng 1/2025.