

SẮP XẾP, TINH GỌN BỘ MÁY GẮN VỚI XÂY DỰNG VỊ TRÍ VIỆC LÀM Ở CÁC CƠ QUAN CỦA HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN VƯƠN MÌNH CỦA DÂN TỘC

TS NGUYỄN THỊ LOAN

Trường Cao đẳng nghề Trà Vinh

TS ĐẶNG VIỆT ĐẠT

Học viện Chính trị khu vực IV

Ngày tiếp nhận: 10/5/2025 Ngày bình duyệt: 25/5/2025 Ngày duyệt đăng: 15/6/2025

• **Tóm tắt:** Sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước, nhằm điều chỉnh tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ và cơ chế vận hành ở các cơ quan của hệ thống chính trị phù hợp với thực tiễn. Trên cơ sở phân tích tầm quan trọng của nhiệm vụ này, bài viết làm rõ những vấn đề đặt ra đối với xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị Việt Nam và đưa ra những giải pháp nhằm tiếp tục thực hiện nhiệm vụ này trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

• **Từ khóa:** Cơ quan của hệ thống chính trị, sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam

Khái niệm “kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam” được Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam Tô Lâm đề cập trong bài trao đổi tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cho các học viên Lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương khóa XIV, nhằm chỉ một giai đoạn lịch sử đất nước “giàu mạnh dưới sự lãnh đạo, cầm quyền của Đảng Cộng sản, xây dựng thành công nước

Việt Nam xã hội chủ nghĩa, dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh, sánh vai với các cường quốc năm châu”¹. Để hiện thực hóa khát vọng trên, một trong bảy định hướng chiến lược được Tổng Bí thư đưa ra là “tinh gọn tổ chức bộ máy hoạt động hiệu lực, hiệu quả”. Vì thế, sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị Việt Nam hiện nay trở thành nhiệm vụ rất quan trọng để nước ta bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

1. Sắp xếp, tinh gọn bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay giữ vai trò rất quan trọng

Tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị có tầm quan trọng trong thực hiện các nhiệm vụ cách mạng. Điều này đã được V.I.Lênin khẳng định: “Hãy cho chúng tôi một tổ chức những người cách mạng, và chúng tôi sẽ đảo lộn nước Nga lên”². Cơ cấu, tổ chức bộ máy này không phải nhất thành, bất biến mà được điều chỉnh, sắp xếp cho phù hợp với từng giai đoạn cách mạng. Mỗi mô hình tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị có ưu, nhược điểm, và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể. Trong nhiều năm qua, các tổ chức của khu vực công luôn bị đánh giá là cồng kềnh, hiệu suất kém, chế độ đãi ngộ không gắn với kết quả và năng suất công việc. Để khắc phục những hạn chế này, từ thập niên 1980, hệ thống công vụ của nhiều quốc gia trên thế giới đã có sự chuyển đổi theo hướng nhấn mạnh vào năng suất, hiệu quả công việc, chuyển dần từ hệ thống quản lý nhân sự theo ngạch bậc sang quản lý theo vị trí việc làm³.

Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, nhiệm vụ cụ thể, yêu cầu về năng lực, trình độ, và được dùng làm cơ sở để xác định biên chế, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức, viên chức. Đây là “điểm khởi đầu và cũng là đích đến” trong toàn bộ quá trình tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá và trả lương công chức⁴. Việc quản lý công chức dựa trên năng lực thông qua vị trí việc làm giúp khắc phục được các hạn chế của mô hình chức nghiệp truyền thống như cào bằng trong đánh giá, bổ nhiệm, hoặc chậm đổi mới trong tổ chức bộ

máy⁵. Các quốc gia tiên tiến như Mỹ, Anh, Úc, Nhật Bản đều áp dụng mô hình vị trí việc làm với những điều chỉnh linh hoạt để phù hợp với thực tiễn của các quốc gia này. Việt Nam có thể học hỏi, nhưng cần cân nhắc đặc thù hệ thống chính trị - hành chính hiện hành⁶. Quản lý biên chế theo vị trí việc làm là việc xác định số lượng người làm việc dựa trên khối lượng công việc cụ thể, yêu cầu chuyên môn, trách nhiệm, thay vì chia đều hoặc theo kiểu cào bằng. Vì thế, mô hình vị trí việc làm được xác định là công cụ trung tâm trong mô hình quản trị công hiện đại.

Tại Việt Nam, những năm qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành và tổ chức thực hiện nhiều chủ trương, nghị quyết, kết luận về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, khung năng lực, gắn với sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, như: 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*; Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi năm 2019); Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi năm 2019); Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; Quyết định số 2555-QĐ/TW của Ban Tổ chức Trung ương về danh mục vị trí việc làm của các ban Đảng, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện; v.v. Tuy nhiên, “cơ chế vận hành của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trong hệ thống chính trị vẫn còn nhiều hạn chế; việc phân định trách

nhiệm, phân cấp, phân quyền giữa các cơ quan, tổ chức còn chưa thực sự đồng bộ, hợp lý, có chỗ bao biện làm thay, có nơi bỏ sót hoặc không rõ trách nhiệm, làm giảm sự chủ động, sáng tạo, phát sinh phiền nhiễu, tiêu cực, cản trở phát triển, giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Sắp xếp tổ chức bộ máy chưa thực sự gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và thu hút nhân tài. Chi phí vận hành hệ thống tổ chức bộ máy lớn, làm giảm nguồn lực cho đầu tư phát triển, bảo đảm quốc phòng, an ninh, nâng cao đời sống của Nhân dân”⁷.

Để tiếp tục đẩy mạnh sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy theo mô hình chính quyền ba cấp (Trung ương, tỉnh, xã), sáp nhập các đơn vị hành chính - lãnh thổ, các ngành, các cấp cần quyết liệt, thực hiện có hiệu quả các kết luận của Trung ương: Kết luận 121-KL/TW ngày 24/01/2024 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; Kết luận số 126-KL/TW ngày 14/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về một số nội dung, nhiệm vụ tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị năm 2025; Kết luận 127-KL/TW ngày 28/2/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; Kết luận 128-KL/TW ngày 07/3/2025 của Bộ Chính trị về chủ trương công tác cán bộ; v.v. Trong đó Trung ương Đảng xác định: “Nghiên cứu định hướng sáp nhập một số đơn vị cấp tỉnh, không tổ chức

cấp huyện, sáp nhập một số đơn vị cấp xã; thực hiện mô hình địa phương 2 cấp (tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể) bảo đảm tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả”⁸. Để thực hiện được mục tiêu nêu trên, xây dựng vị trí việc làm được coi là giải pháp then chốt. Bởi vì, việc thực hiện nhiệm vụ này sẽ đem lại một số lợi ích căn bản như sau:

Thứ nhất, xây dựng đúng, đủ vị trí việc làm là cơ sở để sắp xếp các cơ quan, đơn vị, giúp quá trình cơ cấu, sắp xếp lại bộ máy tránh khỏi tình trạng chồng chéo chức năng nhiệm vụ. Mỗi vị trí việc làm đều được xác định dựa trên nhiệm vụ và trách nhiệm của từng nhân viên trong tổ chức. Điều này hạn chế tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong tổ chức, theo đó giúp mỗi bộ phận và cá nhân trong tổ chức tập trung vào nhiệm vụ cụ thể, nguồn lực được sử dụng đúng mục đích, tránh lãng phí thời gian và công sức. Mặt khác, khi sự chồng chéo, trùng lặp trong chức năng, nhiệm vụ được loại bỏ, giúp nâng cao hiệu quả công việc, tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm của từng cơ quan cũng như từng bộ phận trong mỗi cơ quan, đơn vị. Khi không còn sự chồng chéo, các chức năng và nhiệm vụ được phân định rõ ràng cho từng cơ quan, cho từng bộ phận trong tổ chức sẽ hạn chế tình trạng đùn đẩy trách nhiệm hay việc phân tán nguồn lực trong quá trình triển khai chương trình, chính sách. Nó cũng giúp mỗi tổ chức tránh được những sai sót trong quản lý và điều hành, các cơ quan quản lý dễ dàng kiểm soát, đánh giá hoạt động của tổ chức.

Thứ hai, xây dựng vị trí việc làm là cơ sở để xác định đúng số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong từng cơ quan. Xây dựng đúng vị trí việc làm giúp

việc thực hiện tinh giản biên chế đảm bảo tính khoa học, đúng đắn. Khi xác định vị trí việc làm, tổ chức có thể xây dựng bảng mô tả công việc và yêu cầu cho từng công việc. Đây là cơ sở để mỗi tổ chức xác định đúng, đủ số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ phù hợp với khối lượng và chất lượng công việc. Xây dựng vị trí việc làm được coi là một trong những giải pháp hữu hiệu để thực hiện tinh giản biên chế.

Thứ ba, xây dựng vị trí việc làm giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị sau khi sáp nhập. Khi xác định rõ vị trí việc làm các tổ chức có thể phân bổ công việc hợp lý. Việc hiểu rõ quyền hạn và trách nhiệm giúp tổ chức phân công công việc đúng người, đúng năng lực. Nó giúp tổ chức phân cấp quyền hạn để nâng cao tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của từng vị trí. Khi quyền hạn của từng vị trí được quy định rõ, quyết định có thể được đưa ra nhanh chóng mà không cần phải thông qua nhiều cấp bậc. Các quyết định được thực hiện trong khuôn khổ quyền hạn, sẽ giúp làm giảm các xung đột hoặc can thiệp không cần thiết. Thúc đẩy tính kỷ luật của người quản lý và mỗi nhân viên. Nhân viên ý thức rõ ràng về quyền hạn và trách nhiệm, từ đó tuân thủ quy trình và nội quy của tổ chức.

Thứ tư, xây dựng vị trí việc làm giúp các cơ quan của hệ thống chính trị giữ được nhân tài, tránh nguy cơ chảy máu chất xám trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu, sắp xếp tổ chức bộ máy. Trước áp lực của quá trình tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy và áp lực công việc ở khu vực công, tình trạng chảy máu chất xám đang xảy ra ở nhiều nơi. Theo đó việc xác định đúng vị trí việc làm sẽ giúp các cơ quan đánh

giá hiệu quả, năng suất làm việc của cán bộ, công chức, từ đó thực hiện chế độ phân phối thu nhập và phúc lợi một cách công bằng, bình đẳng. Đây là cơ sở để giúp tổ chức xây dựng hệ thống lương thưởng và phúc lợi phù hợp, công bằng giữa các vị trí, góp phần giữ chân nhân tài.

Như thế, xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị giúp khắc phục triệt để tình trạng chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ; tinh giản biên chế và “thực hiện cải cách tiền lương”⁹, qua đó góp phần thực hiện thành công nhiệm vụ sắp xếp, tinh gọn bộ máy ở Việt Nam hiện nay.

2. Những vấn đề đặt ra đối với quá trình sắp xếp, tinh gọn bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm trong các cơ quan của hệ thống chính trị Việt Nam

Khi tổng kết việc thực hiện chủ trương của Đảng về tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy, Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã chỉ rõ một số hạn chế yếu kém trong công tác tổ chức sắp xếp bộ máy các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội như sau: “Tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội chậm đổi mới, một số nhiệm vụ còn trùng lặp, vẫn còn tình trạng “hành chính hóa”, “công chức hóa”. Cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức giữa các cấp và trong từng cơ quan chưa hợp lý; năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ chuyên trách cấp cơ sở còn hạn chế”¹⁰. Mặc dù các văn bản hướng dẫn đã xác định rõ số lượng các vị trí việc làm cho các cơ quan trong hệ thống chính trị, tuy nhiên việc xây dựng vị trí việc làm đối với các cơ quan này hiện vẫn có nhiều khó khăn, vướng mắc cụ thể

như sau:

Thứ nhất, về cơ sở pháp lý các quy định liên quan đến vị trí việc làm trong hệ thống pháp luật Việt Nam còn chưa hoàn thiện. Mặc dù Luật *Cán bộ, công chức* và Luật *Viên chức* hiện hành đã đưa ra định nghĩa về vị trí việc làm, tuy nhiên cách tiếp cận vị trí việc làm trong luật của nước ta còn có sự chồng chéo, đan xen giữa hai hệ thống đó là hệ thống chức nghiệp và hệ thống quản lý theo vị trí việc làm. Cách định nghĩa về vị trí việc làm theo Luật *Cán bộ, công chức*, Luật *Viên chức* hiện hành “Chưa nêu bật được bản chất của vị trí việc làm mới chỉ xác định mối quan hệ giữa vị trí việc làm với chức, chức vụ, cơ cấu ngạch công chức”¹¹. Bên cạnh đó hệ thống các văn bản pháp luật của nước ta về cán bộ, công chức, viên chức đều dựa trên mô hình chức nghiệp¹². Thực tế này khiến cho việc xây dựng đề án vị trí việc làm, cách thức xác định vị trí việc làm trong các cơ quan của hệ thống chính trị gặp phải nhiều khó khăn.

Thứ hai, mô hình đường chức nghiệp đã được áp dụng ở Việt Nam trong nhiều năm, vì thế việc chuyển sang một mô hình vị trí việc làm sẽ gặp phải nhiều rào cản liên quan đến tâm lý, nhận thức, thói quen của đội ngũ cán bộ. Nhiều cơ quan tổ chức, đặc biệt là các cơ quan Đảng, Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội thường gặp khó khăn và lúng túng khi thống kê mô tả nhiệm vụ, công việc gắn với từng vị trí việc làm, đặc biệt khi phải xác định thế nào là công việc có tính ổn định, lâu dài, thường xuyên, lặp đi lặp lại và việc xác định tên gọi, số lượng biên chế, khung năng lực cho từng vị trí việc làm¹³. Nhiều địa phương khi xây dựng đề án vị trí việc làm cho các cơ quan trong hệ thống

chính trị thường làm một cách qua loa, chiếu lệ, thường chỉ tập trung vào xác định nhiệm vụ, liệt kê đầu công việc mà không thể đưa ra các chỉ số chỉ báo đánh giá hiệu suất và hiệu quả công việc. Các tổ chức này cũng gặp nhiều khó khăn trong việc tính toán một cách khoa học về số biên chế dành cho mỗi vị trí việc làm¹⁴.

Thứ ba, bộ công cụ đang được sử dụng trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan của hệ thống chính trị hiện không còn phù hợp với mô hình quản lý theo vị trí việc làm. Đặc trưng cơ bản của vị trí việc làm là nhấn mạnh vào công việc. Giá trị tương đối của một công việc là cơ sở để xác định mức lương, số lượng biên chế và khung năng lực cho từng vị trí việc làm¹⁵. Trong khi đó bộ công cụ hiện tại đang nhấn mạnh vào con người hơn là hiệu quả công việc. Các tiêu chí đang được sử dụng để đánh giá cán bộ, công chức, viên chức được cho là chung chung và thường là liệt kê một số đầu công việc chứ chưa nhấn mạnh vào hiệu suất hay hiệu quả mà công việc đem lại cho việc đạt được mục tiêu của tổ chức.

Thứ tư, để thực hiện một cách có hiệu quả chủ trương tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với xác định vị trí việc làm đòi hỏi mỗi cơ quan đơn vị phải xác định rõ vị trí, chức năng, nhiệm vụ của mình trong hệ thống chính trị. Mỗi cơ quan đơn vị đều xác định rõ sứ mệnh, tầm nhìn và phải có thang đo cụ thể để đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức. Tuy nhiên, việc đo lường này ở các cơ quan của hệ thống chính trị không dễ dàng.

Thứ năm, việc triển khai các nhiệm vụ trong các cơ quan của hệ thống chính trị đôi khi phải mất nhiều năm mới rõ tác động.

Điều này gây ra những khó khăn trong việc đánh giá tác động của việc hoạch định, thực thi các chính sách công do các chủ thể này thực hiện.

Thứ sáu, mặc dù có nhiều ưu điểm so với mô hình đường chức nghiệp nhưng mô hình vị trí việc làm cũng có những hạn chế nhất định. Mô hình này nhấn mạnh đến công việc chứ không phải con người. Đây là quy luật “sắt đá” của việc đánh giá công việc, nghĩa là khi đánh giá một công việc, điều duy nhất tổ chức quan tâm là nội dung của công việc đó mà không quan tâm đến các yếu tố khác. Theo đó, nếu không có một thang đo tốt để đánh giá công việc, việc quản lý theo vị trí việc làm có thể dẫn đến những sai lầm. Bên cạnh đó, trong mô hình vị trí việc làm, người lao động được xếp vào vị trí công việc và khả năng thay đổi một cách linh hoạt để đảm nhiệm thêm các công việc khác sẽ khó hơn do khối lượng, chất lượng công việc được giao cho một vị trí cụ thể được xác định ngay từ đầu. Trong khi đó mô hình đường chức nghiệp, các tổ chức có thể linh hoạt hơn trong việc sắp xếp công việc cho một vị trí¹⁶.

3. Một số giải pháp nhằm tiếp tục sắp xếp, tinh gọn bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay

Để tiếp tục sắp xếp, tinh gọn bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

Thứ nhất, cần nhanh chóng hoàn thiện các quy định pháp lý liên quan đến xây dựng hệ thống vị trí việc làm. Để chuyển dần từ mô hình đường chức nghiệp sang mô hình

vị trí việc làm đòi hỏi phải có sự đồng bộ, thống nhất trong cách tiếp cận giữa các văn bản liên quan đến quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, Quốc hội, Chính phủ, Ban Tổ chức Trung ương cần phải tiếp tục nghiên cứu sửa đổi bổ sung các quy định liên quan đến quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Các quy định về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm, lương, thưởng đều phải chuyển đổi cho phù hợp với mô hình quản lý theo vị trí việc làm.

Thứ hai, xác định rõ các nguyên tắc, căn cứ liên quan đến xác định vị trí việc làm. Các nguyên tắc xác định số lượng, khung năng lực cho từng vị trí việc làm cần dựa trên lượng lao động hao phí, năng suất lao động, mức độ phức tạp cũng như những yếu tố có tác động đến hiệu suất công việc. Đồng thời, trong quản lý nguồn nhân lực tại các cơ quan của hệ thống chính trị có thể kết hợp cả mô hình đường chức nghiệp và mô hình quản lý theo vị trí việc làm để phát huy điểm mạnh và hạn chế điểm yếu của hai mô hình này.

Thứ ba, để giải quyết những thách thức đang đặt ra với các cơ quan của hệ thống chính trị trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với xác định vị trí việc làm, các cơ quan này cần phải tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện bộ công cụ đo lường hiệu suất công việc gắn với từng vị trí việc làm. Cần đảm bảo dữ liệu về hiệu suất công việc được thu thập một cách chính xác, kịp thời và được tổ chức một cách khoa học để cơ quan chức năng có thể dễ dàng sử dụng dữ liệu đó làm cơ sở cho việc đánh giá, sử dụng, đãi ngộ cán bộ.

Thứ tư, cần lấy số lượng, chất lượng và hiệu suất công việc của từng vị trí việc làm là căn cứ cơ sở để xác định biên chế cũng

như là căn cứ để sắp xếp, bố trí các đầu mối công việc.

Thứ năm, tập huấn nâng cao nhận thức, năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức liên quan đến thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với xác định vị trí việc làm. Sự thành công hay thất bại của chủ trương, chính sách này phụ thuộc rất lớn vào tâm lý, thói quen, nhu cầu, nguyện vọng của mỗi cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan. Theo đó, các ngành, các cấp cần phải quan tâm một cách thích đáng đến công tác tuyên truyền, tập huấn nâng cao nhận thức, năng lực triển khai chủ trương, chính sách sắp xếp, tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế gắn với xác định vị trí việc làm.

Sắp xếp, tinh gọn bộ máy gắn với xây dựng vị trí việc làm ở các cơ quan của hệ thống chính trị ở Việt Nam không chỉ là nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn hiện nay mà còn là đột phá chiến lược để đưa đất nước tiến xa hơn trên con đường phát triển toàn diện. Sự quyết tâm và đồng thuận trong việc thực hiện công cuộc cải cách rộng lớn và then chốt này sẽ tạo nền móng vững chắc để Việt Nam bước vào một kỷ nguyên mới, thịnh vượng và văn minh. ■

¹ Tổng Bí thư Tô Lâm: *Một số nội dung cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc; những định hướng chiến lược đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, https://www.tapchiconsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/ky-nguyen-moi-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc-ky-nguyen-phat-trien-giau-manh-duoi-su-lanh-dao-cam-quyen-cua-dang-cong-san-xay-dung-thanh-cong-nuoc-vie, truy cập ngày 20/4/2025.

² V.I.Lênin: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội,

2005, t.6, tr.162.

³ Sonia Ospina: *Managing Diversity in Civil Service: A Conceptual Framework for Public Organizations*, <https://www.researchgate.net/profile/Managing-Diversity-in-Civil-Service-A-Conceptual-Framework-for-Public-Organizations.pdf>, truy cập ngày 10/3/2025.

⁴ Ngô Thành Can: *Quản lý nhân sự trong khu vực công: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Hồng Đức, 2018, tr.20 - 25.

⁵ Nguyễn Thị Hồng Hải: *Tuyển dụng công chức dựa trên năng lực - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2020, tr.64 - 66.

⁶ Nguyễn Hữu Hải: *Quản lý công chức theo vị trí việc làm trong nền hành chính nhà nước Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2016, tr.16 - 20.

⁷ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Kết luận 121-KL/TW ngày 24/01/2024 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*, Hà Nội.

⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị*, Hà Nội.

⁹ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.123.

¹⁰ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII về 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* <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-18-nqtw-ngay-25102017-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-mot-so-van-de-ve-tiep-568>, truy cập ngày 06/3/2025.

¹¹ Dương Quang Tung: *Một số bất hợp lý trong quy định của pháp luật về vị trí việc làm của công chức nước ta*, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 2/2018, tr.43.

¹² Bùi Thị Ngọc Mai: *Quản lý công chức theo vị trí việc làm thách thức*, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 4/2018, tr.40.

^{13,14} Thái Thị Hồng Minh: *Xác định vị trí việc làm và những vấn đề đặt ra ở nước ta hiện nay*, <https://molisa.gov.vn/baiviet/20751?tintucID=20751>, truy cập ngày 04/3/2025.

^{15, 16} Mitsuo Ishida: *Microelectronics: Payment Systems and Personnel Management in Japan*, https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=The+difference+between+job-based+and+grade-based+human+resource+management&btnG=, p.662.