

ĐỔI MỚI TOÀN DIỆN CÔNG TÁC CÁN BỘ, XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU SẮP XẾP ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH HIỆN NAY

NGUYỄN BÁ CHIẾN (*)

ĐOÀN VĂN TÌNH (**)

Tóm tắt: Trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính, công tác cán bộ ở Việt Nam đang đứng trước yêu cầu cấp thiết phải đổi mới toàn diện. Việc tinh gọn bộ máy, tối ưu hóa nguồn lực không chỉ là thách thức về dồi dư biên chế, xáo trộn tâm lý mà còn mở ra cơ hội vàng để sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ. Bài viết tập trung phân tích những cơ hội và thách thức đặt ra trong công tác cán bộ từ quá trình sắp xếp đơn vị hành chính. Trên cơ sở đó, đề xuất hệ thống giải pháp nhằm đổi mới công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng hiệu quả yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Từ khóa: Đổi mới công tác cán bộ; sắp xếp đơn vị hành chính.

Abstract: In the context of the arrangement of administrative units in Vietnam, personnel operation is dealing with an urgent requirement for comprehensive innovation. Streamlining the system and optimizing the resources are not only challenging in terms of redundant staff and psychological disturbance, but also open up the golden opportunity to screen and improve the team quality. This paper focuses on analyzing the opportunities and challenges in personnel operation from the process of arranging the administrative units. On that basis, a system of solutions is proposed to innovate the personnel operation, build a contingent of cadres at all levels with competent qualities, capabilities, and prestige, to effectively meet the requirements on rapid and sustainable development of the country in the new era of national rise.

Keywords: Innovate the personnel operation; arrangement of administrative units.

Ngày nhận bài: 02/6/2025 Ngày biên tập: 08/6/2025 Ngày duyệt đăng: 18/6/2025

1. Sắp xếp đơn vị hành chính và cơ hội, thách thức đặt ra trong công tác cán bộ

Tiến trình sắp xếp đơn vị hành chính mang lại nhiều cơ hội, nhưng cũng đồng thời đặt ra những thách thức đối với công tác phát triển và quản lý cán bộ các cấp. Giữa công tác cán bộ và việc sắp xếp đơn vị hành chính có mối quan hệ biện chứng

sâu sắc, trong đó việc sắp xếp đơn vị hành chính tạo ra những thay đổi sâu sắc về cơ cấu tổ chức, chức năng và nhiệm vụ, từ đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải thích ứng nhanh chóng, hoàn thiện năng lực để đáp ứng yêu cầu mới. Ngược lại, công tác cán bộ được đổi mới toàn diện, xây dựng được đội ngũ cán bộ chất lượng cao sẽ là yếu tố quyết định sự thành công của quá trình sắp xếp đơn vị hành chính, đảm bảo bộ máy mới hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Do đó, quá trình tinh gọn và sắp xếp hiện nay cần được thực hiện song song với tinh giản biên chế,

(*) PGS.TS; Giám đốc Học viện Hành chính và Quản trị công

(**) TS; Phó Trưởng Khoa Quản trị nhân lực, Học viện Hành chính và Quản trị công

**“Cán bộ là cái gốc
của công việc”**

**“Muôn việc thành công
hay thất bại,
đều do cán bộ
tốt hoặc kém”**

CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH



cơ cấu lại đội ngũ và nâng cao chất lượng cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu để đảm bảo họ có đủ năng lực và uy tín, không chỉ ngang tầm mà còn vượt tầm nhiệm vụ.

1.1. Sắp xếp đơn vị hành chính và cơ hội để xây dựng, nâng cao hiệu quả công tác cán bộ

Tiến trình sắp xếp đơn vị hành chính mang lại những cơ hội chiến lược để nâng tầm công tác cán bộ, kiến tạo một đội ngũ cán bộ chất lượng cao, tinh gọn và hiệu quả. Nhìn nhận một cách toàn diện, đây là thời điểm vàng để thực hiện một cuộc “đại phẫu” để tái định hình và nâng tầm công tác quản lý nguồn nhân lực khu vực công, hướng tới một nền công vụ ưu tú. Quá trình này tạo tiền đề vững chắc cho việc xây dựng, phát triển và tinh gọn đội ngũ cán bộ một cách thực chất, hướng tới một nền công vụ hiện đại, hiệu quả và chuyên nghiệp.

Đầu tiên, quá trình này mở ra cơ hội sàng lọc và nâng cao chất lượng cán bộ một cách căn bản. Việc rà soát, đánh giá lại toàn bộ đội ngũ cán bộ hiện có là điều kiện tiên quyết để phát hiện, sàng lọc và loại ra những cá nhân yếu kém, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoặc có biểu hiện trì trệ, thiếu tinh thần trách nhiệm. Nhờ vậy, bộ máy nhà nước sẽ được vận hành bởi những cá nhân giàu năng lực, động lực và cam kết, đảm bảo chất lượng công việc được nâng tầm.

Đồng thời, việc sáp nhập các đơn vị hành chính trực tiếp dẫn đến tinh gọn bộ

máy và tối ưu hóa nguồn lực. Bằng cách giảm số lượng đầu mối và biên chế, chúng ta không chỉ tiết kiệm ngân sách nhà nước mà còn nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Một bộ máy tinh gọn hơn sẽ giúp mỗi vị trí việc làm mang một trọng trách rõ ràng, giảm thiểu sự chồng chéo và lãng phí nguồn lực con người, hướng tới một cơ cấu tổ chức năng động và hiệu quả.

Thêm vào đó, tiến trình này là đòn bẩy mạnh mẽ để

thúc đẩy nâng cao năng lực và chuẩn hóa vị trí việc làm. Khi các đơn vị được sáp nhập, chức năng và nhiệm vụ thay đổi, mở rộng, yêu cầu về năng lực đối với cán bộ tại các vị trí mới sẽ cao hơn và đa dạng hơn. Điều này tạo động lực cho cán bộ tự học hỏi, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng mềm và khả năng thích ứng. Các chuẩn mực về vị trí việc làm cũng sẽ được chuẩn hóa và áp dụng nghiêm ngặt hơn, định hình rõ ràng yêu cầu cho từng vị trí, làm cơ sở vững chắc cho tuyển dụng, đào tạo và đánh giá cán bộ một cách khách quan, công bằng, khoa học.

Quá trình hợp nhất đơn vị hành chính còn giúp tăng cường sự phối hợp và tối ưu hóa nguồn nhân lực. Việc sáp nhập tạo điều kiện thuận lợi hơn cho sự phối hợp, chia sẻ thông tin và nguồn lực giữa các bộ phận, đặc biệt quan trọng trong bối cảnh quản lý liên ngành, liên vùng ngày càng phức tạp. Đây cũng là cơ hội để tập trung những cán bộ giỏi vào các vị trí then chốt, tạo ra sức mạnh tổng hợp và sự cộng hưởng về trí tuệ, từ đó nâng cao hiệu quả giải quyết công việc chung của toàn hệ thống.

Một lợi ích quan trọng khác là việc sắp xếp sẽ tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh để những người có tài năng phát huy được năng lực, sở trường. Sự thay đổi trong cơ cấu tổ chức có thể kích thích môi trường cạnh tranh tích cực giữa các cán bộ, khuyến khích mỗi người không ngừng phấn đấu và phát triển năng lực bản thân để đáp ứng yêu cầu mới.

Đồng thời, đây là cơ hội quý giá để phát hiện, trọng dụng và bố trí nhân tài đúng người, đúng việc theo năng lực và sở trường, khuyến khích những người có năng lực nổi trội đảm nhiệm trọng trách cao hơn, tạo môi trường thuận lợi để họ phát huy tối đa khả năng cống hiến.

Hơn nữa, việc sắp xếp đơn vị hành chính còn là yếu tố thúc đẩy đổi mới tư duy và phương pháp làm việc. Khi môi trường làm việc thay đổi và chức năng nhiệm vụ mở rộng, cán bộ buộc phải thoát ly khỏi lối tư duy cũ, cục bộ. Điều này khuyến khích hình thành tư duy hệ thống, khả năng làm việc liên ngành, liên vùng, cùng với tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đây là cơ hội để xây dựng một nền công vụ năng động, linh hoạt, có khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp trong bối cảnh phát triển mới của đất nước.

1.2. Sắp xếp đơn vị hành chính và những thách thức đặt ra trong công tác cán bộ

Việc nhận diện và hóa giải các điểm nghẽn này mang ý nghĩa rất quan trọng, đặc biệt là các thách thức chủ yếu sau đây:

Một là, thách thức trọng tâm đầu tiên nằm ở công tác bố trí cán bộ, giải quyết bài toán dôi dư, ổn định tâm lý và hiệu quả hoạt động của tổ chức sau sắp xếp. Quá trình sắp xếp đơn vị hành chính tạo ra sự thay đổi lớn về cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm, nguy cơ dôi dư cán bộ rất rõ ràng, đặc biệt là ở các vị trí lãnh đạo, quản lý. Điều này dẫn đến tâm lý bất ổn, lo lắng sâu sắc của nhiều cán bộ về sự ổn định công việc, chế độ đãi ngộ, cơ hội thăng tiến, có thể ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu suất làm việc và tiềm ẩn nguy cơ nhân lực chất lượng cao, nhân tài rời bỏ khu vực công. Do đó, thách thức đặt ra là vừa phải sàng lọc, loại ra những cán bộ không đáp ứng tiêu chuẩn, giải quyết chế độ, chính sách chính đáng cho cán bộ dôi dư nhưng đồng thời giữ chân, bố trí, đãi ngộ xứng đáng với cán bộ giàu năng lực và động lực. Nếu không giải quyết vấn đề này một cách khoa học có thể dẫn đến tâm lý bất mãn, khiêu nại, khiêu kiện kéo dài, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tính đoàn kết, ổn định nội bộ và hiệu quả, uy tín của tổ chức.

Hai là, thách thức về tái cấu trúc văn hóa tổ chức sau sắp xếp đơn vị hành chính và kiến tạo hệ giá trị cốt lõi của nền công vụ trong kỷ nguyên mới. Sáp nhập các đơn vị hành chính không chỉ là việc hợp nhất về mặt hành chính mà còn là sự giao thoa, kết nối của các cấu trúc văn hóa đa chiều, thói quen và lễ lối làm việc khác nhau. Việc nhanh chóng xây dựng văn hóa làm việc chung, thống nhất, đoàn kết, khuyến khích đổi mới, trách nhiệm và hiệu quả là một quá trình phức tạp, đòi hỏi sự linh hoạt và khả năng lãnh đạo tài tình của đội ngũ cán bộ chủ chốt. Bên cạnh đó, cần kiến tạo hệ giá trị cốt lõi gắn liền với yêu cầu xây dựng nền công vụ mở, ưu tú và phục vụ Nhân dân trong kỷ nguyên mới.

Ba là, thách thức về phát triển toàn diện năng lực, đảm bảo cam kết và động lực của cán bộ đáp ứng yêu cầu quản trị trong kỷ nguyên mới. Quá trình sắp xếp đơn vị hành chính đi kèm với yêu cầu vừa phân cấp, phân quyền rõ ràng vừa phải kiến tạo cơ chế phối hợp đồng bộ, tổng thể, liên thông và thống nhất. Theo đó, cán bộ ở Trung ương tập trung quản lý vĩ mô, xây dựng thể chế, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch đồng bộ, thống nhất, giữ vai trò kiến tạo và kiểm tra, giám sát; cán bộ ở địa phương được phân cấp, phân quyền mạnh mẽ theo nguyên tắc “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm”. Quá trình này làm nảy sinh nhiều nhiệm vụ mới, khối lượng công việc gia tăng đáng kể với độ khó, độ phức tạp và yêu cầu trách nhiệm cao hơn đối với cán bộ các cấp, đặc biệt đối với cấp cơ sở. Bối cảnh đó, đòi hỏi cán bộ phải có cam kết và động lực mạnh mẽ, năng lực toàn diện và khả năng thích ứng cao, bao gồm: tinh thần đổi mới sáng tạo, tư duy hệ thống, tầm nhìn chiến lược, phân tích và ra quyết định dựa trên dữ liệu, kỹ năng số chuyên sâu, năng lực quản lý liên ngành, giải quyết vấn đề tổng hợp với quy mô địa bàn, dân số lớn hơn. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng khung năng lực tương ứng với từng vị trí việc làm của cán bộ, xác định rõ khoảng trống năng lực và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, phát triển cán bộ một cách đồng bộ từ Trung ương đến cơ sở để họ thích ứng

kip thời với bối cảnh mới. Đây không chỉ là gánh nặng về nội dung, phương pháp, nguồn lực mà còn là một cuộc đua với thời gian, đòi hỏi sự quyết tâm và hành động cấp bách.

Cuối cùng, một thách thức quan trọng là nguy cơ phát sinh tiêu cực trong công tác cán bộ. Các quyết định về sắp xếp, bố trí cán bộ dôi dư là những quyết định nhạy cảm, dễ bị lợi dụng. Nếu không có cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ và minh bạch sẽ rất dễ phát sinh tiêu cực, tham nhũng hoặc lợi ích nhóm, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự công bằng và uy tín của Đảng, Nhà nước ta.

2. Giải pháp đổi mới toàn diện công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu sắp xếp đơn vị hành chính hiện nay

Một là, hoàn thiện thể chế về công tác cán bộ và sắp xếp đơn vị hành chính.

Việc thiết lập một khung pháp lý đồng bộ và phù hợp với bối cảnh mới là tiền đề quan trọng, mang tính quyết định cho mọi hoạt động đổi mới trong công tác cán bộ. Điều này bao gồm việc khẩn trương ban hành các quy định cụ thể về tiêu chí sắp xếp đơn vị hành chính, cơ chế tài chính hỗ trợ và đặc biệt là chính sách toàn diện để giải quyết vấn đề cán bộ dôi dư. Chính sách này phải đảm bảo quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cán bộ với lộ trình rõ ràng, minh bạch, tạo sự đồng thuận cao, đồng thời cần nghiên cứu các chính sách khuyến khích tự nguyện tinh giản biên chế, chuyển đổi nghề nghiệp hoặc hỗ trợ tài chính cho cán bộ có nguyện vọng nghỉ hưu trước tuổi.

Song song với đó, cần rà soát tổng thể và hoàn thiện các quy định về công tác cán bộ của Đảng cũng như chính sách, pháp luật về cán bộ của Nhà nước, nhằm kiến tạo một cơ sở chính trị - pháp lý chung thống nhất, đồng bộ, minh bạch, khách quan và thực chất trong toàn bộ chu trình quản lý cán bộ. Trong đó, đặc biệt chú trọng rà soát, hoàn thiện các quy định pháp luật làm nền tảng cho những đổi mới cốt lõi. Cụ thể, cần xây dựng cơ sở pháp lý vững chắc cho việc quản lý nguồn nhân lực theo vị trí việc làm, lấy “yêu cầu công việc” làm tiêu chuẩn cao nhất trong mọi công tác cán bộ như tinh thần chỉ đạo

của Tổng Bí thư Tô Lâm⁽²⁾, tiến tới bỏ biên chế suốt đời và thúc đẩy sự liên thông nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư. Pháp luật cũng cần tiếp tục được hoàn thiện để thu hút, trọng dụng những cán bộ có năng lực thực tiễn, thành tích nổi bật, đồng thời hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và dám hành động vì lợi ích chung.

Hơn nữa, cần luật hóa việc đánh giá hiệu suất dựa trên đo lường mục tiêu và các chỉ số then chốt, hoàn thiện cơ chế đãi ngộ xứng đáng dựa trên giá trị công việc, năng lực và kết quả thực hiện, đảm bảo tính cạnh tranh và công bằng, tạo động lực thực chất cho đội ngũ.

Cuối cùng, cần đẩy mạnh phân cấp, phân quyền rõ ràng giữa Trung ương và địa phương, đồng thời tăng cường trao quyền cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ, đi đôi với việc thiết lập cơ chế chịu trách nhiệm, minh bạch và giải trình nhằm phòng ngừa, kiểm soát hiệu quả nguy cơ phát sinh tiêu cực. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu và bổ sung các quy định pháp lý cho việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và các công nghệ số khác trong công tác quản lý cán bộ là vô cùng cần thiết. Các quy định này phải bao quát từ khâu tuyển dụng, đánh giá năng lực đến phân tích dữ liệu nhân sự nhằm đảm bảo tính khách quan, minh bạch, công bằng và đặc biệt là bảo mật thông tin cá nhân. Đây là bước đi chiến lược nhằm hiện thực hóa chủ trương của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ trong quản lý nhà nước một cách có trách nhiệm, hiệu quả, đồng thời chủ động phòng ngừa các rủi ro pháp lý và đạo đức tiềm ẩn trong kỷ nguyên số.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Chất lượng đội ngũ cán bộ là yếu tố then chốt, do đó cần đổi mới mạnh mẽ công tác quy hoạch cán bộ theo hướng kết hợp hài hòa giữa tầm nhìn chiến lược tổng thể và định hướng phát triển cá nhân hóa. Công tác quy hoạch cần được thực hiện bài bản theo hướng “động”, “mở” với tính linh hoạt cao

và khả năng điều chỉnh linh hoạt theo biến động thực tiễn. Quy hoạch phải gắn chặt với chiến lược phát triển ngành, địa phương và mục tiêu cụ thể của từng vị trí việc làm, vượt ra ngoài khuôn khổ quy hoạch theo chức danh đơn thuần. Đồng thời, việc mở rộng diện quy hoạch là cần thiết, đặc biệt chú trọng phát hiện, bồi dưỡng sớm nhân tài ngay từ cấp cơ sở, ưu tiên các đối tượng tiềm năng là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số giàu khát vọng cống hiến.

Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo phải được thiết kế dựa trên phân tích nhu cầu chuyên sâu của từng vị trí việc làm và lộ trình phát triển cá nhân của cán bộ, gắn với nhu cầu thực tiễn. Cần chú trọng cập nhật kiến thức và kỹ năng mới, đặc biệt là kỹ năng số, tư duy phản biện, phân tích dữ liệu, tư duy đổi mới sáng tạo, quản lý sự thay đổi, vốn rất cần thiết trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính. Đồng thời, cần đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng các chương trình chuyên biệt về quản lý đô thị, quản lý nông thôn tổng hợp, phát triển kinh tế vùng, quản lý tài nguyên, quy hoạch sử dụng đất và quản trị công hiệu quả trong bối cảnh đơn vị hành chính mở rộng quy mô. Phương pháp đào tạo cũng cần đổi mới, chuyển từ đào tạo theo kiến thức sang đào tạo theo năng lực, tăng cường các hình thức học tập thực hành, học tập từ kinh nghiệm, học tập trực tuyến và mời chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý giỏi tham gia tập huấn, giảng dạy. Cần thực hiện nghiêm túc việc bồi dưỡng lý luận chính trị, trang bị vững chắc nền tảng tư tưởng, lý luận Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng để cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

Ngoài ra, cần thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ một cách khoa học và có kế hoạch với mục tiêu rõ ràng. Luân chuyển không chỉ là công cụ quản lý mà còn là hình thức đào tạo thực tiễn hiệu quả, giúp cán bộ tích lũy kinh nghiệm đa dạng, nâng cao năng lực toàn diện, khả năng thích ứng và phát triển tầm nhìn chiến lược. Quy trình luân chuyển phải đảm bảo tính công bằng, minh bạch, có tiêu chí rõ ràng, tránh tình trạng cảm

tính hoặc vì mục đích cá nhân. Đồng thời, cần có chính sách hỗ trợ kịp thời về điều kiện sinh hoạt và làm việc cho cán bộ luân chuyển, đặc biệt là những trường hợp đến vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện khó khăn.

Ba là, đổi mới công tác đánh giá, bổ nhiệm và quản lý cán bộ.

Để đảm bảo hiệu quả của bộ máy sau sắp xếp đơn vị hành chính và giải quyết thách thức về sàng lọc, bố trí đúng người, giữ chân nhân tài, cần đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng toàn diện, đa chiều, công khai, minh bạch và gắn với hiệu quả công việc. Để hệ thống đánh giá thực sự hiệu lực, cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu suất khoa học và định lượng. Điều này bao gồm áp dụng rộng rãi phương pháp đánh giá dựa trên mục tiêu và kết quả then chốt (OKR: Objectives and Key Results) cho các mục tiêu tham vọng và chỉ số đo lường hiệu suất then chốt (Key Performance Indicator - KPI) cho các hoạt động thường xuyên của từng cán bộ, đơn vị. Đồng thời, triển khai đánh giá đa chiều (360 độ) kết hợp từ cấp trên, đồng nghiệp, cấp dưới, phản hồi của người dân và tự đánh giá để có cái nhìn toàn diện về năng lực và hiệu suất. Đầu tư hệ thống công nghệ thông tin hỗ trợ đánh giá hiệu suất cũng là cần thiết, giúp thu thập dữ liệu, phân tích và phản hồi một cách khách quan, kịp thời. Kết quả đánh giá phải được gắn kết chặt chẽ với đãi ngộ và lộ trình phát triển, làm cơ sở trực tiếp để quyết định mức lương, tiền thưởng, cơ hội thăng tiến, đào tạo bồi dưỡng chuyên sâu, cũng như việc điều chuyển hay tinh giản biên chế đối với những trường hợp không đáp ứng yêu cầu. Cùng với đó, cần xây dựng văn hóa quản lý hiệu suất cởi mở, minh bạch, định hướng phát triển, nơi cán bộ được nhận phản hồi thường xuyên để cải thiện.

Trong công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ, cần thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công tâm. Ưu tiên những cán bộ có năng lực thực tiễn, kinh nghiệm điều hành và phẩm chất đạo đức tốt, đặc biệt là những người đã có thành tích trong việc triển khai các chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính hoặc những nhiệm vụ khó khăn, phức tạp. Cần tiếp tục thực hiện thi tuyển

một số chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt của các bộ, ngành và địa phương để đảm bảo tính công khai, minh bạch, tạo cơ hội bình đẳng và lựa chọn được người có năng lực thực sự. Đồng thời, việc luân chuyển cán bộ cần được tiếp tục thực hiện một cách hợp lý, có tính toán chiến lược, không chỉ để rèn luyện mà còn để đưa cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị hành chính mới sau sáp nhập, tránh tình trạng cục bộ, khép kín.

Bên cạnh đó, cần thực hiện chính sách tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Điều này đòi hỏi rà soát, xác định rõ vị trí việc làm và cơ cấu nhân sự theo vị trí việc làm làm cơ sở xác định số lượng dôi dư và có kế hoạch sắp xếp, giải quyết. Cần xây dựng các chính sách hỗ trợ kịp thời, phù hợp, hấp dẫn đối với cán bộ dôi dư không thể sắp xếp, bao gồm hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, chính sách hưu sớm hoặc khuyến khích khởi nghiệp, tạo điều kiện cho họ ổn định cuộc sống. Việc thực hiện nghiêm túc cho thôi việc, tinh giản biên chế đối với những cán bộ yếu kém, không đáp ứng yêu cầu là cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ và giảm gánh nặng ngân sách. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong quản lý công tác cán bộ. Theo đó, cần nâng cao vai trò của các cơ quan kiểm tra, giám sát của Đảng và Nhà nước để đảm bảo công tác cán bộ được thực hiện đúng quy trình, quy định, công khai, minh bạch. Đồng thời, phát huy vai trò giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và Nhân dân đối với công tác cán bộ, đặc biệt là quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và quản lý cán bộ.

Bốn là, xây dựng văn hóa công vụ hiện đại, chuyên nghiệp, liêm chính, tận tâm phục vụ Nhân dân.

Phát huy tinh thần “tiên phong, gương mẫu” của cán bộ, đảng viên là điều kiện tiên quyết. Đặc biệt, cần chú trọng xây dựng và thấm nhuần hệ giá trị cốt lõi của nền công vụ mới gắn liền với triết lý về nền công vụ mở, ưu tú và phục vụ Nhân dân trong kỷ nguyên mới. Phát triển văn hóa số và ứng dụng công nghệ thông tin trong môi trường

công sở. Thúc đẩy chuyển đổi số trong hoạt động quản lý, điều hành sẽ tạo môi trường làm việc hiện đại, minh bạch, giảm thiểu thủ tục hành chính, tăng cường sự tương tác giữa cán bộ và người dân, doanh nghiệp, góp phần xây dựng một nền hành chính điện tử phù hợp với các chuẩn mực đạo đức công vụ trong môi trường số.

Năm là, hoàn thiện chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần.

Chính sách đãi ngộ là yếu tố then chốt để thu hút và giữ chân cán bộ giàu năng lực, cam kết và động lực. Cần đổi mới căn bản cơ chế tiền lương theo hướng tính đúng, tính đủ và tích hợp hài hòa ba yếu tố cốt lõi: 1) Vị trí việc làm gắn với tính chất và giá trị công việc; 2) Mức độ đáp ứng của công chức theo khung năng lực của vị trí việc làm; 3) Kết quả, hiệu quả thực thi công vụ. Tuy nhiên, cần đảm bảo mức lương đủ sống và cạnh tranh, điều chỉnh mức lương cơ sở phù hợp với nhu cầu sống tối thiểu và mặt bằng thu nhập xã hội để thu hút, giữ chân nhân tài và củng cố tính liêm chính. Cùng với tiền lương, cần hoàn thiện cơ chế tiền thưởng và phụ cấp. Trong đó, cần loại bỏ phụ cấp bình quân, chỉ duy trì phụ cấp thực sự đặc thù và các loại phụ cấp khuyến khích như phụ cấp liêm chính, phụ cấp trách nhiệm, phản ánh đúng tính chất công việc nhằm gia tăng động lực cống hiến.

Việc tối ưu hóa chính sách phúc lợi cũng là điều cần thiết. Bên cạnh các phúc lợi bắt buộc, cần ưu tiên các chính sách hỗ trợ nhà ở công vụ hoặc nhà ở xã hội, bảo hiểm sức khỏe tùy chọn, đặc biệt cho cán bộ tại đô thị lớn hoặc vùng khó khăn. Đồng thời, cần cải thiện môi trường làm việc thông qua đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại; xây dựng văn hóa công sở lành mạnh, khuyến khích hợp tác, sáng tạo và áp dụng chính sách làm việc linh hoạt khi phù hợp./.

Ghi chú:

(1) Tổng Bí thư Tô Lâm, *Phát biểu tại Hội nghị Chính phủ và chính quyền địa phương*, <https://baochinhphu.vn>

(2) Tổng Bí thư Tô Lâm, *Phát biểu bế mạc tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng 11 khóa XIII*, <https://baochinhphu.vn>.