

Yêu cầu cơ cấu lại, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của mô hình mới

Ngày 28/7/2026, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Kết luận 76-KL/TW về tiếp tục hoàn thiện, vận hành hiệu quả mô hình tổ chức tổng thể của hệ thống chính trị, mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Theo đó, sau 1 năm vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, chủ trương tinh gọn bộ máy đã chứng minh tính đúng đắn, giúp chuyển mạnh sang quản trị phát triển và phục vụ Nhân dân. Tuy nhiên, thực tiễn vẫn bộc lộ một số hạn chế, trong đó có mặt hạn chế về chất lượng cán bộ cấp xã. Do đó, Ban Chấp hành Trung ương Đảng yêu cầu các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo tiếp tục thực hiện tốt các nghị quyết, kết luận liên quan của Trung ương, đồng thời tập trung triển khai thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm, trong đó có yêu cầu phải tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của mô hình mới trong giai đoạn tới.

Cụ thể,

- Cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc và yêu cầu thực tiễn. Đổi mới quản lý biên chế theo hướng quản trị bằng dữ liệu, lượng hóa công việc, đo lường hiệu quả thực thi; phân bổ biên chế linh hoạt, không cào bằng, phù hợp quy mô dân số, diện tích, mức độ phát triển, tính chất địa bàn và khối lượng công việc. Thực hiện cải cách tiền lương gắn kết chặt chẽ với lộ trình tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế và vận hành mô hình tổ chức tổng thể của hệ thống chính trị, mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

- Hoàn thiện khung năng lực, tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm; bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể, kết quả đầu ra, tiến độ xử lý công việc và sự tin nhiệm của Nhân dân; thực hiện nghiêm nguyên tắc "có vào, có ra, có lên, có xuống". Xây dựng cơ chế đột phá để phát hiện, thu hút, trọng dụng người có năng lực nổi trội; đãi ngộ chuyên gia, công chức có trình độ chuyên môn sâu đồng bộ với hệ thống chức danh, vị trí việc làm, tạo động lực để cán bộ cống hiến lâu dài và phát triển gắn với chuyên môn.

- Thê chế hóa cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; phân định rõ sai sót do thử nghiệm, đổi mới với sai phạm do động cơ cá nhân, vụ lợi. Đồng thời kiên quyết chấn chỉnh bệnh sợ trách nhiệm, né tránh, ỷ lại, đùn đẩy, làm việc cầm chừng; kịp thời thay thế cán bộ năng lực hạn chế, uy tín giảm sút, không đáp ứng yêu cầu.

- Xác định năng lực thực thi của cán bộ cấp xã là thước đo quan trọng kiểm định sự thành công của mô hình mới. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí cán bộ có năng lực, chuyên môn sâu về cơ sở, nhất là trong các lĩnh vực đất đai, quy hoạch, đầu tư, tài chính, tư pháp, công nghệ, chuyển đổi số. Có chính sách ưu đãi về tiền lương, phụ cấp, nhà ở, điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ phù hợp để cán bộ, công chức cấp xã yên tâm công tác, phát huy năng lực, gắn bó lâu dài.

Xem chi tiết nội dung tại [Kết luận 76-KL/TW](#) ngày 28/07/2026.

Thư viện Pháp luật