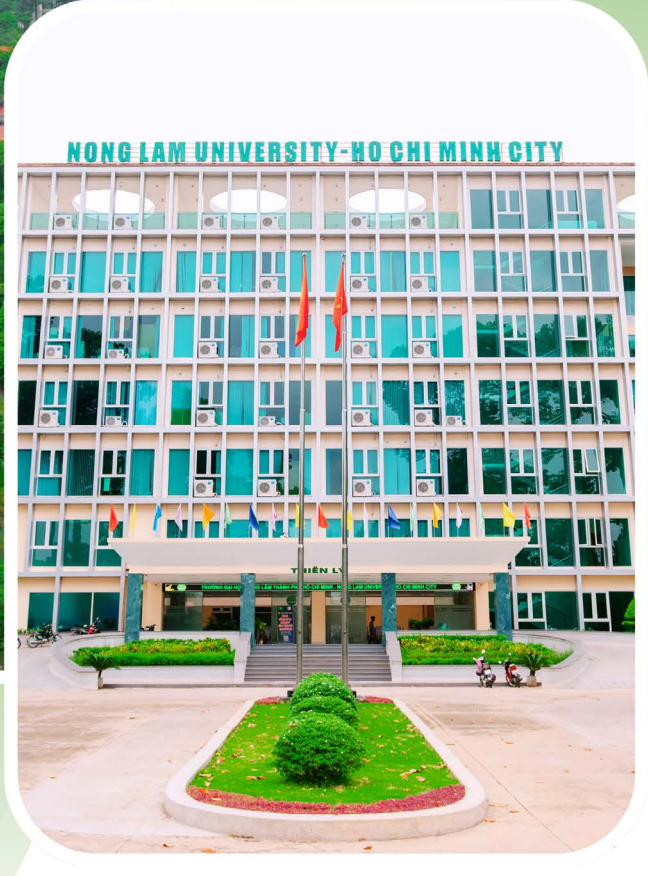
1955 - 2025
HÀNH TRÌNH KẾT NỐI - KIẾN TẠO TƯƠNG LAI

1975 - 2025
Đổi mới - Đồng hành - Đoàn kết - Phát triển

KỶ YẾU HỘI THẢO

VAI TRÒ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW





www.hcmuaf.edu.vn

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 21 tháng 6 năm 2025

ĐƠN VỊ TỔ CHỨC

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM
NLU
1955
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

ĐƠN VỊ ĐỒNG HÀNH

ĐẠI HỌC CẦN THƠ

ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP
DONG THAP UNIVERSITY

ĐẠI HỌC SP TP. HỒ CHÍ MINH

HCMUTE

www.hcmuaf.edu.vn

KP 22, Phường Linh Trung,
Tp. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh

congdoan@hcmuaf.edu.vn

NLU HCMC

1975 - 2025

Đổi mới - Dân chủ - Đoàn kết - Phát triển

CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GHI NHẬN SỰ TÀI TRỢ CỦA CÁC CÔNG TY, KHOA, VIỆN CỦA TRƯỜNG

Nonglamfood

Lưu giữ giá trị thiên nhiên / Preserving the value of nature

TECHNOLOGY NOLA

GOT®

COFFEE ROASTER

premium quality

FACULTY OF CHEMICAL ENGINEERING AND FOOD TECHNOLOGY · NONG LAM UNIVERSITY

yogi

Kỷ yếu

Hội thảo

Vai trò của tổ chức Công đoàn trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 18 –NQ/TW

Đơn vị tổ chức:

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 21/06/2025

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TP. HỒ CHÍ MINH

CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM TP. HỒ CHÍ MINH

BAN CHỈ ĐẠO

PGS. TS. Nguyễn Tất Toàn	Trưởng ban
PGS.TS. Phan Tại Huân	Phó Trưởng ban
TS. Trần Đình Lý	Phó Trưởng ban

BAN TỔ CHỨC

ThS. Hoàng Thị Mỹ Hương	Trưởng ban
ThS. Đặng Kiên Cường	Phó trưởng ban
PGS. TS. Huỳnh Văn Biết	Phó trưởng ban

BAN BIÊN TẬP

PGS. TS. Trần Thị Lệ Minh	Trưởng ban
TS. Nguyễn Thị Mai	Phó trưởng ban
ThS. Huỳnh Nguyệt Anh	Thành viên
TS. Nguyễn Văn Trai	Thành viên
ThS. Ngô Công Hậu	Thành viên
Tô Tấn Long	Thành viên
ThS. Lê Hữu Ngọc	Thư ký

LỜI GIỚI THIỆU

Để hệ thống chính trị trong các cơ sở giáo dục đại học tăng cường hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, việc tổ chức, sắp xếp lại bộ máy tổ chức và nhân sự trong các đơn vị trong mỗi trường trở thành yêu cầu tất yếu và cấp bách. Tuy nhiên, khi triển khai thực hiện, quá trình này sẽ làm xáo trộn, thay đổi và ảnh hưởng nhiều mặt đến đội ngũ viên chức và người lao động. Do đó, tổ chức Công đoàn đóng một vai trò vô cùng quan trọng, mang tính chất then chốt để đảm bảo được sự ổn định về tâm lý, hài hòa về quyền lợi, công bằng trong phân công nhiệm vụ, công việc của viên chức, người lao động. Đây là nền tảng tạo tiền đề vững chắc để tạo sự phát triển bền vững của các Nhà trường trong tương lai.

Hội thảo chuyên đề "Vai trò tổ chức công đoàn trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW trong các trường đại học" trong khuôn khổ Giao lưu 05 trường đại học liên kết khu vực phía Nam năm 2025 gồm Trường Đại học Đồng Tháp, Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh là một hoạt động mang giá trị thực tiễn cao, là cơ hội để các nhà quản lý, nhà nghiên cứu và tổ chức Công đoàn các trường cùng nhìn nhận cụ thể hơn vai trò, trách nhiệm, thách thức và cơ hội trong quá trình đổi mới tổ chức, hướng đến xây dựng một môi trường đại học hiện đại, hội nhập, nhân văn và nghĩa tình. Trong đó, Kỷ yếu Hội thảo chuyên đề lần này quy tụ hơn 20 bài viết từ góc nhìn đa chiều của các nhà quản lý cấp trường, cấp đơn vị, của đại diện tổ chức công đoàn các trường mang đầy đủ tính khoa học, thực tiễn và kinh nghiệm từ 05 trường đại học. Điều này chứng tỏ sự tâm huyết, trách nhiệm của tổ chức công đoàn và cũng thể hiện sự cam kết đổi mới thực chất trong khối các trường liên kết nói riêng và tất cả các cơ sở giáo dục đại học trên cả nước nói chung.

Hy vọng, Kỷ yếu này sẽ mang lại những giá trị thực tiễn, tạo nên một diễn đàn khoa học trong công tác quản lý, thực thi vai trò của tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới. Đây là tài liệu chính thức để các cơ sở giáo dục đại học có thể tham khảo, học hỏi kinh nghiệm và vận dụng phù hợp với điều kiện của đơn vị mình trong quá trình thực hiện sắp xếp, tinh gọn bộ máy tổ chức và nhân sự theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW.

Ban Biên tập với vai trò là đơn vị tổ chức Hội thảo đã phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động trong việc kết nối, huy động sự tham gia rộng rãi của các trường để hoàn thiện nội dung và hoàn thành ấn phẩm dù thời gian khá ngắn. Có thể Kỷ yếu chưa phản ánh được đầy đủ mọi khía cạnh của quá trình đổi mới mang tính đột phá hiện nay, nhưng chúng tôi tin tưởng Kỷ yếu sẽ là nguồn tài liệu quý giá để tổ chức Công đoàn các trường tham khảo, phát huy được vai trò then chốt, bản lĩnh, trí tuệ và nhân văn, để trở thành đối tác chiến lược và toàn diện đồng thời tạo động lực thúc đẩy tinh thần cống hiến, đổi mới sáng tạo trong đội ngũ viên chức, người lao động vì sự phát triển bền vững của các Nhà trường.

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 21 tháng 06 năm 2025

BAN TỔ CHỨC

MỤC LỤC

1. THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW: CHI BỘ VÀ CÔNG ĐOÀN – ĐIỂM TỰA ĐỒNG HÀNH TRONG HÀNH TRÌNH ĐỔI MỚI TẠI PHÒNG HỖ TRỢ NGƯỜI HỌC 1

ThS. Đặng Kiên Cường, ThS. Trần Thị Lệ Hằng, ThS. Nguyễn Đại Thạch*

2. VAI TRÒ MỚI CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG KIẾN TẠO GIÁ TRỊ BÌNH AN VÀ HẠNH PHÚC CHO ĐOÀN VIÊN - NHÌN TỪ NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW 6

PGS.TS. Phạm Minh Giản, ThS. Nguyễn Văn Nghiêm, ThS. Nguyễn Hoàng Nam, CN. Nguyễn Hoàng Long

3. SẮP XẾP, TINH GỌN TỔ CHỨC BỘ MÁY THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW – VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN Ở CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC QUA THỰC TIỄN KHOA KHOA HỌC CHÍNH TRỊ, TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ 15

TS. Phạm Văn Búa

4. PHÂN TÍCH, ĐÁNH GIÁ VAI TRÒ CỦA ỦY BAN KIỂM TRA CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHÓA XII – NHÌN TỪ THỰC TIỄN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP.HCM 20

ThS. Nguyễn Vũ Thụ Nhân

5. TINH GỌN BỘ MÁY CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC 24

ThS. Nguyễn Nam Thắng[1], ThS. Nguyễn Thế Bảo[1], TS. Trần Văn Trọn*

6. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW VỀ SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY TINH GỌN, HOẠT ĐỘNG HIỆU LỰC, HIỆU QUẢ..... 30

ThS. Phạm Ngọc Dung, ThS. Nguyễn Trọng Thể

7. HỢP NHẤT MỘT SỐ ĐƠN VỊ THÀNH VĂN PHÒNG TRƯỜNGTRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINHGÓC NHÌN CỦA NGƯỜI TRONG CUỘC 36

ThS. Nguyễn Trọng Thể

8. TẬP HỢP "TÂM" VÀ "TRÍ" CỦA ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỂ ĐỒNG HÀNH CÙNG CHÍNH QUYỀN TRONG "CUỘC CÁCH MẠNG" TINH GỌN TỔ CHỨC BỘ MÁY, THỰC TIỄN TỪ CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM TP. HỒ CHÍ MINH..... 44

Huỳnh Nguyệt Anh

9. TĂNG CƯỜNG VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀNTRONG THAM GIA ĐỔI MỚI, SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁYCÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW 51
ThS.GVC. Cao Dao Thép

10. XÂY DỰNG VÀ TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ TINH GỌN, HIỆU QUẢ TRONG KỶ NGUYÊN CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP 60
TS. Nguyễn Hoàng Anh, ThS. Trần Thanh Phúc, ThS. Nguyễn Hoàng Lâm Em

11. ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC HOẠT ĐỘNG CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW: THỰC TIỄN CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP 71
ThS. Nguyễn Thanh Hải, CN. Tiêu Ngọc Thúy

12. VAI TRÒ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW 78
ThS. Cao Thị Thanh Nghĩa

13. VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP 87
ThS.GVC. Nguyễn Thị Thùy Linh

14. BIỆN PHÁP ĐỔI MỚI CÁCH NGHĨ, THAY ĐỔI CÁCH LÀM TRONG SẮP XẾP, TINH GỌN BỘ MÁY TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ 93
ThS. Nguyễn Văn Xu

15. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG ỔN ĐỊNH TƯ TƯỞNGVÀ TẠO ĐỒNG THUẬN XÃ HỘI KHI THỰC HIỆNTINH GIẢN BIÊN CHẾ, SẮP XẾP TỔ CHỨC 103
CN. Nguyễn Hoàng Long

16. PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC TRONG THỰC HIỆN NGHI QUYẾT 18/NQ-TW 109
ThS Bùi Duy Khiên, ThS Trần Đức Quyền*

17. XÂY DỰNG CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TINH GỌN, QUẢN LÝ VÀ HOẠT ĐỘNG THEO CHUYỂN ĐỔI SỐ 116
ThS. Huỳnh Công Ba

THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW: CHI BỘ VÀ CÔNG ĐOÀN – ĐIỂM TỰA ĐỒNG HÀNH TRONG HÀNH TRÌNH ĐỔI MỚI TẠI PHÒNG HỖ TRỢ NGƯỜI HỌC

ThS. Đặng Kiên Cường*, ThS. Trần Thị Lệ Hằng, ThS. Nguyễn Đại Thạch

Phòng Công tác sinh viên – Trường ĐH Nông Lâm TP.HCM

** Tác giả liên hệ: dkcuong@hcmuaf.edu.vn*

Tóm tắt: *Bài viết trình bày quá trình triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW tại Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh, cụ thể là việc sáp nhập các đơn vị chức năng để thành lập Phòng Hỗ trợ Người học. Qua phân tích vai trò của Chi bộ và Công đoàn bộ phận trong quá trình chuyển đổi, bài viết làm rõ tầm quan trọng của sự lãnh đạo chính trị và sự đồng hành công đoàn trong việc đảm bảo tính hiệu quả và đồng thuận của viên chức. Dù gặp nhiều thách thức về tính mới và thời gian, quá trình chuyển đổi đã đạt được những kết quả tích cực, khẳng định mô hình tổ chức tinh gọn gắn với phục vụ người học. Bài viết cũng đề xuất định hướng nhằm nâng cao chất lượng hoạt động trong bối cảnh mới.*

Từ khóa: *Nghị quyết 18-NQ/TW, tái cấu trúc tổ chức, công đoàn, chi bộ, giáo dục đại học, hỗ trợ người học, Đại học Nông Lâm TPHCM.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việc thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng là một yêu cầu chiến lược trong cải cách tổ chức hệ thống chính trị (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2022). Đối với các cơ sở giáo dục đại học, nhiệm vụ này không chỉ là tinh gọn bộ máy mà còn phải gắn với nâng cao chất lượng phục vụ người học – trung tâm của mọi hoạt động giáo dục.

Tại Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh, quá trình sắp xếp tổ chức được triển khai bài bản, nhất quán, vừa quyết liệt, vừa nhân văn. Các văn bản định hướng như Nghị quyết 18-NQ/TW, Kết luận 62-KL/TW (Bộ Chính trị, 2023) và Chiến lược phát triển giáo dục đại học giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045 của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tạo nền tảng cho công cuộc đổi mới tổ chức (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2022), nhấn mạnh tính hiệu quả, tự chủ và phục vụ người học.

2. NỘI DUNG

Bài viết trình bày việc sáp nhập tổ chức tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, kết hợp phân tích chính sách và quan sát thực tiễn triển khai tại Phòng Hỗ trợ Người học. Các dữ liệu được tổng hợp từ báo cáo công đoàn, biên bản họp chi bộ và ghi nhận từ cán bộ trực tiếp tham gia quá trình chuyển đổi. Từ đó có một số kết quả đạt được.

2.1. Hiệu quả của mô hình tổ chức mới: Tinh gọn bộ máy – Nâng cao hiệu quả phục vụ người học

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW và các nghị quyết liên quan của Trung ương và Bộ Giáo dục & Đào tạo, trường Đại học Nông Lâm TP.HCM đã tiến hành rà soát, tổ chức lại toàn bộ hệ thống

phòng ban, đơn vị trực thuộc. Mục tiêu là giảm đầu mối, tổ chức hợp lý các đơn vị, đảm bảo phát huy đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận, đồng thời tăng cường phối hợp, minh bạch và nâng cao hiệu quả hoạt động toàn trường.

Để cụ thể hóa chủ trương này, Nhà trường đã triển khai Kế hoạch số 11/KH-ĐHNL-TCCB ngày 03/01/2025 và thực hiện Nghị quyết NQ/ĐU ngày 03/4/2025 về sắp xếp bộ máy theo hướng tinh gọn, cụ thể là*: Khối phòng ban chức năng*: từ 11 đơn vị (gồm 11 phòng, văn phòng, đơn vị chức năng) nay còn 9 đơn vị, gồm 07 phòng, 01 văn phòng và 01 đơn vị chức năng (Thư viện), giảm 04 phòng, 01 văn phòng, 02 đơn vị chức năng; *Khối chuyên môn:* còn 13 khoa, 02 phân hiệu (giảm 01 bộ môn trực thuộc; *Khối trung tâm và viện:* còn 04 trung tâm, 01 viện nghiên cứu, 01 bệnh viện – giảm 05 trung tâm. Như vậy, số lượng các đơn vị trong toàn trường giảm từ 43 còn 30, đạt tỷ lệ tinh gọn 30,23%.

Phòng Hỗ trợ người học được thành lập trên cơ sở hợp nhất ba đơn vị: Phòng Công tác Sinh viên, Trạm Y tế và bộ phận hỗ trợ sinh viên thuộc Trung tâm Hỗ trợ Sinh viên & Quan hệ Doanh nghiệp, với mục tiêu nâng cao hiệu quả phục vụ hơn 20.000 sinh viên, học viên toàn trường. Việc sáp nhập nhằm tinh gọn bộ máy, khắc phục sự chồng chéo về chức năng và tích hợp các dịch vụ hỗ trợ một cách đồng bộ, toàn diện và chuyên nghiệp.

Với đội ngũ 13–14 viên chức giàu kinh nghiệm, chuyên môn vững vàng và tinh thần phối hợp hiệu quả, mô hình hợp nhất đã cho thấy những ưu điểm rõ rệt. Không chỉ tối ưu hóa nguồn lực, mô hình còn góp phần nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý, điều hành và đặc biệt là chất lượng phục vụ người học. Các hoạt động hỗ trợ sinh viên – từ tư tưởng chính trị, học bổng – chính sách, y tế, tư vấn tâm lý đến phát triển kỹ năng và kết nối việc làm – đều được triển khai đồng bộ, sâu sát và chuyên nghiệp hơn. Đó chính là minh chứng cho tinh thần vì người học, lấy sinh viên làm trung tâm – đúng với định hướng phát triển bền vững của Nhà trường.

2.2. Chi bộ – Hạt nhân chính trị vững vàng, dẫn dắt chuyển đổi hiệu quả

Ngay từ khi có chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và nhân sự của Nhà trường, Chi bộ Công tác Sinh viên – Thông tin Truyền thông – Hỗ trợ Sinh viên đã phát huy vai trò hạt nhân chính trị rõ nét. Chi bộ đã tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề, quán triệt Nghị quyết 18 và phổ biến định hướng của Đảng ủy Trường, làm rõ mục tiêu cũng như lộ trình sắp xếp tổ chức.

Các buổi sinh hoạt là dịp để tháo gỡ vướng mắc về tư tưởng, thống nhất nhận thức: "Mỗi đảng viên là tấm gương, chủ động thích nghi và khẳng định vai trò trong mô hình tổ chức mới". Chi bộ đồng thời chỉ đạo rà soát, phân công lại công việc phù hợp với năng lực, đảm bảo kế thừa, ổn định và phát triển.

Tại buổi sinh hoạt tháng 1/2025, Chi bộ nhấn mạnh: "Từng đảng viên cần nêu gương, tiếp tục khẳng định chuyên môn trong mô hình mới." Trước những tâm lý hoang mang, lo lắng nảy sinh trong quá trình chuyển đổi, Chi bộ đã chỉ đạo chính quyền phối hợp với Công đoàn tổ chức buổi trao đổi, chia sẻ vào ngày 17/02/2025, nhằm lắng nghe tâm tư, giải đáp thắc mắc và giúp viên chức hiểu rõ hơn về định hướng phát triển cũng như vai trò của mình trong tổ chức mới.

Chi bộ theo sát quá trình phân công lại công việc, khuyến khích đảng viên chủ động, tích cực thích nghi với vị trí mới, từ đó lan tỏa tinh thần "vượt khó, thích nghi" trong toàn đơn vị.

Nhờ định hướng rõ ràng, kịp thời, Chi bộ đã góp phần quan trọng giúp quá trình chuyển đổi diễn ra suôn sẻ, giữ vững sự thống nhất về tư tưởng và hành động trong đội ngũ viên chức.



Hình 1. Thống nhất chỉ đạo của chi bộ trong các hoạt động công đoàn, chính quyền

2.3. Công đoàn – Đồng hành, bảo vệ quyền lợi, khích lệ tinh thần

Song song với sự lãnh đạo, chỉ đạo của Chi bộ, Công đoàn bộ phận đã thể hiện tốt vai trò là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Ngay từ những ngày đầu triển khai sáp nhập, Công đoàn đơn vị đã chủ động tổ chức các buổi gặp gỡ, đối thoại để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, viên chức – đặc biệt là những người chịu tác động trực tiếp từ việc điều chuyển. Điển hình như tại cuộc họp Công đoàn mở rộng ngày 17/02/2025, toàn thể viên chức từ ba đơn vị sáp nhập đã cùng nhau trao đổi thẳng thắn, cởi mở. Những góp ý thiết thực đã được ghi nhận, góp phần hoàn thiện phương án phân công theo hướng phù hợp hơn với năng lực chuyên môn và mong muốn cá nhân.

Song hành cùng nỗ lực từ đơn vị cơ sở, Công đoàn Trường cũng đã thể hiện vai trò đồng hành trách nhiệm thông qua nhiều hoạt động thiết thực (Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TPHCM, 2024), góp phần tạo sự đồng thuận và ổn định tâm thế trong quá trình tinh gọn tổ chức. Một trong những dấu ấn đáng nhớ là buổi tọa đàm chuyên đề ngày 27/5/2025 với chủ đề về vai trò của công đoàn trong xây dựng nội quy, quy chế đơn vị. Thông qua những trao đổi cởi mở và sâu sắc, tọa đàm đã giúp đội ngũ cán bộ công đoàn củng cố nhận thức về vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của viên chức trong bối cảnh sắp xếp, kiện toàn tổ chức – một nhiệm vụ vừa cấp thiết, vừa mang tính nhân văn sâu sắc.

Ngoài ra, các hoạt động đời sống của công đoàn đơn vị như tổ chức bữa ăn thân mật, giao lưu nội bộ… cũng được đẩy mạnh, giúp gắn kết tập thể trong giai đoạn thay đổi. Đồng thời, Chủ tịch Công đoàn còn trực tiếp gặp gỡ từng đoàn viên để lắng nghe, hỗ trợ và kiến nghị với lãnh đạo đơn vị về phương án bố trí nhân sự phù hợp với năng lực, sở trường một cách hợp lý và nhân văn.




Hình 2. Công đoàn đồng hành với người lao động trong công việc, cuộc sống

3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

3.1. Kết luận

Dù gặp không ít khó khăn về tổ chức, kinh nghiệm thực tiễn và tâm lý đội ngũ, quá trình tinh gọn bộ máy tại Phòng Công tác người học – Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM vẫn từng bước được triển khai vững vàng. Có được điều đó là nhờ sự lãnh đạo sâu sát của Chi bộ cùng sự đồng hành trách nhiệm, đầy tâm huyết từ Công đoàn. Đến nay, việc sáp nhập các đơn vị chức năng để hình thành Phòng Hỗ trợ Người học không chỉ bước đầu mang lại hiệu quả tích cực, mà còn là minh chứng rõ nét cho việc cụ thể hóa Nghị quyết số 18-NQ/TW theo hướng thiết thực, hợp lý và giàu tính nhân văn.

Dù thời gian chuẩn bị ngắn theo tinh thần "vừa chạy vừa xếp hàng" như lời của Tổng bí thư Tô Lâm, tập thể Phòng vẫn giữ vững tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp và từng bước thích nghi với mô hình mới theo hướng "lấy người học làm trung tâm". Sự chuyển biến tích cực này xuất phát từ sự phối hợp chặt chẽ giữa Chi bộ với vai trò định hướng tư tưởng, tổ chức, cùng sự hỗ trợ kịp thời của Công đoàn – hai trụ cột chính trị – xã hội quan trọng trong quá trình đổi mới.

Trong thời gian tới, Phòng sẽ tiếp tục phát huy tinh thần đổi mới, nâng cao năng lực chuyên môn, tính chuyên nghiệp trong quy trình làm việc, đồng thời đẩy mạnh ứng dụng công nghệ để phục vụ người học ngày càng toàn diện hơn. Đây là minh chứng cho cam kết đồng hành cùng sinh viên và sự thành công trong việc thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW tại cơ sở, với phương châm: **"Hỗ trợ tích cực – Phục vụ tận tâm – Quản lý hiệu quả."**

3.2. Kiến nghị

Để nâng cao hiệu quả và bền vững của quá trình sắp xếp tổ chức, đề nghị các cấp quản lý và các đơn vị liên quan tập trung vào một số nội dung sau:

1) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và kỹ năng mềm cho viên chức nhằm nâng cao năng lực thích ứng và đáp ứng yêu cầu công việc trong môi trường quản trị mới.

2) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và phục vụ người học, hướng tới xây dựng môi trường làm việc hiện đại, thuận tiện và hiệu quả.

3) Phát huy vai trò Công đoàn bộ phận trong giám sát, bảo vệ quyền lợi người lao động, đồng thời làm cầu nối hiệu quả giữa lãnh đạo và cán bộ viên chức để kịp thời giải quyết khó khăn, vướng mắc.

4) Tiếp tục củng cố vai trò định hướng tư tưởng và tổ chức của Chi bộ, tạo động lực tinh thần vững chắc cho đội ngũ cán bộ viên chức, góp phần phát triển bền vững Phòng Hỗ trợ Người học và nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng, (2022). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 16/6/2022 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.
2. Bộ Chính trị, (2023). *Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*. Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2022). *Chiến lược phát triển giáo dục đại học giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội: Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
4. Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TPHCM, (2024). *Báo cáo tổng kết hoạt động công đoàn năm 2024*.
5. Đảng ủy Trường Đại Nông Lâm, (2025). *Quyết định chuẩn y Bí thư chi bộ nhiệm kỳ 2025-2027*. Quyết định số 31-QĐ/ĐU.
6. Đảng ủy Trường Đại Nông Lâm, (2025), Nghị quyết số 25-NQ/ĐU ngày 03/4/2025.
7. Hồ Chí Minh, (2000). *Toàn tập*, tập 5. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.

VAI TRÒ MỚI CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG KIẾN TẠO GIÁ TRỊ BÌNH AN VÀ HẠNH PHÚC CHO ĐOÀN VIÊN - NHÌN TỪ NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW

PGS.TS. Phạm Minh Giản[1], ThS. Nguyễn Văn Nghiêm[2*], ThS. Nguyễn Hoàng Nam[3], CN. Nguyễn Hoàng Long[2]

[1]Nguyên Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Đồng Tháp

[2]Phòng Công tác sinh viên và Truyền thông, Trường Đại học Đồng Tháp

[3]Trung tâm Học liệu Lê Vũ Hùng, Trường Đại học Đồng Tháp

[*]Tác giả liên hệ: nvnghiem@dthu.edu.vn

Tóm tắt: *Giá trị của bình an và hạnh phúc trong giáo dục là vấn đề* ***được nhiều nhà nghiên cứu về giáo dục dành sự quan tâm*** *trong những năm gần đây. Trong quá trình đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, tổ chức công đoàn và cán bộ công đoàn ở trường đại học có thêm vai trò mới. Bài viết giới thiệu các yếu tố mang tính bối cảnh và tiền đề, phân tích vai trò mới cán bộ công đoàn ở trường đại học. Từ đó, nhóm tác giả* ***đề xuất các*** *giải pháp góp phần nâng cao vai trò mới của cán bộ công đoàn trường đại học trong kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên.*

Từ khoá: *Giá trị bình an, hạnh phúc, kiến tạo, vai trò cán bộ công đoàn, trường đại học,*

1. Mở đầu

Trong bối cảnh đổi mới hệ thống chính trị theo Nghị quyết 18-NQ/TW, tổ chức công đoàn nói chung và công đoàn cơ sở nói riêng đang đứng trước yêu cầu đổi mới chức năng, phương thức hoạt động. Trong môi trường đại học, nơi áp lực giảng dạy - nghiên cứu - chuyển đổi số - hội nhập quốc tế - phục vụ cộng đồng ngày càng cao, nên việc chăm lo đời sống tinh thần, kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho viên chức và người lao động đang trở thành một yêu cầu mới và có ý nghĩa thực tiễn.

Cùng với đó, cán bộ công đoàn ở trường đại học sẽ đảm nhận thêm vai trò mới bên cạnh vai trò mang tính truyền thống. Các mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn và giải pháp kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho viên chức và người lao động **là những vấn đề cần bàn luận và làm rõ trong bối cảnh hiện nay.**

2. Nội dung

2.1. Các yếu tố mang tính tiền đề và bối cảnh

Trong bối cảnh đất nước bước ***vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc***, tổ chức công đoàn - đặc biệt là công đoàn trong các trường đại học - đang đứng trước yêu cầu cấp thiết phải đổi mới nội dung và phương thức hoạt động để thích ứng với yêu cầu của thời kỳ mới. Việc phát huy vai trò mới của cán bộ công đoàn trường đại học trong việc kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên không chỉ là nhu cầu tất yếu từ thực tiễn cuộc sống mà còn là một định hướng rõ ràng được đặt ra trong Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. Để thực hiện hiệu quả mục tiêu này, nhận diện đầy đủ các yếu tố tiền đề và bối cảnh có ý nghĩa quyết định.

Nghị quyết 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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" đã mở ra một hướng đi mạnh mẽ trong việc tinh giản biên chế, cải cách cơ cấu tổ chức, và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Trong bối cảnh giáo dục đại học đang chuyển mình theo hướng tự chủ, cạnh tranh và hội nhập quốc tế, áp lực về chuyên môn, tài chính, quản trị và chất lượng ngày càng gia tăng. Điều này khiến cho nhu cầu về một môi trường bình an, hạnh phúc trong trường học - ***nơi đoàn viên có thể phát triển bền vững*** - trở nên thiết yếu hơn bao giờ hết.

Về mặt tiền đề, một yếu tố quan trọng là nhận thức đổi mới về vai trò của tổ chức công đoàn trong môi trường giáo dục hiện đại. Nếu như trước đây, công đoàn chủ yếu thực hiện chức năng chăm lo đời sống vật chất, bảo vệ quyền lợi chính trị - pháp lý của người lao động; thì hiện nay, vai trò ấy cần mở rộng sang cả lĩnh vực tinh thần, tâm lý và phát triển con người. Cán bộ công đoàn cần được bồi dưỡng để trở thành những "kiến trúc sư" của văn hóa hạnh phúc trong nhà trường, thúc đẩy sự gắn kết nội bộ, giải quyết mâu thuẫn phát sinh, tạo điều kiện để mỗi đoàn viên cảm thấy được tôn trọng, được lắng nghe và có nhiều cơ hội phát triển toàn diện.

Một yếu tố tiền đề khác là sự thay đổi về nhu cầu và kỳ vọng của đoàn viên - những trí thức có trình độ cao, tư duy phản biện mạnh mẽ và nhu cầu tự chủ, sáng tạo trong công việc. Công đoàn không thể tiếp tục hoạt động theo phương thức cũ, ***mà cần chủ động đổi mới nội dung hoạt động theo hướng thiết thực, linh hoạt, gần gũi với thực tiễn đời sống của đoàn*** viên. Các hoạt động cần đi vào chiều sâu, mang tính cá nhân hóa, đồng thời hỗ trợ người lao động giải quyết những vấn đề tâm lý xã hội như stress, áp lực nghề nghiệp, cân bằng công việc - cuộc sống và xây dựng tinh thần đồng đội trong môi trường học thuật.

Phát huy vai trò mới của cán bộ công đoàn trong việc kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên là một gợi mở với nhiều kỳ vọng. Sự thành công của quá trình này phụ thuộc rất lớn vào việc nhận diện đúng và tận dụng hiệu quả các yếu tố tiền đề và bối cảnh - từ chính sách, nhận thức, nhu cầu thực tiễn, đến cơ sở vật chất và công nghệ. Trong sự điều chỉnh của Nghị quyết 18-NQ/TW, tổ chức công đoàn trường đại học cần tiếp tục tự đổi mới mạnh mẽ để trở thành lực lượng đồng hành thực sự, nơi lan tỏa những giá trị nhân văn, tích cực và bền vững cho từng đoàn viên.

2.2. Vai trò mới của người cán bộ công đoàn trong trường đại học

2.2.1. Chuyển từ vai trò "chăm lo" sang vai trò "kiến tạo"

Trong môi trường học thuật, nơi mà áp lực từ giảng dạy, nghiên cứu và yêu cầu đổi mới liên tục diễn ra, cán bộ công đoàn gần gũi, lắng nghe và đồng hành với đoàn viên có ý nghĩa rất lớn trong việc giữ gìn sự ổn định, hài hòa trong nội bộ. Sự chủ động trong vai trò này sẽ giúp công đoàn không chỉ ***là "người quan sát thụ động" mà thực sự là cầu nối hiệu quả giữa người lao động và lãnh đạo nhà trường.***

Bên cạnh đó, cán bộ công đoàn cần thể hiện vai trò dẫn dắt tinh thần và vai trò góp phần "kiến tạo" thông qua việc tổ chức các hoạt động mang tính gắn kết, khơi dậy niềm tự hào nghề nghiệp, xây dựng động lực tích cực trong công việc. Tinh thần tích cực trong viên chức và người lao động sẽ lan tỏa đến sinh viên, hình thành bầu không khí học đường lành mạnh, nhân văn và đầy cảm hứng.

2.2.2. Vai trò góp phần xây dựng, bảo vệ và phát triển văn hoá nhà trường

Quan trọng hơn, cán bộ công đoàn đóng vai trò góp phần xây dựng và phát triển ***văn hóa tổ chức*** - yếu tố nền tảng tạo nên bản sắc riêng biệt cho mỗi trường đại học. Văn hóa tổ chức không chỉ là những giá trị cốt lõi được tuyên bố, mà chính là cách hành xử, giao tiếp, làm việc của từng cá nhân trong nhà trường. Thông qua việc dẫn dắt các chuẩn mực ứng xử, khuyến khích sự tôn trọng lẫn nhau, phát huy dân chủ trong môi trường học thuật, công đoàn có thể tác động tích cực đến việc xây dựng một văn hóa tổ chức chuyên nghiệp, công bằng và tiến bộ. Đặc biệt, trong thời đại số và hội nhập toàn cầu, việc giữ gìn và phát triển văn hóa tổ chức lành mạnh càng có ý nghĩa trong việc thu hút nhân tài, nâng cao năng lực cạnh tranh và uy tín học thuật của trường đại học.

C***án bộ công đoàn là người đại diện cho tiếng nói của đoàn viên trong mối quan hệ với lãnh đạo nhà trường. Trong các hoạt động điều hành và ra quyết định của ban giám hiệu, nhiều chính sách liên quan trực tiếp đến đời sống vật chất, tinh thần và điều kiện làm việc của*** viên chức và người lao động. Nếu không có sự phản ánh kịp thời và trung thực từ phía cán bộ công đoàn, lãnh đạo nhà trường có thể không nắm bắt được đầy đủ tâm tư, nguyện vọng của viên chức và người lao động. Khi đó, sự đồng thuận và ủng hộ từ phía tập thể sẽ giảm sút, ảnh hưởng đến hiệu quả chung của các hoạt động. Với vai trò mới, cán bộ công đoàn giúp truyền đạt các thông tin hai chiều: phản ánh nguyện vọng của đoàn viên lên lãnh đạo, đồng thời truyền tải chính sách, định hướng phát triển của nhà trường đến từng cá nhân rõ ràng, minh bạch. Đây chính là cơ sở để tạo dựng lòng tin và sự đồng thuận trong nội bộ trường đại học.

Đồng thời, cán bộ công đoàn giữ vai trò tổ chức và điều phối các hoạt động tập thể nhằm tăng cường sự gắn kết giữa các đoàn viên, cũng như giữa các phòng, ban, trung ***tâm và*** khoa trong nhà trường. Những hoạt động như phong trào thi đua, văn nghệ, thể thao, các chương trình thiện nguyện, hỗ trợ đời sống… không chỉ mang tính chất giải trí, thư giãn mà còn là cơ hội để ***đoàn viên*** giao lưu, chia sẻ, thấu hiểu và hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, ***cũng như trong cuộc sống. Trong đó, vai trò của cán bộ công đoàn là rất rõ nét: từ việc đề xuất ý tưởng, tổ chức thực hiện, vận động đoàn viên tham gia đến việc tổng kết, rút kinh nghiệm. Khi công đoàn*** hoạt động hiệu quả, tập thể đoàn kết sẽ được hình thành, góp phần tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi mọi người cùng hướng đến mục tiêu chung, đồng hành cùng sự phát triển của nhà trường.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học hiện nay, cán bộ công đoàn còn là người góp phần tạo nên sự ổn định về tâm lý và tình cảm cho đoàn viên trước những thay đổi mang tính hệ thống. Việc tự chủ đại học, tái cấu trúc bộ máy tổ chức, điều chỉnh chế độ chính sách có thể tạo ra không ít lo lắng, hoang mang cho viên chức, người lao động. Lúc này, cán bộ công đoàn phải phát huy vai trò là người đồng hành, lắng nghe, tư vấn và định hướng cho đoàn viên. Đồng thời, họ cũng cần phối hợp chặt chẽ với lãnh đạo nhà trường để có những điều chỉnh hợp lý, hài hòa giữa yêu cầu đổi mới và quyền lợi của người lao động. Sự chủ động, bản lĩnh và khả năng truyền cảm hứng của cán bộ công đoàn sẽ là yếu tố quyết định đến mức độ gắn kết và sự ổn định lâu dài trong nội bộ nhà trường.

Vai trò của cán bộ công đoàn còn được thể hiện ở việc tham gia tích cực vào công tác xây dựng, giám sát và phản biện các chính sách của nhà trường. Với tư cách là tổ chức đại diện cho người lao động, công đoàn có quyền và trách nhiệm tham gia góp ý, đề xuất các chính sách liên quan đến lao

động, tiền lương, phúc lợi, thi đua - khen thưởng, quy chế làm việc…

2.2.3. Tổ chức các hoạt động góp phần chữa lành và kết nối

Cán bộ công đoàn có vai trò quan trọng trong việc nhận diện và thấu hiểu những khó khăn, áp lực mà viên chức, người lao động đang phải đối mặt. Trong thời đại hiện nay, áp lực công việc, các thay đổi nhanh chóng về công nghệ giáo dục, sự cạnh tranh trong nghiên cứu và giảng dạy, cùng với những vấn đề cá nhân, gia đình có thể khiến nhiều người rơi vào trạng thái mệt mỏi, căng thẳng kéo dài. Chính vì vậy, việc tổ chức các hoạt động mang tính chữa lành như hội thảo chia sẻ tâm lý, lớp học yoga, thiền định, các buổi nói chuyện chuyên đề về sức khỏe tinh thần hay các chuyến dã ngoại nghỉ dưỡng ngắn ngày… là những cách ***làm*** thiết thực, góp phần hỗ trợ viên chức, người lao động ***tìm lại sự cân bằng trong cuộc sống và công việc.***

Đồng thời, cán bộ công đoàn là những người xây dựng và duy trì mạng lưới kết nối trong nhà trường. C***án bộ công đoàn tổ*** chức các hoạt động giao lưu, văn nghệ, thể thao, thi đua giữa các đơn vị - không chỉ để tạo không khí vui tươi, sinh động mà còn giúp các thành viên trong trường hiểu nhau hơn, từ đó gắn bó và hỗ trợ nhau hiệu quả hơn trong công việc và cuộc sống. Các hoạt động như "Ngày hội đoàn viên", "Hội thao viên chức và người lao động", "Đêm nhạc công đoàn", hay các cuộc thi sáng tạo, nấu ăn, trò chơi dân gian… là minh chứng rõ nét cho vai trò của cán bộ công đoàn trong việc khơi dậy tinh thần tập thể, phát huy thế mạnh cá nhân và tăng cường tính đoàn kết.

Bên cạnh đó, trong những thời điểm khó khăn như hậu ***đại dịch COVID-19, thiên tai, tai nạn hoặc khi có cán bộ, sinh viên gặp hoàn cảnh éo le, cán bộ công đoàn lại càng thể hiện rõ vai trò là người kết nối yêu thương và sẻ chia. Những hoạt động quyên góp, thăm hỏi, động viên, hỗ trợ vật chất và tinh thần… không chỉ thể hiện trách nhiệm xã hội của công đoàn mà còn góp phần xoa dịu nỗi đau, tạo nên một cộng đồng nhân ái, biết quan tâm và nâng đỡ nhau. Đây chính là yếu tố quan trọng trong việc "chữa lành"*** - không chỉ theo nghĩa cá nhân mà còn ở cấp độ tổ chức và cộng đồng.

Đồng thời, cán bộ công đoàn cũng là người đóng vai trò tham vấn, phản biện và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động trong trường. Khi mỗi cá nhân cảm thấy được lắng nghe, được tôn trọng và bảo vệ, họ sẽ cảm thấy an tâm hơn khi làm việc, cống hiến, từ đó hình thành sự gắn kết lâu dài với nhà trường.

Vai trò của cán bộ công đoàn trong trường đại học không chỉ giới hạn ở công tác hành chính hay tổ chức phong trào đơn thuần, mà còn mang ý nghĩa sâu sắc về mặt tinh thần và nhân văn. Cán bộ công đoàn góp phần quan trọng trong việc chữa lành những tổn thương vô hình và kết nối các thành viên lại với nhau bằng sự đồng cảm, sẻ chia và trách nhiệm. Trong một thế giới nhiều biến động và đổi thay, vai trò này càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết, để trường đại học không chỉ là nơi học thuật mà còn là không gian sống, nơi con người được kết nối, phát triển toàn diện và bền vững.

2.2.4. Hỗ trợ đoàn viên thích nghi với quá trình chuyển đổi số, điều hoà các áp lực công việc, giảm stress, tăng cường sự gắn bó

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ và sâu rộng trên mọi lĩnh vực, cán bộ công đoàn giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc hỗ trợ đoàn viên thích nghi với thay đổi, điều hòa áp lực công việc, giảm căng thẳng và tăng cường sự gắn bó trong tập thể nhà trường.

Trước hết, cán bộ công đoàn là người đứng ra làm cầu nối giữa ban lãnh đạo nhà trường và đội ngũ đoàn viên trong việc truyền tải thông tin, giải thích chính sách và tạo điều kiện cho đoàn viên tiếp cận nhanh chóng, hiệu quả với các yêu cầu của chuyển đổi số. Đối với một bộ phận viên chức và người lao động vốn quen với phương pháp làm việc truyền thống, sự thay đổi đột ngột về công nghệ có thể gây ra cảm giác lo lắng, thiếu tự tin hoặc thậm chí kháng cự. Cán bộ công đoàn lúc này không chỉ làm nhiệm vụ tuyên truyền, mà còn cần đứng ra tổ chức các lớp tập huấn, tọa đàm, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn từ những đồng nghiệp đã làm tốt, giúp các đoàn viên có cơ hội học hỏi, thực hành và thích nghi dần dần. Đây là một trong những giải pháp thiết thực nhất để tránh tình trạng "bị bỏ lại phía sau" trong quá trình chuyển đổi số.

Bên cạnh hỗ trợ về mặt kỹ năng, cán bộ công đoàn còn đóng vai trò trong việc điều hòa áp lực công việc phát sinh từ quá trình chuyển đổi này. Khi công nghệ phát triển nhanh, đi kèm là những yêu cầu cao hơn về năng suất, tính minh bạch, khả năng sử dụng phần mềm quản lý, học liệu số, tổ chức lớp học trực tuyến… điều này khiến khối lượng công việc và cường độ lao động của viên chức và người lao động gia tăng đáng kể. Vì vậy, ***cán bộ công đoàn cần chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, khó khăn của từng đối tượng đoàn viên để phản ánh kịp thời với lãnh đạo nhà trường, đồng thời kiến nghị các giải pháp giảm tải, điều chỉnh hợp lý tiến độ và yêu cầu công việc. Cán bộ công đoàn cũng có thể phối hợp tổ chức các chương trình chăm sóc sức khỏe tinh thần, như các buổi tư vấn tâm lý, hoạt động thể thao, văn hóa, nghệ thuật… nhằm giúp đoàn viên xả stress, lấy lại sự cân bằng trong cuộc sống và công việc.***

Một điểm không thể không nhắc tới là vai trò của cán bộ công đoàn trong việc xây dựng văn hóa hỗ trợ và chia sẻ trong môi trường làm việc. Việc chuyển đổi số không thể thành công nếu chỉ dựa vào một vài cá nhân xuất sắc, mà cần có sự đồng hành của cả tập thể. Cán bộ công đoàn cần khuyến khích tinh thần cộng tác, tương trợ lẫn nhau giữa các đoàn viên, tạo ra các nhóm học tập, nhóm hỗ trợ kỹ thuật nội bộ, nơi mà mọi người có thể chia sẻ khó khăn, trao đổi kinh nghiệm, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ. Sự hiện diện của một môi trường làm việc cởi mở, hỗ trợ và nhân văn sẽ làm giảm cảm giác cô lập, căng thẳng, giúp đoàn viên cảm thấy mình được lắng nghe, được quan tâm và có giá trị trong tập thể.

Không chỉ dừng lại ở việc hỗ trợ kỹ năng hay điều hòa áp lực, cán bộ công đoàn còn có trách nhiệm tạo dựng các hoạt động gắn kết - yếu tố then chốt trong việc xây dựng niềm tin và sự trung thành của đoàn viên với nhà trường. Khi đoàn viên cảm thấy họ là một phần quan trọng của tập thể, được công nhận, được tôn trọng và có cơ hội phát triển, họ sẽ có xu hướng gắn bó lâu dài, sẵn sàng đồng hành cùng nhà trường vượt qua các thách thức của thời kỳ chuyển đổi số. Những hoạt động như hội thảo chuyên đề, ngày hội công nghệ, câu lạc bộ công đoàn số hay các phong trào thi đua ứng dụng công nghệ trong giảng dạy là những hình thức vừa phát huy được năng lực sáng tạo của đoàn viên, vừa góp phần xây dựng văn hóa số tích cực trong nhà trường.

2.2.5. Vừa là vai trò hỗ trợ "giải quyết chế độ", vừa là bạn đồng hành trong hành trình làm việc có ý nghĩa và hạnh phúc

Không thể phủ nhận vai trò truyền thống của cán bộ công đoàn trong việc đảm bảo quyền lợi chính đáng cho đoàn viên trong trường đại học. Dù là giảng viên, cán bộ hành chính hay nhân viên phục vụ, ai cũng có những nhu cầu và quyền lợi gắn liền với đời sống công việc: từ các chế độ bảo hiểm, lương,

thưởng, nghỉ phép, thai sản, hưu trí cho đến việc ký hợp đồng lao động, xét nâng lương, bổ nhiệm hay giải quyết khiếu nại. Cán bộ công đoàn chính là người nắm vững quy định pháp luật, chính sách nội bộ của nhà trường để hỗ trợ đoàn viên một cách kịp thời, đúng quy trình và minh bạch. Trong nhiều trường hợp, cán bộ công đoàn còn đóng vai trò là người đại diện phát biểu ý kiến, bảo vệ quyền lợi cho đoàn viên trong các hội đồng xét duyệt, các cuộc họp với lãnh đạo hoặc cơ quan chức năng.

Nhưng nếu chỉ dừng lại ở việc làm "cầu nối hành chính", thì công đoàn sẽ khó có thể khơi gợi sự gắn bó sâu sắc của đoàn viên. Thực tế cho thấy, bên cạnh những lợi ích vật chất, viên chức và người lao động ngày càng quan tâm hơn đến chất lượng tinh thần của môi trường làm việc. Đoàn viên cần được tôn trọng, được chia sẻ, được tạo điều kiện phát triển và quan trọng hơn là cảm thấy công việc mình làm có ý nghĩa. Chính vì vậy, vai trò của cán bộ công đoàn đã và đang mở rộng theo hướng đồng hành cùng đoàn viên trong hành trình tìm kiếm và xây dựng một môi trường làm việc hạnh phúc.

Là người gần gũi với đoàn viên hơn bất kỳ cơ quan hành chính nào khác trong trường, cán bộ công đoàn có khả năng nắm bắt nhanh và sâu sắc những tâm tư, trăn trở, thậm chí là những tổn thương thầm lặng mà đôi khi người trong cuộc không thể hoặc không dám chia sẻ công khai. Đoàn viên có thể là người chủ động trò chuyện, tư vấn tâm lý, kết nối với các chuyên gia sức khỏe tinh thần, hoặc đơn giản chỉ là người lắng nghe bằng sự thấu cảm và chân thành. Sự hiện diện của cán bộ công đoàn trong vai trò người bạn đồng hành là yếu tố quan trọng giúp tạo ra một môi trường làm việc an toàn về mặt cảm xúc - điều đang ngày càng trở nên quý giá trong xã hội hiện đại.

Cán bộ công đoàn còn là người tổ chức các hoạt động mang tính văn hóa – tinh thần nhằm lan tỏa niềm vui và giá trị sống tích cực trong cộng đồng nhà trường. Những sự kiện như Ngày Quốc tế Phụ nữ, Tết Trung thu, Ngày Nhà giáo Việt Nam, hội thi thể thao, văn nghệ, các chuyến dã ngoại, từ thiện… tuy nhỏ bé nhưng lại có tác động mạnh mẽ đến tinh thần của tập thể. Các hoạt động này giúp các đoàn viên tạm gác lại áp lực công việc, tái tạo năng lượng, xây dựng tình cảm gắn bó và sự đồng hành lẫn nhau. Một môi trường có tính nhân văn cao không chỉ khiến con người làm việc hiệu quả hơn, mà còn nuôi dưỡng cảm giác hạnh phúc và tự hào khi là một phần của tập thể đó.

Quan trọng hơn cả, cán bộ công đoàn chính là người thúc đẩy những giá trị bền vững trong văn hóa tổ chức - như sự tử tế, công bằng, tôn trọng sự ***đa dạng, khích lệ đổi mới, và phát triển nghề nghiệp bền vững. Khi những giá trị ấy được lan tỏa thông qua hành động cụ thể và nhất quán, người lao động sẽ cảm thấy công việc của mình không chỉ là "mưu sinh" mà còn là một phần của sứ mệnh lớn lao, từ đó làm việc với đam mê và trách nhiệm cao hơn.***

2.3. Các đề xuất góp phần nâng cao vai trò mới của cán bộ công đoàn trường đại học trong kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên

2.3.1. Bồi dưỡng kỹ năng mới cho cán bộ công đoàn trường đại học trong kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên

Trong bối cảnh giáo dục đại học không ngừng đổi mới và phát triển, vai trò của tổ chức công đoàn trong việc chăm lo đời sống tinh thần, vật chất cho viên chức ***và người lao động ngày càng trở nên quan trọng. Để thực hiện tốt chức năng này, việc bồi dưỡng kỹ năng mới cho cán bộ công đoàn là điều cấp thiết, nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và góp phần kiến tạo giá trị bình an, hạnh phúc cho đoàn viên.***

Các kỹ năng cần thiết bao gồm kỹ năng giao tiếp, lắng nghe, kỹ ***năng thấu cảm, kỹ năng chia sẻ,*** giải quyết xung đột, quản lý cảm xúc, tổ chức các hoạt động phong trào, và ***các*** kỹ năng tư vấn tâm lý cơ bản. Những kỹ năng này không chỉ giúp cán bộ công đoàn hiểu và đồng hành với tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, mà còn tạo nên môi trường làm việc thân thiện, gắn kết và nhân văn trong nhà trường.

Bên cạnh đó, cán bộ công đoàn cũng cần được trang bị nhận thức và tư duy đổi mới, linh hoạt để thích ứng với yêu cầu của thời đại số, như kỹ năng ứng dụng công nghệ số trong công tác truyền thông nội bộ, quản lý dữ liệu đoàn viên hay tổ chức các hoạt động trực tuyến. Thông qua quá trình bồi dưỡng liên tục, có hệ thống và phù hợp với đặc thù ngành giáo dục, đội ngũ cán bộ công đoàn sẽ trở thành lực lượng nòng cốt trong việc lan tỏa các giá trị tích cực, nâng cao chất lượng cuộc sống tinh thần và xây dựng môi trường đại học hạnh phúc, bình an cho đoàn viên. Và quan trọng ***hơn hết, mỗi cán bộ công đoàn cũng cần là "một nhân hiệu" tràn đầy năng lượng của sự bình an và hạnh phúc***.

2.3.2. Đổi mới nội dung, hình thức hoạt động tổ chức công đoàn trong trường đại học, góp phần kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên

Nội dung hoạt động công đoàn trong trường đại học cần được xây dựng dựa trên nhu cầu thực tiễn, nguyện vọng chính đáng của viên chức và người lao động. Các chương trình chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên cần được thực hiện một cách thiết thực, hiệu quả, có chiều sâu và có tính mới. Bên cạnh đó, công đoàn cũng cần đẩy mạnh các hoạt động văn hóa, thể thao, giao lưu học thuật nhằm tạo dựng môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết và gắn bó. Chuyển trọng tâm từ phong trào sang hoạt động giá trị như: chăm sóc tâm lý, tạo động lực, truyền cảm hứng và xây dựng kế hoạch, chiến lược phát triển bản thân… Các hoạt động này cần xuất phát từ đề xuất, sáng kiến và nhu cầu của chính đoàn viên.

Về hình thức hoạt động, công đoàn cần linh hoạt, sáng tạo hơn trong cách tổ chức, ưu tiên xây dựng và phát triển các mô hình và cách làm gắn với thực tiễn công việc và cuộc sống. Ứng dụng công nghệ số và triển khai hoạt động phù hợp sẽ giúp tăng tính tương tác và hiệu quả trong việc tiếp cận, hỗ trợ đoàn viên. Đồng thời, xây đắp các giá trị bình an và hạnh phúc trong môi trường sư phạm - nơi tôn trọng, lắng nghe và chia sẻ - chính là nền tảng để công đoàn trở thành điểm tựa tinh thần cho mỗi thành viên, để đoàn viên luôn cảm thấy hạnh phúc.

2.3.3. Xây dựng mô hình "Tổ Công đoàn hạnh phúc" trong trường đại học, góp phần kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên

Mô hình ***"Tổ Công đoàn hạnh phúc"*** là một mô hình tổ chức công đoàn cơ sở lấy đoàn viên làm trung tâm, hướng đến sự phát triển bền vững, hài hòa giữa công việc và cuộc sống. Đây không chỉ là hoạt động mang tính phong trào, mà còn là chiến lược lâu dài nhằm tạo dựng môi trường làm việc tích cực, xây dựng văn hóa nhân văn và tăng cường sự gắn kết trong tập thể nhà trường.

Mô hình "Tổ Công đoàn hạnh phúc" được xây dựng trên nền tảng các giá trị cốt lõi như: tôn trọng, sẻ chia, đồng hành và phát triển. Một tổ công đoàn được xem là "hạnh phúc" khi các thành viên trong tổ cảm thấy an tâm trong công việc, được lắng nghe và thấu hiểu, có cơ hội phát triển năng lực cá nhân và tập thể, đồng thời cảm nhận được sự gắn kết, yêu thương từ đồng nghiệp. Để đạt được điều

đó, tổ công đoàn cần tổ chức thường xuyên các hoạt động giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổ chức sinh hoạt chuyên đề về sức khỏe tinh thần, kỹ năng sống, kỹ năng quản lý áp lực, cũng như các hoạt động chăm sóc đời sống vật chất – tinh thần của đoàn viên.

Một yếu tố quan trọng khác của mô hình là sự chủ động, sáng tạo của ban chấp hành công đoàn và sự đồng thuận, hưởng ứng từ các thành viên. Mỗi tổ công đoàn có thể linh hoạt xây dựng kế hoạch hoạt động phù hợp với đặc thù chuyên môn, điều kiện thực tế và nguyện vọng của đoàn viên. Sự đa dạng, linh hoạt trong triển khai mô hình hoạt sẽ tạo ra sự gần gũi, thân thiện, từ đó giúp các đoàn viên cảm thấy được quan tâm, được tôn trọng và có cơ hội phát triển toàn diện.

Bên cạnh việc tạo dựng môi trường làm việc tích cực, mô hình "Tổ Công đoàn hạnh phúc" còn góp phần thúc đẩy văn hóa tổ chức trong nhà trường. Khi mỗi cá nhân cảm thấy bình an và hạnh phúc trong công việc, họ sẽ lan tỏa tinh thần tích cực ấy đến đồng nghiệp, sinh viên và cộng đồng. Từ đó, xây dựng hình ảnh ngôi trường không chỉ là nơi truyền thụ tri thức, mà còn là không gian nuôi dưỡng cảm xúc, kết nối tâm hồn và thúc đẩy sự phát triển con người một cách toàn diện.

Mô hình "Tổ Công đoàn hạnh phúc" được triển khai hiệu quả sẽ tạo nên "một điểm tựa" vững chắc để kiến tạo môi trường giáo dục an lành, góp phần xây dựng đội ngũ nhà giáo và người lao động hạnh phúc, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển bền vững của nhà trường.

2.3.4. Đưa tiêu chí "Mức độ bình an, hài lòng và hạnh phúc" vào bộ tiêu chí khảo sát, đánh giá chất lượng hoạt động của tổ công đoàn

Khi chất lượng cuộc sống và sự phát triển bền vững ngày càng được coi trọng, việc đưa tiêu chí "Mức độ bình an, hài lòng và hạnh phúc" vào bộ tiêu chí khảo sát, đánh giá chất lượng hoạt động của tổ công đoàn là một giải pháp khả dụng và có ý nghĩa lớn. Có thể trước đây và hiện nay, các tiêu chí đánh giá của công đoàn chủ yếu tập trung vào số lượng hoạt động, mức độ hoàn thành chỉ tiêu, hay năng lực tổ chức phong trào. Trong bối cảnh mới, các chỉ số này chưa phản ánh đầy đủ hiệu quả thực chất, đặc biệt là chưa đo lường được cảm nhận và lợi ích thiết thực của đoàn viên - những người trực tiếp thụ hưởng các hoạt động công đoàn.

Việc bổ sung tiêu chí về "bình an, hài lòng và hạnh phúc" không chỉ giúp nâng cao vai trò đại diện, chăm lo của tổ công đoàn mà còn định hướng các hoạt động công đoàn gắn liền với nhu cầu thật sự của đoàn viên. Một tổ công đoàn hoạt động hiệu quả không chỉ là tổ chức nhiều phong trào, mà còn là nơi tạo được môi trường làm việc tích cực, ổn định tâm lý, giảm căng thẳng, gia tăng sự gắn bó và niềm tin của đoàn viên. Đo lường mức độ hài lòng và hạnh phúc sẽ giúp tổ công đoàn điều chỉnh phương thức hoạt động phù hợp, phát triển bền vững hơn. Đồng thời, tiêu chí này cũng góp phần nâng cao chất lượng quản trị nhân sự tại cơ sở, tạo động lực thúc đẩy năng suất lao động với nguồn năng lượng tích cực và xây dựng văn hóa nhà trường lành mạnh.

3. Kết luận

Trong bối cảnh đổi mới hệ thống chính trị và tổ chức, cán bộ công đoàn ở trường đại học cần thay đổi cách tiếp cận vai trò công tác từ hành chính sang kiến tạo, từ phong trào sang nhân văn. Bình an và hạnh phúc của đoàn viên là chỉ số quan trọng phản ánh chất lượng môi trường làm việc, cho

nên cần nghiên cứu xem xét đưa tiêu chí "Mức độ bình an, hài lòng và hạnh phúc" vào bộ tiêu chí khảo sát, đánh giá chất lượng hoạt động của tổ công đoàn. Đồng thời, quan tâm kiến tạo mô hình "Tổ Công đoàn hạnh phúc" trong tổ chức công đoàn các trường đại học trong giai đoạn tiếp theo. Mỗi cán bộ công đoàn cũng cần là "một nhân hiệu" tràn đầy năng lượng của sự bình an và hạnh phúc, để góp phần trao truyền nguồn năng lượng tích cực và kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên.

Đáp ứng kỳ vọng mới và đảm nhận vai trò mới, cán bộ công đoàn trường đại học sẽ sắm vai người truyền cảm hứng, người bạn đồng hành của viên chức và người lao động trên hành trình sống và làm việc, với sứ mệnh góp phần kiến tạo giá trị bình an và hạnh phúc cho đoàn viên, vì hạnh phúc mới là mục tiêu thật sự của giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đạt Lai Mạt Ma (2019), *Sống hạnh phúc*, NXB Nhã Nam và NXB Lao động, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Bình (chủ biên) (2016), *Hệ giá trị - Mục tiêu phát triển nhân cách người học Việt Nam*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
3. Osho (2019), *Hạnh phúc tại tâm*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
4. Nhiều **tác giả** (2019), *Cách dạy - Cách học - Cách sống trong thế kỷ XXI* (Khảo sát triết lý giáo dục của Dewey và Makiguchi), NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
5. Vũ, John (2016). *Giáo dục trong thời đại tri thức*, NXB Lao động, Hà Nội.
6. Thích Nhất Hạnh (2024), *Chế tác bình an và hạnh phúc trong giáo dục*, NXB Hà Nội, Hà Nội.

SẮP XẾP, TINH GỌN TỔ CHỨC BỘ MÁY THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW – VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN Ở CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC QUA THỰC TIỄN KHOA KHOA HỌC CHÍNH TRỊ, TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ

TS. Phạm Văn Búa

Bí thư Đảng ủy, Phó trưởng Khoa phụ trách Khoa Khoa học Chính trị,

Trường Đại học Cần Thơ

Tác giả liên hệ: pvbua@ctu.edu.vn

Tóm tắt: *Bài viết làm rõ cơ sở lý luận (tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng) và yêu cầu bức thiết phải thực hiện tinh gọn bộ máy, vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác tuyên truyền, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, làm tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ, viên chức, đoàn viên thông qua thực tiễn Khoa Khoa học Chính trị, Trường đại học Cần Thơ.*

Từ khóa: *tinh gọn, sắp xếp, Công đoàn, hệ thống chính trị.*

MỞ ĐẦU

Ngày 25 tháng 10 năm 2017, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết Số 18-NQ/TW về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Trong quá trình triển khai Nghị quyết, Công đoàn cơ sở là một trong các tổ chức chính trị xã hội của hệ thống chính trị ở cơ sở có vai trò vô cùng quan trọng đối với việc tuyên truyền và làm công tác tư tưởng đối với cán bộ, viên chức, đoàn viên để Nghị quyết được quán triệt sâu rộng nhất, tạo nên sự đồng thuận trong toàn xã hội.

NỘI DUNG

1. Những quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về sự cần thiết phải tinh gọn bộ máy

Ngay từ những ngày đầu đất nước được độc lập, Đảng ta trở thành Đảng cầm quyền, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quan tâm xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu quả.

Trước hết, Hồ Chí Minh nêu khái niệm tinh giản bộ máy.

Năm 1952, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra khái niệm tinh giản bộ máy. Người nói: "Các cơ quan đều phải tiết kiệm. Riêng cơ quan cung cấp tổ chức còn kềnh càng, thừa người, phải sắp xếp cho gọn gàng, hợp lý, mọi người đều có công việc thiết thực, những người thừa phải đưa đi chỗ thiếu, những người ở lại phải thi đua nâng cao năng suất của mình. Thế là tinh giản, tinh là đưa năng suất lên cao, làm cho mau, cho tốt, giản là vừa phải, không kềnh càng, tránh hình thức" (Hồ Chí Minh toàn tập). Theo Hồ Chí Minh, việc tinh giản phải diễn ra trong cả hệ thống chính trị. Người nói: "Các cơ quan chính quyền và đoàn thể, các cơ quan kinh tế và các ủy ban, cần phải nâng cao năng suất, giảm bớt số người"[1]

1

Thứ hai, Hồ Chí Minh chỉ ra phương thức tinh giản, cụ thể bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu quả là bộ máy ít tầng nấc trung gian, ít bộ ngành, ít cán bộ nhưng vẫn thực hiện tốt chức năng quản lý trên mọi lĩnh vực.

Xuyên suốt trong quan điểm tinh gọn, hiệu quả của Hồ Chí Minh là không có người thừa, hoạt động của một người, một bộ phận sẽ có tác động đến cả bộ máy; hiệu quả là ít người nhưng làm được nhiều việc. Tất cả mọi người dù chức to hay nhỏ, cao hay thấp đều làm thành một bộ máy thống nhất.

Ngay bộ phận giúp việc trực tiếp của Hồ Chí Minh trong cuộc kháng chiến chống Pháp chỉ có 8 người, Khi miền Bắc được giải phóng đi lên chủ nghĩa xã hội cũng chỉ có 10 người. Ủy Ban giải phóng dân tộc do Hồ Chí Minh thành lập chỉ có 15 người những đảm bảo lãnh đạo toàn quân, toàn dân đấu tranh giành chính quyền. Sau cách mạng Tháng Tám, Chính phủ cách mạng lâm thời cũng chỉ có 15 người với với 13 bộ. Năm 1946, Chính phủ Liên hiệp được thành lập cũng chỉ có 12 thành viên và 10 bộ trưởng. Người nói: "Vì nước mình nhỏ nên không cần nhiều bộ" (Hồ Chí Minh toàn tập). Người cũng chỉ đạo xây dựng ủy ban nhân dân các cấp ở địa phương theo phương cham gọn nhẹ về tổ chức, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ.

Việc rà soát, sắp xếp tinh gọn lại bộ máy là công việc thường xuyên ở các cơ quan, tổ chức để hoạt động hiệu quả. Chính quyền cách mạng vừa được thành lập chỉ 06 năm, ngay khi cuộc kháng chiến chống Pháp ở giai đoạn quyết liệt (năm 1951), Hồ Chí Minh đã chủ trương thực hành chấn chỉnh biên chế để "giảm bớt sự đóng góp của nhân dân và thêm lực lượng vào công việc tăng gia sản xuất.

Thứ ba, Hồ Chí Minh chỉ ra giải pháp tinh giản theo phương châm "Muốn lúa tốt thì phải diệt cỏ".

Hồ Chí Minh đưa ra hệ thống giải pháp tinh gọn toàn diện. Cụ thể:

Một là, phải đẩy lùi căn bệnh tư túng, bè phái, địa phương chủ nghĩa và sử dụng triệt để đội ngũ trí thức am tường mọi lĩnh vực làm công tác tư vấn. Theo Người, bộ máy hành chính "phình to" là do một số cán bộ có chức, có quyền đã "đem người tư làm việc công"[2]. Thêm vào đó, căn bệnh "địa phương chủ nghĩa" – tức là chỉ chăm chút cho địa phương mình, cất nhắc người địa phương mình, không chịu tinh giản cán bộ ở đơn vị mình,… cũng làm cho bộ ngày càng cồng kềnh, cản trở sự phát triển. Đội ngũ trí thức đóng vai trò rất quan trọng cần tận dụng trí tuệ và tài năng của đội ngũ này một cách hiệu quả nhất. Đây cũng là lý giải tại sao chính phủ Hồ Chí Minh trong thời kỳ đầu ít nhân sự nhưng làm việc rất hiệu quả như việc lập pháp sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945.

Hai là, khéo tổ chức bộ máy và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Theo Hồ Chí Minh, sở dĩ bộ máy công quyền cồng kềnh là do "thiếu óc tổ chức". Vậy nên, Người yêu cầu: "Tổ chức phải gọn gàng. Nhiệm vụ của mỗi bộ phận, mỗi người phải quy định rõ ràng. Các cấp và các cán bộ lãnh đạo phải giúp đỡ và đôn đốc thường xuyên, phải kiểm tra chặt chẽ"[3]; người lãnh đạo phải biết "dụng nhân như dụng mộc", biết đặt con người vào đúng sở trường, biết kết hợp các loại cán bộ để bổ sung cho nhau, biết động viên họ kịp thời và có chính sách đãi ngộ xứng đáng nữa thì hiệu quả công việc sẽ nâng lên, sự nghiệp cách mạng sẽ thắng lợi.

2
3

Bên cạnh đó, phải phát huy vai trò của cơ quan Thanh tra Chính phủ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí góp phần làm bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu quả.

Có thể khẳng định, tư tưởng Hồ Chí Minh về tinh gọn bộ máy cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị là cơ sở lý luận quan trọng cho việc triển khai Nghị quyết Số 18-NQ/TW của Đảng ta.

2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về tinh gọn bộ máy trong toàn bộ hệ thống chính trị theo tinh thần Nghị quyết Số 18-NQ/TW và vai trò, nhiệm vụ cấp bách của công đoàn hiện nay- qua thực tiễn hoạt động của công đoàn Khoa Khoa học Chính trị, Trường đại học Cần Thơ

Ngày nay, trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, sự nghiệp đổi mới đất nước, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, thì việc sắp xếp tổ chức bộ máy sao cho tinh gọn, giảm tầng nấc trung gian để hoạt động có hiệu quả là yêu cầu bức thiết.

2.1. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về tinh gọn bộ máy trong toàn bộ hệ thống chính trị theo tinh thần Nghị quyết Số 18-NQ/TW

Trong thời gian qua, Đảng ta đã ban hành nhiều Nghị quyết quan trọng để xây dựng lại bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hiệu quả và đạt được kết quả quan trọng. Tuy nhiên, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị vẫn còn cồng kềnh, nhiều tầng nấc, đầu mối; cải cách hành chính đáp ứng yêu cầu chưa cao; hiệu quả tinh giản chưa tương xứng; số người hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước còn lớn… Trước tình hình đó, Nghị quyết 18-NQ/TW đã nêu 6 quan điểm chỉ đạo việc tinh gọn bộ máy hệ thống chính trị. Trong đó có đến 3 giải pháp gắn với nhiệm vụ của Công đoàn. Cụ thể, Nghị quyết nhấn mạnh quan điểm phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị với quyết tâm cao, nỗ lực lớn, hành động quyết liệt, hiệu quả; làm tốt công tác giáo dục chính, trị tư tưởng, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên về đổi mới,. sắp xếp tổ chức, bộ máy, tinh giản biên chế; tăng cường công tác tuyên truyền, vận động, thuyết phục tạo sự thống nhất cao trong Đảng và sự đồng thuận của xã hội.

Trên cơ sở xác định các mục tiêu (tổng quát và 05 mục tiêu cụ thể tinh gọn tổ chức bộ máy đến năm 2030), Nghị quyết đã xác định 08 nhiệm vụ và giải pháp chung đối với cả hệ thống chính trị trong việc thực hiện công tác tinh gọn bộ máy và 04 nhiệm vụ, giải pháp cụ thể đối với hệ thống tổ chức của Đảng, hệ thống tổ chức của nhà nước ở trung ương, đối với chính quyền địa phương và đặc biệt là đối với Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và hội quần chúng. Trong đó nhấn mạnh đến nhiệm vụ, giải pháp: Tiếp tục hoàn thiện tổ chức bộ máy của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội gắn với đổi mới nội dung, phương thức hoạt động theo hướng tập trung cơ sở, gắn với đoàn viên, hội viên, từng bước khắc phục "hành chính hóa" hoạt động và "công chức hóa" cán bộ; tăng cường phối hợp công tác giữa các tổ chức chính trị - xã hội với các cơ quan tổ chức.

Đến ngày 13 tháng 12 năm 2024, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 106-KL/TW về việc triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW. Điều đó cho thấy sự quyết tâm rất cao của Đảng ta trong việc tinh gọn bộ máy để hoạt động hiệu quả hơn. Có thể khẳng định, trong quan điểm của Đảng, vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội nói chung trong đó có Công đoàn được Đảng ta đặc biệt chú trọng.

2.2. Vai trò, nhiệm vụ cấp bách của công đoàn hiện nay

Công đoàn với tư cách là thành phần cơ bản của hệ thống chính trị, trước hết phải tuyên truyền, vận động đoàn viên và người lao động thực hiện quán triệt chủ trương tinh gọn bộ máy của Đảng. Thông qua hoạt động đối thoại, giúp người lao động hiểu rõ hơn về chủ trương tinh gọn bộ máy của Đảng qua Nghị quyết 18-NQ/TW, qua đó phát huy vai trò cân bằng giữa chủ trương tinh giản của Đảng, chính sách của Nhà nước với việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, đoàn viên; có thể giải quyết những vướng mắc phát sinh và góp phần tạo nên sự đồng thuận xã hội.

2.3. Thực tiễn hoạt động của công đoàn Khoa Khoa học Chính trị, Trường đại học Cần Thơ

Trường đại học Cần Thơ đang thực hiện mạnh mẽ việc tinh gọn bộ máy như hợp nhất các Khoa giáo dục thể chất, Khoa Dự bị dân tộc vào Trường Sư phạm; Khoa Khoa học Chính trị hợp nhất với Khoa Khoa học xã hội và nhân văn; hợp nhất các tổ chức phòng ban,..

Khoa Khoa học Chính trị, trường đại học Cần Thơ được thành lập vào tháng 7 năm 1976 với tên gọi là Ban Mác - Lênin. Năm 2003, Bộ Giáo dục - Đào tạo và Trường ĐHCT quyết định thành lập Khoa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh gồm có 04 bộ môn, 1 Tổ Văn phòng khoa: Triết học Mác - Lênin, Kinh tế chính trị Mác - Lênin, Chủ nghĩa xã hội khoa học và xã hội học, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam và Tư tưởng Hồ Chí Minh. Hiện nay, Khoa Khoa học Chính trị là một trong 19 đơn vị trực thuộc Trường Đại học Cần Thờ có chức năng đào tạo bậc đại học và sau đại học. Ngoài ba ngành đào tạo mà Khoa quản lý chuyên môn hiện nay (Giáo dục công dân, Chính trị học và Triết học) và đào tạo Sau đại học ngành Triết học, Khoa còn phụ trách giảng dạy các học phần chung bậc đại học bao gồm: Triết học Mác - Lênin; Kinh tế chính trị Mác - Lênin; Chủ nghĩa xã hội khoa học; Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam và Tư tưởng Hồ Chí Minh. Ngoài ra, Khoa còn tham gia giảng dạy ở bậc sau đại học các môn: Triết học, Kinh tế chính trị Mác-Lênin và Lịch sử các học thuyết kinh tế.

Tính đến ngày 20/5/2025, Công đoàn Khoa có tổng số viên chức, người lao động là 28 người thuộc biên chế[4] thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, hỗ trợ công tác giảng dạy và đào tạo. Về trình độ, học hàm, học vị của công đoàn viên Khoa: có 01/24 giảng viên là Phó giáo sư-Tiến sĩ, chiếm tỷ lệ 4,17%; có 10/24 công đoàn viên có trình độ tiến sĩ, chiếm tỷ lệ 41,67% và có 13 công đoàn viên có trình độ thạc sĩ (trong đó 09 công đoàn viên đang theo học nghiên cứu sinh trong và ngoài nước), chiếm tỷ lệ 54,17%. Ngoài ra, có 02 công đoàn viên có trình độ Thạc sĩ (văn phòng), 01 công đoàn viên là chuyên viên có trình độ đại học và 01 công đoàn viên là nhân viên quản lý nhà học có trình độ đại học. Hằng năm Khoa đã tuyển sinh gần 200 sinh viên của 3 ngành đào tạo.

Công đoàn viên Khoa là cán bộ lý luận chính trị có phẩm chất, bản lĩnh, nhận thức và luôn quán triệt chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước. Đối với việc tinh gọn bộ máy trong hệ thống chính trị theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW đã được cán bộ công đoàn triển khai đến từng công đoàn viên. Đồng thời, mỗi công đoàn viên đều là cán bộ tuyên truyền quan điểm của Đảng đến từng sinh viên trong Khoa và sinh viên trong toàn Trường về chủ trương tinh gọn bộ máy thông qua giảng dạy các môn lý luận chính trị góp phần tạo nên sự đồng thuận ngay trong môi trường giáo dục ở Trường đại học Cần Thơ. Bên cạnh đó, đồng chí Bí thư Đảng bộ cũng tích cực tham gia các buổi tọa đàm chủ đề về tinh gọn bộ máy, tư tưởng Hồ Chí Minh về tinh gọn bộ máy,… Câu lạc bộ lý luận

4. Có 24 giảng viên, 03 viên chức hành chính, 01 nhân viên.

của Đoàn Khoa cũng đã tổ chức nhiều cuộc tọa đàm về chủ đề tinh gọn để tuyên truyền đến với đoàn viên thanh niên trong và ngoài đơn vị. Bản thân Khoa cũng nằm trong quá trình tinh gọn, đang trong giai đoạn sáp nhập với Khoa Khoa học xã hội và nhân văn. Với hoạt động tích cực của công đoàn, chủ trương tinh gọn này được sự đồng thuận cao của cán bộ và sinh viên.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Là thành viên trong hệ thống chính trị, với chức năng giám sát và đại diện cho người lao động, để hoạt động hiệu quả hơn công đoàn phải:

Một là, công đoàn không ngừng đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng, trong hoạt động vận động công đoàn viên để thích ứng, đảm bảo lợi ích cho các công đoàn viên và trở thành động lực cho quá trình tinh gọn bộ máy. Đồng thời phải nhận thức sâu sắc bản thân công đoàn cũng phải nằm trong dòng chảy tinh gọn cho phù hợp.

Hai là, cần quan tâm sâu sát hơn để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và đảm bảo lợi ích chính đáng của người lao động, nhất là những công đoàn viên thuộc nhóm tinh gọn.

Ba là, trong quá trình tinh gọn bộ máy, với tư cách là tổ chức thành viên của hệ thống chính trị, công đoàn cần tham gia tích cực với Đảng, Nhà nước thực hiện tốt các nguyên tắc hoạt động nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ và nguyên tắc tập thể lãnh đạo cá nhân phụ trách.

Bốn là, học tập các kinh nghiệm hoạt động của các tổ chức công đoàn thế giới (Mỹ - đàm phán, thương lượng; Thụy Điển – đề xuất giải pháp; …)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng, (2017). *Nghị quyết Số 18-NQ/TW về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, ngày 25 tháng 10 năm 2017*.
2. Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb.Chính trị quốc gia – Sự thật, HN, t.4.
3. Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb.Chính trị quốc gia – Sự thật, HN, t.7.

PHÂN TÍCH, ĐÁNH GIÁ VAI TRÒ CỦA ỦY BAN KIỂM TRA CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW CỦA BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHÓA XII – NHÌN TỪ THỰC TIỄN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP.HCM

ThS. Nguyễn Vũ Thụ Nhân

Chủ nhiệm UBKT Công đoàn Công đoàn Trường Đại học Sư phạm TP.HCM

Tác giả liên hệ: nhannvt@hcmue.edu.vn

Tóm tắt: *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đã đặt ra những yêu cầu mới đối với tổ chức Công đoàn nói chung, trong đó có Ủy ban Kiểm tra Công đoàn.*

Trường Đại học Sư phạm TP.HCM là một trong những cơ sở giáo dục trọng điểm, đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục chất lượng cao cho khu vực phía Nam và cả nước. Trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, vai trò của Ủy ban Kiểm tra Công đoàn càng trở nên cấp thiết nhằm bảo đảm sự công khai, minh bạch, kỷ luật và thúc đẩy tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, viên chức.

Bài viết phân tích và đánh giá vai trò của Ủy ban Kiểm tra Công đoàn trong giai đoạn này, đồng thời đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trong thực tiễn tại Trường Đại học Sư phạm TP.HCM.

Từ khóa: *Nghị quyết 18-NQ/TW; Ủy ban kiểm tra Công đoàn; đổi mới; tinh gọn; hiệu lực; hiệu quả*

I. MỞ ĐẦU

Ủy ban Kiểm tra Công đoàn là cơ quan chuyên trách kiểm tra, giám sát việc thực hiện Điều lệ Công đoàn, các nghị quyết, quy định của tổ chức Công đoàn và chính sách pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ của đoàn viên công đoàn.

Theo Điều 36 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam (sửa đổi, bổ sung năm 2012):

"Ủy ban kiểm tra Công đoàn có trách nhiệm kiểm tra, giám sát việc thực hiện Điều lệ Công đoàn, nghị quyết, chỉ thị của tổ chức Công đoàn, kiểm tra các tổ chức Công đoàn cơ sở và các tổ chức trực thuộc Công đoàn cấp trên; thực hiện kiểm tra về tài chính Công đoàn theo quy định."

Nghị quyết số 18-NQ/TW của BCH Trung ương Đảng khóa XII khẳng định yêu cầu về đổi mới tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, trong đó có tổ chức Công đoàn. Ủy ban Kiểm tra Công đoàn cần thực hiện vai trò giám sát, kiểm tra để góp phần đảm bảo tổ chức Công đoàn hoạt động nghiêm túc, đúng quy định, từ đó nâng cao chất lượng phục vụ đoàn viên, người lao động.

II. NỘI DUNG

1. Thực trạng hoạt động của ủy ban kiểm tra công đoàn tại Trường Đại Học Sư Phạm TP.HCM

1.1. Tổ chức bộ máy và nhân sự

Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Trường Đại học Sư phạm TP.HCM được thành lập với đội ngũ có trình độ chuyên môn, am hiểu về pháp luật lao động, Điều lệ Công đoàn, và các văn bản liên quan đến hoạt động Công đoàn trong lĩnh vực giáo dục. Nhân sự được phân công rõ ràng, đảm bảo thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát một cách bài bản, khoa học.

1.2 Hoạt động kiểm tra, giám sát

Ủy ban Kiểm tra đã chủ động tham mưu cho Ban Chấp hành Công đoàn Trường xây dựng kế hoạch kiểm tra theo định kỳ và đột xuất, tập trung vào các nội dung:

Việc thực hiện Điều lệ Công đoàn, quy chế, nghị quyết Công đoàn bộ phận, tổ công đoàn tại các khoa, bộ môn, đơn vị trực thuộc.

Việc thực hiện chính sách, chế độ cho cán bộ viên chức và người lao động.

Quản lý tài chính Công đoàn đảm bảo công khai, minh bạch, đúng quy định.

Xử lý các khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền lợi của đoàn viên công đoàn.

2. Vai trò của ủy ban kiểm tra công đoàn trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW

2.1. Tham mưu cho Công đoàn Trường trong đổi mới tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động

Nghị quyết 18-NQ/TW yêu cầu tinh gọn bộ máy, hiệu lực hiệu quả. Ủy ban Kiểm tra Công đoàn chủ động kiểm tra, giám sát việc thực hiện sắp xếp tổ chức các cấp Công đoàn trong nhà trường, đảm bảo phù hợp với Điều lệ Công đoàn Việt Nam và chương trình hoạt động của Công đoàn Trường và chương trình hàng năm của Ủy ban Kiểm tra, đồng thời khuyến nghị các giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn.

2.2. Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cán bộ viên chức, người lao động

Trong giai đoạn đổi mới tổ chức, có thể phát sinh những vấn đề nhạy cảm về quyền lợi của đoàn viên công đoàn và người lao động. Ủy ban Kiểm tra Công đoàn thực hiện giám sát chặt chẽ, xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, bảo đảm quyền lợi chính đáng cho đoàn viên công đoàn và người lao động, góp phần giữ vững ổn định nội bộ.

2.3. Nâng cao vai trò giám sát tài chính Công đoàn

Tài chính Công đoàn là nền tảng cho hoạt động tổ chức và chăm lo đời sống đoàn viên. Ủy ban Kiểm tra đẩy mạnh kiểm tra, giám sát chặt chẽ công tác quản lý tài chính, tránh thất thoát, lãng phí, đảm bảo minh bạch, công khai theo đúng quy định.

2.4. Tham gia xây dựng văn hóa công đoàn lành mạnh, dân chủ

Ủy ban Kiểm tra phối hợp tổ chức các hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật, Điều lệ Công đoàn, góp phần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, lành mạnh, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật công đoàn trong đoàn viên công đoàn và người lao động.

3. Những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân

Một số cán bộ công đoàn chưa thật sự chủ động trong công tác kiểm tra, giám sát do thiếu kinh nghiệm hoặc chưa nhận thức đầy đủ vai trò của mình.

Tính phức tạp trong quản lý, tổ chức bộ máy sắp xếp lại dẫn đến khó khăn trong việc nắm bắt thông tin và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh.

Nguồn lực về nhân sự và kinh phí cho hoạt động kiểm tra còn hạn chế, ảnh hưởng đến phạm vi và hiệu quả hoạt động.

Chưa có cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa Ủy ban Kiểm tra Công đoàn với các tổ chức, đơn vị trong Trường, dẫn đến một số vụ việc kéo dài, chưa được xử lý triệt để.

4. Kiến nghị giải pháp

4.1. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ Ủy ban Kiểm tra Công đoàn

Để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, cần tổ chức các lớp tập huấn, hội thảo về công tác kiểm tra, giám sát Công đoàn theo hướng cập nhật các quy định mới, kỹ năng xử lý vụ việc.

4.2. Hoàn thiện cơ chế phối hợp công tác

Thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa Ủy ban Kiểm tra Công đoàn với các phòng ban, đơn vị chức năng trong Trường để tăng cường hiệu quả xử lý các vấn đề liên quan đến quyền lợi đoàn viên.

4.3. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, kiểm tra, giám sát

Sử dụng phần mềm quản lý, hệ thống báo cáo trực tuyến để tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kịp thời phát hiện các sai phạm để kịp thời chấn chỉnh.

4.4. Nâng cao tính công khai, minh bạch trong hoạt động Công đoàn

Thường xuyên công khai kết quả kiểm tra, tài chính Công đoàn và các quyết định xử lý để tạo sự đồng thuận, tin tưởng trong cán bộ viên chức.

III. KẾT LUẬN

Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Trường Đại học Sư phạm TP.HCM đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo đảm kỷ luật, minh bạch và nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn, nhất là trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW.

Qua thực tiễn, công tác kiểm tra đã góp phần quan trọng trong việc xây dựng tổ chức Công đoàn

vững mạnh, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của cán bộ viên chức, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của nhà trường.

Để tiếp tục phát huy hiệu quả này, cần tăng cường đầu tư về nguồn lực (con người và tài chính), đổi mới phương thức hoạt động và nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ công đoàn, góp phần thực hiện thành công Nghị quyết số 18-NQ/TW, xây dựng tổ chức Công đoàn hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017). Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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. Điều lệ Công đoàn Việt Nam.
3. Báo cáo hoạt động Công đoàn Trường Đại học Sư phạm TP.HCM năm 2023.
4. Văn bản hướng dẫn công tác kiểm tra, giám sát Công đoàn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

TINH GỌN BỘ MÁY CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

ThS. Nguyễn Nam Thắng[1*], ThS. Nguyễn Thế Bảo[1], TS. Trần Văn Trọn[2]

[1]Phòng Tổ chức – Hành chính, [2] Khoa Cơ khí Chế tạo máy

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

[*] Tác giả liên hệ: namthang@hcmute.edu.vn

Tóm tắt: *Tham luận tập trung vào chủ trương tinh gọn bộ máy tổ chức của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, tối ưu nguồn lực và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững. Việc giảm 15%–20% đầu mối tổ chức giúp giảm chồng chéo, tối ưu chi phí, tăng tính minh bạch và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, thách thức lớn nằm ở việc bố trí nhân sự và ổn định tư tưởng đội ngũ. Để thành công, cần đồng thuận, minh bạch, cùng các giải pháp về truyền thông, quản trị và chính sách nhân sự hợp lý, đặc biệt với vai trò quan trọng của Công đoàn trong việc đảm bảo quyền lợi chính đáng cho viên chức, người lao động.*

Từ khóa*: tinh gọn bộ máy; tự chủ đại học; đổi mới giáo dục; quản trị nguồn lực; công đoàn.*

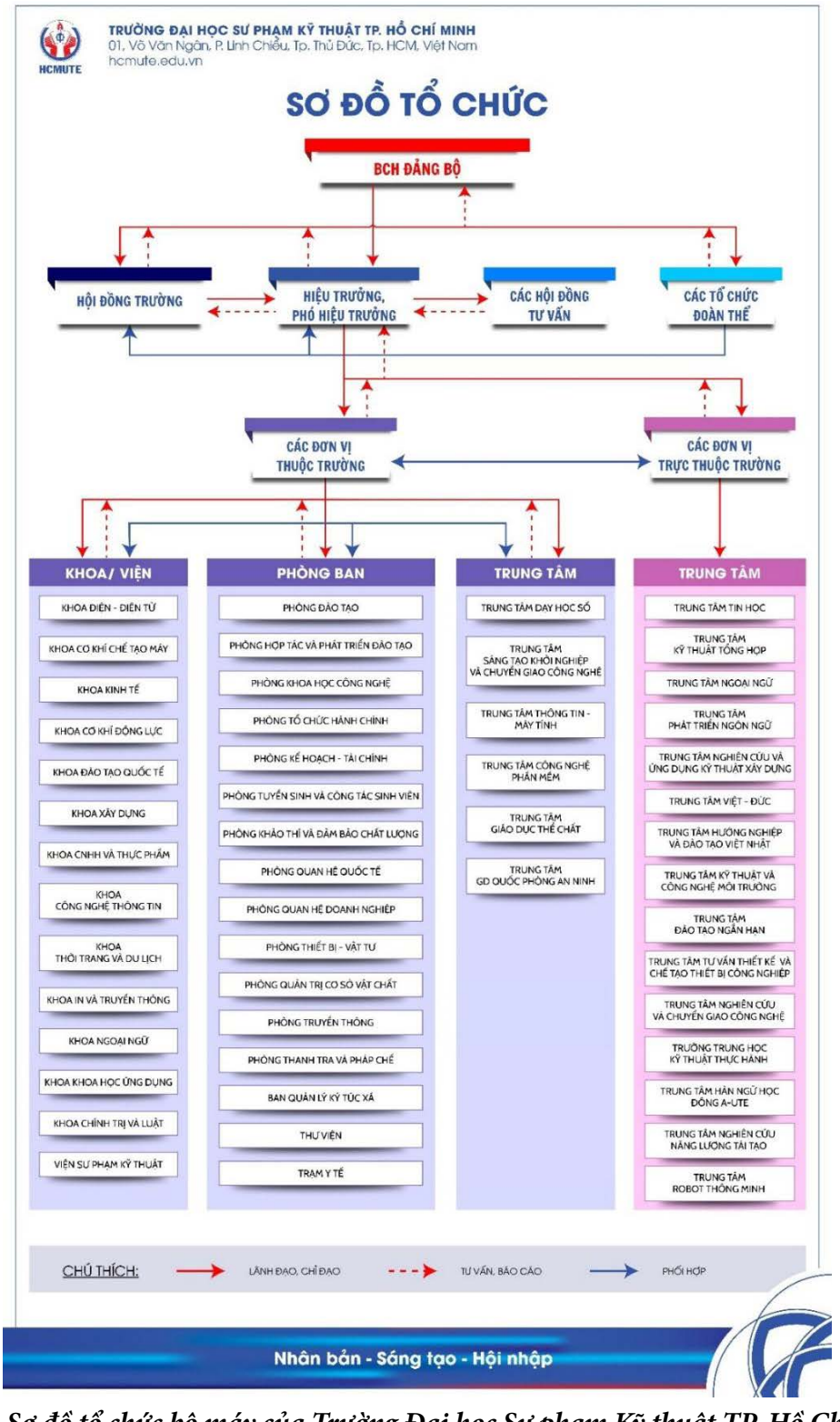
1. Mở đầu

Trong bối cảnh đổi mới và tự chủ giáo dục, việc tinh gọn tổ chức bộ máy là một nhiệm vụ chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững. Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh, với vai trò là một đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, đã không ngừng đổi mới cơ cấu tổ chức để phù hợp với xu thế phát triển.

Ngày 29/3/2025, Hội đồng Trường đã ban hành Nghị quyết số 228/NQ-HĐT phê duyệt chủ trương giảm từ 15% đến 20% đầu mối tổ chức bên trong nhà trường. Đây là bước đi cụ thể hóa các chỉ đạo của Trung ương, đặc biệt là Kế hoạch số 141/KH-BCĐTKNQ18 ngày 06/12/2024 của Ban Chỉ đạo của Chính phủ về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW (Phòng Công chức, Viên chức và Tổ chức bộ máy, 2024). Việc triển khai chủ trương này không chỉ là yêu cầu tất yếu để tuân thủ quy định pháp luật, mà còn mang lại nhiều cơ hội và thách thức đối với sự phát triển bền vững của nhà trường.

2. Nội dung

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh là đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và có cơ cấu tổ chức chặt chẽ và khoa học. Trường bao gồm **16** phòng – ban chức năng, **13** khoa và **01** viện, đảm bảo công tác quản lý, đào tạo và nghiên cứu khoa học. Ngoài ra, Trường còn có **06** trung tâm thuộc Trường và **14** trung tâm, **01** Trường Trung học Kỹ thuật thực hành trực thuộc Trường, đáp ứng các nhu cầu về nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và dịch vụ đào tạo.



Hình 1. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

Về nhân sự, tính đến 30/4/2025, tổng số cán bộ viên chức và người lao động của Trường là **942** người. Trong đó có **690** giảng viên (chiếm tỷ lệ 73,2 %), **252** cán bộ hành chính, phục vụ. Trong số giảng viên có **332** người có trình độ Tiến sĩ **(chiếm 48,1%),** có 73 Phó giáo sư và 01 Giáo sư.

Cơ cấu nhân sự được thiết kế cân đối giữa các nhóm công việc, đảm bảo hiệu quả trong quản lý, giảng dạy và hỗ trợ. Tuy nhiên, một số tồn tại đã được ghi nhận:

- Một số phòng, ban, trung tâm chưa đáp ứng đủ số lượng tối thiểu 07 viên chức làm việc theo quy định hiện hành.

- Số lượng cấp phó tại một số phòng, ban, trung tâm vượt quá giới hạn được quy định tại Nghị định số 120/2020/NĐ-CP, gây mất cân đối trong cơ cấu tổ chức.

- Tình trạng chồng chéo chức năng trong một số đơn vị gây mất cân đối trong cơ cấu tổ chức.

Việc triển khai chủ trương tinh gọn bộ máy không chỉ là yêu cầu tất yếu để đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật, mà còn mang lại nhiều tác động tích cực cho sự phát triển bền vững của nhà trường.

Thứ nhất, nâng cao hiệu quả quản lý và điều hành: Một bộ máy tinh gọn giúp xác định rõ vai trò, trách nhiệm của từng đơn vị, giảm thiểu sự chồng chéo trong quản lý, phân cấp rõ ràng. Từ đó, việc ra quyết định trở nên nhanh chóng, hiệu quả hơn, đồng thời tạo điều kiện để nhà trường thích ứng linh hoạt với sự thay đổi của môi trường giáo dục và xã hội.

Thứ hai, tối ưu hóa nguồn lực tài chính và nhân sự: Bộ máy tinh gọn không chỉ giảm gánh nặng tài chính (bao gồm chi phí vận hành, tiền lương và đầu tư cơ sở vật chất) [1] mà còn loại bỏ các vị trí không cần thiết, trùng lặp chức năng. Việc tinh gọn đi kèm với đánh giá năng lực sẽ giữ lại những cán bộ có phẩm chất và năng lực cao, tạo động lực đổi mới trong quản lý. Đồng thời, nguồn lực tiết kiệm được sẽ được tái phân bổ hiệu quả hơn vào các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và chuyển giao tri thức, góp phần nâng cao chất lượng dạy và học.

Thứ ba, tăng cường tính minh bạch và giảm thiểu tiêu cực: Một bộ máy tinh gọn và minh bạch sẽ giảm cơ hội cho các hành vi tham nhũng, tiêu cực, đồng thời tăng cường khả năng quản lý, giám sát và điều hành của Ban Giám hiệu (Phương Mai, 2024; Phòng Công chức, Viên chức và Tổ chức bộ máy, 2024). Điều này đảm bảo các quyết định và chính sách được thực thi hiệu quả, kịp thời và phù hợp với nhu cầu phát triển của nhà trường.

Thứ tư, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế: Một tổ chức tinh gọn sẽ tạo điều kiện thuận lợi để triển khai các mô hình giáo dục tiên tiến, ứng dụng công nghệ vào giảng dạy và thích ứng nhanh với xu hướng giáo dục toàn cầu (Thi Thi, 2025). Đây là nền tảng quan trọng để nhà trường khẳng định vị thế trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam và quốc tế.

Trong phiên họp thứ nhất Ban Chỉ đạo Trung ương về tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 19/11/2024, Tổng bí thư Tô Lâm đã khẳng định: *"Do sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy là công việc rất khó, nhạy cảm, phức tạp, ảnh hưởng trực tiếp đến mỗi con người trong từng tổ chức, nhất là trong việc đề xuất giải thể, sáp nhập một số cơ quan tổ chức nên cần phải có sự đoàn kết, quyết tâm cao, dũng cảm và cả sự hi sinh lợi ích cá nhân, lợi ích chung của từng Đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức"*. Từ quan điểm trên, có thể thấy rằng việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy không chỉ là một nhiệm vụ chính trị trọng tâm mà còn là bước chuyển mang tính chiến lược, tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực của đời sống, chính trị và xã hội.

Phòng Tổ chức – Hành chính, với vai trò là đơn vị tham mưu chủ chốt về công tác tổ chức bộ máy, đã tiến hành rà soát lại chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong toàn trường. Trên tinh thần thực hiện nghiêm túc Nghị quyết số 18-NQ/TW, quá trình sắp xếp được triển khai với nguyên tắc:

(1) Không chồng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các đơn vị.

(2) Giảm thiểu tối đa sự xáo trộn, đảm bảo hoạt động ổn định, hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả.

(3) Tiết giảm chi phí, đồng thời tạo tiền đề để các đơn vị sau khi được sắp xếp có thể kế thừa và phát huy thế mạnh, nâng cao năng suất lao động cũng như mức thu nhập bình quân của viên chức và người lao động trong toàn trường.

Bên cạnh những tác động tích cực, quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy cũng đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức lớn.

Một là, vấn đề bố trí nhân sự sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy: Việc lựa chọn, bố trí nhân sự phù hợp sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy là một thách thức lớn. Điều này đòi hỏi phải giữ lại những cá nhân có năng lực, phẩm chất, đồng thời loại bỏ các vị trí trùng lặp hoặc không còn phù hợp. Quy trình lựa chọn nhân sự cần dựa trên cơ sở vị trí việc làm, năng lực chuyên môn và tiêu chí công bằng, minh bạch, nhằm đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của đội ngũ (Phòng Công chức, Viên chức và Tổ chức bộ máy, 2024). Đây là một nhiệm vụ khó khăn nhưng mang tính quyết định để nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống.

Hai là, tư tưởng đội ngũ viên chức, người lao động: Quá trình tinh gọn tổ chức bộ máy tạo ra sự thay đổi lớn, tác động trực tiếp đến tâm lý và tư tưởng của viên chức, người lao động trong nhà trường. Một số rào cản tư tưởng thường gặp bao gồm:

- Tâm lý ngại thay đổi: Một bộ phận viên chức, người lao động có xu hướng quen với cách vận hành cũ, lo ngại trước những biến động về công việc, vị trí công tác và quyền lợi cá nhân (Phương Mai, 2024; CĐ Trường ĐHBK HN).

- Hoài nghi về hiệu quả cải tổ: Một số nhân sự bày tỏ lo lắng về tính khả thi của việc sắp xếp lại bộ máy, cho rằng cải tổ có thể gây xáo trộn, ảnh hưởng đến hoạt động giảng dạy và nghiên cứu.

- Áp lực đối với đội ngũ cán bộ quản lý: Các cán bộ quản lý có thể gặp khó khăn trong việc điều hành bộ máy mới, thích ứng với cách vận hành tinh gọn hơn, hoặc lo lắng về vai trò của mình trong cơ cấu tổ chức mới.

Để giải quyết những thách thức trong quá trình tinh gọn tổ chức bộ máy, nhà trường cần triển khai một loạt giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo viên chức và người lao động cảm thấy an tâm, duy trì động lực làm việc và khôi phục niềm tin vào tổ chức.

Một là, giải pháp về tư tưởng: Cần xây dựng một kế hoạch truyền thông nội bộ hiệu quả nhằm giải thích rõ ràng mục tiêu, lộ trình và lợi ích của việc tinh gọn. Lãnh đạo nhà trường cần chủ động lắng nghe, tiếp thu ý kiến phản hồi để đưa ra các chính sách hỗ trợ phù hợp, từ đó tạo sự đồng thuận trong toàn trường (Phương Mai, 2024; CĐ Trường ĐHBK HN).

Hai là, giải pháp về quy mô tổ chức: Sắp xếp lại các đơn vị theo hướng tối ưu hóa nguồn lực, đảm bảo không chồng chéo chức năng, nhiệm vụ và hạn chế xáo trộn. Mục tiêu là duy trì hoạt động ổn định, hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả, đồng thời giảm bớt các bộ phận trung gian, tăng cường sự phối hợp giữa các đơn vị để nâng cao hiệu quả hoạt động.

Ba là, giải pháp về quản trị: Xây dựng hệ thống quản trị hiện đại, ứng dụng công nghệ thông tin để giảm bớt khối lượng công việc hành chính cho giảng viên, giúp họ tập trung vào chuyên môn đào tạo và nghiên cứu.

Bốn là, giải pháp về nhân lực: Thiết lập chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm giữ chân giảng viên giỏi, đồng thời nâng cao tính linh hoạt trong phân công công việc để tối ưu hóa đội ngũ giảng dạy. Triển khai hiệu quả Đề án xây dựng hệ thống các giải pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao của trường. Tạo điều kiện để hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh (Thi Thi, 2025), dựa trên việc thực hiện các chương trình nghiên cứu quan trọng hoặc có tính chiến lược.

Cuối cùng, nâng cao vai trò lãnh đạo: Cấp ủy đảng cần thể hiện vai trò lãnh đạo mạnh mẽ, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu trong quá trình tinh gọn bộ máy. Lãnh đạo các đơn vị cần thể hiện sự quan tâm, lắng nghe và hỗ trợ đối với đội ngũ viên chức, người lao động, đặc biệt là những người chịu tác động sau quá trình tinh gọn. Sự đồng cảm và việc tạo không gian để viên chức, người lao động chia sẻ cảm xúc sẽ giúp xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, giảm thiểu lo âu, bất an, đồng thời tạo động lực để họ tiếp tục cống hiến lâu dài cho tổ chức.

Trong bối cảnh đổi mới và tự chủ giáo dục, việc tinh gọn tổ chức bộ máy không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là nhiệm vụ chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường. Tuy nhiên, quá trình này không tránh khỏi những khó khăn, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến tư tưởng, quyền lợi và sự đồng thuận của đội ngũ viên chức, người lao động. Chính vì vậy, Công đoàn Trường giữ một vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo sự hài hòa giữa mục tiêu phát triển của nhà trường và quyền lợi chính đáng của người lao động. Với vai trò đại diện, giám sát và hỗ trợ, Công đoàn không chỉ góp phần tháo gỡ các thách thức mà còn thúc đẩy sự đồng thuận, đoàn kết trong toàn trường, tạo nền tảng vững chắc cho việc triển khai các chính sách tinh gọn một cách hiệu quả và bền vững (Phương Mai, 2024; CĐ Trường ĐHBK HN). Vai trò này được thể hiện qua các khía cạnh sau:

- Đại diện quyền lợi của viên chức và người lao động: Công đoàn có trách nhiệm lắng nghe, thu thập ý kiến và nguyện vọng của đội ngũ viên chức, người lao động để phản ánh đến lãnh đạo nhà trường. Điều này giúp đảm bảo các chính sách tinh gọn không gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền lợi chính đáng của người lao động, đồng thời tạo sự đồng thuận trong toàn trường.

- Tham gia xây dựng kế hoạch tinh gọn: Công đoàn phối hợp chặt chẽ với lãnh đạo nhà trường để tham gia vào quá trình xây dựng, thẩm định và triển khai các kế hoạch sắp xếp tổ chức bộ máy. Vai trò này giúp đảm bảo các quyết định được thực hiện trên cơ sở khoa học, phù hợp với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của trường.

- Tuyên truyền và ổn định tư tưởng: Công đoàn đóng vai trò quan trọng trong việc truyền thông nội bộ, giải thích rõ ràng mục tiêu, lợi ích và lộ trình thực hiện tinh gọn bộ máy. Đồng thời, tổ chức này cũng hỗ trợ giải quyết những lo ngại, tâm lý bất an của viên chức, người lao động, từ đó tạo môi trường làm việc tích cực và đoàn kết.

- Giám sát và đảm bảo minh bạch: Trong quá trình thực hiện tinh gọn, Công đoàn tham gia giám sát việc thực thi các chính sách, đảm bảo tính minh bạch, công bằng và công khai trong việc bố trí, sắp xếp nhân sự. Điều này giúp giảm thiểu các xung đột và tiêu cực có thể phát sinh

3. Kết luận

Tinh gọn tổ chức bộ máy là một yêu cầu tất yếu, mang tính chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và tối ưu hóa nguồn lực của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh. Dù phải đối mặt với không ít thách thức, nhưng với sự đồng thuận, quyết tâm cao của Đảng ủy, Hội đồng trường, Ban Giám hiệu cùng toàn thể viên chức, người lao động, nhà trường hoàn toàn có thể đạt được mục tiêu phát triển bền vững. Qua đó, không chỉ khẳng định vị thế trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam mà còn mở rộng ảnh hưởng và hội nhập sâu rộng với nền giáo dục quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Thi Thi, (2025). "TS. Đỗ Tuấn Minh: Tinh gọn bộ máy giúp cơ sở giáo dục đại học có nhiều cơ hội", *Tạp chí Giáo dục Việt Nam*. Truy cập tại: https://giaoduc.net.vn/ts-do-tuan-minh-tinh-gon-bo-may-giup-co-so-giao-duc-dai-hoc-co-nhieu-co-hoi-post249188.gd
2. Phòng Công chức, Viên chức và Tổ chức bộ máy, (2024). *Tham luận: Định hướng sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Phước*. Sở Nội vụ tỉnh Bình Phước.
3. Phương Mai, (2024). Nhiệm vụ cấp bách của Công đoàn trong thực hiện tinh gọn bộ máy. *Báo Lao động Công đoàn*. Truy cập tại: https://bk.laodongcongdoan.vn/nhiem-vu-cap-bach-cua-cong-doan-trong-thuc-hien-tinh-gon-bo-may-108861.html?locale=vi
4. CĐ Trường ĐHBK HN, (----). *Vai trò của Công đoàn trong việc thực hiện đổi mới, sắp xếp tinh gọn bộ máy tổ chức*. Công đoàn Trường Đại học Bách khoa Hà Nội. Truy cập tại: https://congdoan.hust.edu.vn/vai-tro-cua-cong-doan-trong-viec-thuc-hien-doi-moi,-sap-xep-tinh-gon-bo-may-to-chuc/?locale=vi

VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 18-NQ/TW VỀ SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY TINH GỌN, HOẠT ĐỘNG HIỆU LỰC, HIỆU QUẢ

ThS. Phạm Ngọc Dung, ThS. Nguyễn Trọng Thể *

Phòng Hành chính - Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM

* *Tác giả liên hệ: trongthe@hcmuaf.edu.vn*

Tóm tắt: *Bài viết tập trung phân tích vai trò của tổ chức Công đoàn trong bối cảnh triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Trọng tâm nội dung xoay quanh vai trò và sự tham gia của Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Nhà trường. Qua đó, góp phần khẳng định vị thế của tổ chức Công đoàn trong công cuộc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức bộ máy Nhà trường theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW.*

Từ khóa: *Công đoàn, đồng hành, đồng thuận, hợp nhất, tinh gọn, đổi mới, hiệu quả*

1. Mở đầu

Cải cách hành chính, tinh gọn tổ chức - bộ máy là một chủ trương lớn, có tính chiến lược lâu dài của Đảng và Nhà nước trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện đại, hiệu lực, hiệu quả. Trong bối cảnh đất nước đang bước vào thời kỳ phát triển mới, việc tiếp tục đẩy mạnh sắp xếp tổ chức bộ máy được xác định là khâu đột phá quan trọng, nhằm khắc phục tình trạng cồng kềnh, chồng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, đơn vị; đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thúc đẩy tinh thần phục vụ nhân dân.

Ngày 25/10/2017, Hội nghị Trung ương 6 khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW về "Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả". Nghị quyết đã xác định rõ quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp để từng bước thực hiện đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở.

Trong quá trình hiện thực hóa các mục tiêu của Nghị quyết số 18-NQ/TW, một trong những yêu cầu đặt ra là phải đảm bảo sự ổn định, đồng thuận và tâm thế tích cực của người lao động, đối tượng trực tiếp chịu tác động của việc sắp xếp lại tổ chức, cơ cấu lại đội ngũ và tinh giản biên chế. Chính vì vậy, vai trò của tổ chức Công đoàn càng trở nên quan trọng và mang tính quyết định.

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội, đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, không chỉ đơn thuần là "người bảo vệ" quyền lợi mà còn là "người đồng hành" cùng người lao động thích ứng với thay đổi; đồng thời là "đối tác" tích cực của chính quyền trong tổ chức thực hiện các chủ trương cải cách.

Tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, công tác sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW được xác định là nhiệm vụ trọng tâm trong tiến trình đổi mới của Nhà trường. Quá trình này không chỉ là sự tái cấu trúc về mặt tổ chức bộ máy, mà còn là sự thay đổi trong nhận thức, phương thức quản lý và vận hành. Trong bối cảnh đó, tổ chức Công đoàn, với vai trò là tổ chức chính trị - xã hội, đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của viên chức, người lao động đã và đang phát huy vai trò quan trọng trong việc tham gia cùng với Đảng ủy, Ban Giám hiệu thực hiện hiệu quả nhiệm vụ này.

2. Nội dung

2.1. Bối cảnh và yêu cầu đặt ra

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII xác định rõ mục tiêu "tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả". Đây là một bước đi chiến lược, toàn diện, nhằm khắc phục tình trạng cồng kềnh, chồng chéo trong bộ máy tổ chức, đồng thời nâng cao năng lực quản trị, tính chuyên nghiệp và chất lượng phục vụ trong toàn hệ thống chính trị, trong đó có các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Trong bối cảnh đó, Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, với quy mô đào tạo lớn, cơ cấu tổ chức đa ngành, đa lĩnh vực, cũng đang đứng trước yêu cầu cấp thiết phải cơ cấu lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả, phù hợp với định hướng tự chủ đại học và hội nhập quốc tế. Việc sáp nhập, hợp nhất một số đơn vị trực thuộc là tất yếu nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, tiết kiệm nguồn lực và nâng cao chất lượng quản lý.

Việc tái cấu trúc tổ chức bộ máy của Nhà trường được thực hiện thông qua việc hợp nhất, sáp nhập một số đơn vị, cụ thể: sáp nhập Khoa Khoa học, Bộ môn Lý luận chính trị thành Khoa Khoa học - Lý luận chính trị; hợp nhất Phòng Hành chính, Phòng Thông tin - Truyền thông và Văn phòng Đảng - Đoàn thể thành Văn phòng Trường; sáp nhập Phòng đào tạo, Phòng Đào tạo sau đại học thành Phòng Đào tạo; hợp nhất Phòng Quản lý nghiên cứu khoa học, Phòng Hợp tác quốc tế, Tạp chí Nông nghiệp và phát triển thành Phòng Hợp tác - Khoa học công nghệ; hợp nhất Phòng Quản lý chất lượng, Phòng Thanh tra giáo dục thành Phòng Quản lý chất lượng - Thanh tra; hợp nhất Phòng Công tác sinh viên, Trung tâm Hỗ trợ sinh viên và quan hệ doanh nghiệp, Trạm Y tế thành Phòng Hỗ trợ người học; hợp nhất Trung tâm Ngoại ngữ, Trung tâm Tin học ứng dụng thành Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học; hợp nhất Trung tâm Ươm tạo doanh nghiệp công nghệ, Trung tâm Nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ, Trung tâm Nghiên cứu chế biến lâm sản - giấy và bột giấy thành Trung tâm Đổi mới sáng tạo - Chuyển giao khoa học công nghệ.

Sau sắp xếp tinh gọn, cơ cấu tổ chức bộ máy của Nhà trường đã được tinh giản 13 đơn vị (chiếm tỷ lệ 30,23%), gồm: 04 Phòng, 01 Văn phòng, 02 đơn vị chức năng, 05 Trung tâm và 01 Bộ môn.

Đây là bước đi thiết thực nhằm cụ thể hóa Nghị quyết số 18-NQ/TW, tinh gọn tổ chức bộ máy, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

2.2. Vai trò của Công đoàn trong quá trình sắp xếp tinh gọn bộ máy

Trong bối cảnh triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW về việc tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tổ chức Công đoàn giữ vai trò hết sức quan trọng, vừa là chủ thể đồng hành cùng hệ thống chính trị, vừa là lực lượng đại diện, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, vai trò này được thể hiện rõ qua một số nội dung sau:

- Đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động

Trong quá trình sắp xếp, hợp nhất, sáp nhập, Công đoàn đóng vai trò là người đại diện cho tiếng nói của đội ngũ viên chức, người lao động. Công đoàn kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, từ đó phản ánh đến Đảng ủy, Ban Giám hiệu để có những điều chỉnh, hỗ trợ phù hợp, hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực đến quyền lợi và tâm lý người lao động.

- Tuyên truyền, vận động, tạo sự đồng thuận

Sự thay đổi về tổ chức bộ máy luôn kéo theo những xáo trộn trong tâm lý và thói quen công việc của viên chức, người lao động. Công đoàn giữ vai trò chủ lực trong công tác truyền thông nội bộ, giải thích rõ các chủ trương, định hướng của Đảng và của Nhà trường, giúp đoàn viên hiểu đúng, tin tưởng và ủng hộ quá trình đổi mới. Đây là yếu tố then chốt giúp tạo sự đồng thuận và đoàn kết nội bộ trong toàn Trường.

- Tham gia xây dựng và phản biện phương án tổ chức sắp xếp lại bộ máy

Là tổ chức gần gũi và am hiểu đời sống, công việc của người lao động, Công đoàn có vai trò quan trọng trong việc tham gia góp ý, phản biện các phương án tổ chức lại bộ máy. Những ý kiến từ phía Công đoàn mang tính thực tiễn, khách quan, góp phần hoàn thiện các phương án sắp xếp sao cho hợp lý, hiệu quả và nhân văn.

- Giám sát quá trình thực hiện, bảo đảm sự minh bạch, công bằng

Công đoàn có trách nhiệm giám sát quá trình triển khai các quyết định sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy nhằm bảo đảm thực hiện đúng quy trình, quy định; tránh tình trạng thiên vị, thiếu công bằng. Sự giám sát của Công đoàn giúp củng cố niềm tin của người lao động và góp phần vào sự minh bạch trong hoạt động quản lý Nhà trường.

- Đề xuất các chính sách hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng

Đối với các trường hợp bị tác động bởi việc tinh gọn tổ chức (thay đổi vị trí công tác, thay đổi nhiệm vụ,…), Công đoàn có thể tham mưu các giải pháp hỗ trợ phù hợp như hỗ trợ tâm lý, đề xuất chế độ khen thưởng hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ,… để giúp người lao động an tâm công tác và tiếp tục phát huy năng lực.

- Góp phần duy trì sự ổn định và đoàn kết trong tập thể

Trong giai đoạn sắp xếp, việc duy trì sự ổn định nội bộ là điều kiện quan trọng để Nhà trường hoạt động liên tục, không bị gián đoạn. Công đoàn giữ vai trò là "chất keo gắn kết", thông qua các hoạt

động phong trào, chia sẻ, động viên kịp thời… giúp củng cố tinh thần đoàn kết, xây dựng môi trường làm việc hài hòa, tích cực.

Như vậy, vai trò của Công đoàn trong quá trình sắp xếp tinh gọn bộ máy không chỉ là hỗ trợ, phối hợp mà còn là một lực lượng chủ động, đồng hành và hỗ trợ. Thực tế triển khai tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM cho thấy: sự vào cuộc trách nhiệm, đúng lúc và đúng vai của tổ chức Công đoàn chính là yếu tố quan trọng góp phần bảo đảm cho quá trình đổi mới tổ chức bộ máy diễn ra thành công, hiệu quả và ổn định.

2.3. Hiệu quả từ sự đồng hành của Công đoàn

Trong quá trình triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW, sự đồng hành chặt chẽ và kịp thời của Công đoàn đã mang lại nhiều hiệu quả rõ nét, góp phần quan trọng vào thành công trong việc sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy của Nhà trường.

Trước hết, Công đoàn đã phát huy tốt vai trò là cầu nối giữa Đảng ủy, Ban Giám hiệu với đội ngũ viên chức, người lao động. Thông qua công tác tuyên truyền, vận động và đối thoại trực tiếp, Công đoàn đã giúp người lao động hiểu rõ mục tiêu, ý nghĩa của việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy, từ đó tạo sự đồng thuận và giảm thiểu tâm lý hoang mang, lo lắng khi có sự thay đổi về đơn vị công tác, vị trí việc làm.

Tiếp theo, Công đoàn đã chủ động phối hợp tham gia trong các hội đồng, tổ công tác xây dựng phương án tổ chức bộ máy. Sự tham gia này không chỉ mang lại góc nhìn từ người lao động mà còn góp phần cân bằng giữa yêu cầu đổi mới của Nhà trường với việc đảm bảo quyền lợi, ổn định đời sống và tinh thần cho viên chức, người lao động bị ảnh hưởng. Qua đó, các phương án sắp xếp được xây dựng có tính khả thi cao, được viên chức đồng tình, ủng hộ.

Bên cạnh đó, Công đoàn cũng đã tham mưu và đề xuất nhiều giải pháp hỗ trợ thiết thực như: động viên tinh thần, hỗ trợ công tác chuyển đổi vị trí việc làm, ghi nhận và khen thưởng các tập thể, cá nhân chấp hành tốt chủ trương sắp xếp, tinh gọn, góp phần lan tỏa tinh thần tích cực trong toàn Trường. Đây là những hành động cụ thể, thể hiện sự quan tâm sát sao và vai trò đồng hành của Công đoàn với đoàn viên trong mọi hoàn cảnh.

Ngoài ra, trong quá trình tổ chức lại bộ máy, Công đoàn vẫn duy trì hiệu quả các hoạt động phong trào, văn hóa - văn nghệ, thể dục - thể thao, sinh hoạt chuyên đề,… nhằm giữ vững tinh thần đoàn kết, gắn bó trong đội ngũ viên chức, người lao động. Những hoạt động này đóng vai trò quan trọng trong việc tạo không khí làm việc tích cực, ổn định tư tưởng và tiếp thêm động lực để viên chức, người lao động yên tâm công tác trong điều kiện mới.

Nhìn chung, sự đồng hành của Công đoàn không chỉ giúp Nhà trường tháo gỡ các khó khăn trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy mà còn tạo dựng được niềm tin, sự gắn bó trong nội bộ. Đây là minh chứng rõ ràng cho vai trò quan trọng và không thể thiếu của tổ chức Công đoàn trong tiến trình đổi mới tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM

2.4. Kiến nghị

Để tiếp tục phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong giai đoạn triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, chúng tôi đề xuất một số kiến nghị sau:

- Tăng cường công tác tuyên truyền

Công đoàn cần phối hợp chặt chẽ với Đảng ủy và Ban Giám hiệu để tổ chức các hoạt động thông tin, tuyên truyền, phổ biến chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về tinh gọn bộ máy. Nội dung tuyên truyền cần bảo đảm tính khách quan, rõ ràng, phù hợp với từng đối tượng nhằm tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động, tránh tâm lý hoang mang hoặc thái độ tiêu cực trong đội ngũ viên chức, người lao động.

- Tham gia xây dựng, phản biện và giám sát

Công đoàn cần phát huy vai trò là đại diện tiếng nói của người lao động trong quá trình Nhà trường xây dựng và thực hiện các phương án sáp nhập, hợp nhất các đơn vị. Việc phản biện và giám sát cần thực hiện trên tinh thần xây dựng, dựa trên cơ sở pháp lý rõ ràng, khách quan và hướng tới mục tiêu chung là nâng cao hiệu quả tổ chức, đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của đoàn viên.

- Bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động

Công đoàn tăng cường phối hợp với các Phòng/Ban chức năng trong việc xây dựng phương án bố trí, sắp xếp lại nhân sự hợp lý; đề xuất các chính sách hỗ trợ phù hợp cho các viên chức, người lao động bị ảnh hưởng; đảm bảo việc phân công công việc sau sắp xếp công bằng và phù hợp.

- Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn

Trước những yêu cầu mới, Công đoàn cần chú trọng bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ cán bộ công đoàn bộ phận, đặc biệt là kỹ năng đối thoại, thuyết phục, xử lý tình huống, bảo vệ quyền lợi người lao động trong môi trường có nhiều thay đổi. Đồng thời, cần nâng cao khả năng tham mưu chính sách, năng lực giám sát và nắm bắt thông tin thực tiễn tại đơn vị.

- Đổi mới phương thức hoạt động

Công đoàn cần sâu sát với cơ sở, gần gũi với đoàn viên, lấy hiệu quả thực tế làm tiêu chí đánh giá. Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, tổ chức sinh hoạt công đoàn, lấy ý kiến đoàn viên và truyền thông chính sách, góp phần nâng cao tính kịp thời và hiệu quả hoạt động.

- Tăng cường phối hợp với các bên liên quan

Sự phối hợp chặt chẽ, thường xuyên và hiệu quả sẽ giúp Công đoàn phát huy tốt vai trò của mình, đồng thời tạo thành một khối thống nhất trong triển khai các nhiệm vụ trọng tâm, đặc biệt là trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy.

3. Kết luận

Việc triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả là một quá trình tất yếu, đòi hỏi sự đồng thuận,

quyết tâm cao và phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành. Trong tiến trình đó, tổ chức Công đoàn, đặc biệt là Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM đã và đang thể hiện rõ vai trò là cầu nối giữa Đảng, chính quyền với người lao động; là lực lượng đồng hành tích cực trong công cuộc đổi mới và xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công bằng và nhân văn.

Công đoàn không chỉ dừng lại ở vai trò bảo vệ quyền lợi chính đáng của viên chức, người lao động, mà còn trực tiếp tham gia vào quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy thông qua việc tuyên truyền, vận động, giám sát, phản biện và đề xuất các giải pháp phù hợp với thực tiễn. Những đóng góp của Công đoàn đã góp phần quan trọng vào việc tạo dựng sự đồng thuận nội bộ, giữ vững ổn định tâm lý và niềm tin trong đội ngũ, từ đó giúp quá trình tổ chức lại bộ máy của Nhà trường diễn ra thuận lợi, đúng định hướng, đạt hiệu quả.

Trong thời gian tới, để tiếp tục phát huy vai trò của mình trong bối cảnh đổi mới mạnh mẽ, Công đoàn cần không ngừng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn, đổi mới phương thức hoạt động, đẩy mạnh công tác phối hợp và chủ động tham mưu, đề xuất các chính sách phù hợp. Qua đó, Công đoàn sẽ tiếp tục khẳng định vai trò là chỗ dựa tin cậy của người lao động và là lực lượng nòng cốt trong quá trình xây dựng Nhà trường phát triển bền vững, hiện đại và hội nhập.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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.

[2]. Bộ Chính trị. (2023). *Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*. Hà Nội.

[3]. Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM. (2025). *Kế hoạch số 11/KH-ĐHNL-TCCB ngày 03/01/2025 về định hướng sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM*.

[4]. Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM. (2025). *Thông báo số 326/TB-ĐHNL-TCCB ngày 05/02/2025 về việc xây dựng Đề án sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và nhân sự*.

[5]. Đảng ủy Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM. (2025). *Nghị quyết số 25-NQ/ĐU ngày 03/4/2025 về thống nhất phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM*.

HỢP NHẤT MỘT SỐ ĐƠN VỊ THÀNH VĂN PHÒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GÓC NHÌN CỦA NGƯỜI TRONG CUỘC

ThS. Nguyễn Trọng Thể

Ban Tuyên giáo BCH Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM

[*] *Tác giả liên hệ: trongthe@hcmuaf.edu.vn*

Tóm tắt: *Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và trong bối cảnh ngành Giáo dục đang ra sức thúc đẩy đổi mới giáo dục đại học, tiến tới tự chủ đại học hoàn toàn vào năm 2026. Do đó, việc tái cấu trúc bộ máy hành chính trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao hiệu quả quản trị trong các cơ sở giáo dục đại học. Bài viết này thể hiện góc nhìn của người trong cuộc trong quá trình hợp nhất một số đơn vị hành chính của Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM thành Văn phòng Trường.*

Từ khóa: *Chủ trương, hợp nhất, tinh gọn, đổi mới, hiệu quả, công đoàn*

I. Mở đầu

Trong bối cảnh hệ thống giáo dục đại học Việt Nam đang từng bước đổi mới theo hướng hiện đại hóa, chuyên nghiệp và tự chủ thì yêu cầu về việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức - bộ máy để làm tăng hiệu quả hoạt động của nhà trường là yêu cầu cấp thiết, cần phải thực hiện ngay.

Các trường đại học, đặc biệt là những trường có quy mô lớn, truyền thống lâu đời như Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM thì cần phải nhanh chóng hơn nữa trong việc thích ứng, tái cơ cấu và tổ chức lại bộ máy nhằm giảm chồng chéo, tăng năng suất và linh hoạt hơn trong các hoạt động của Nhà trường.

Việc sắp xếp, tinh gọn cũng là sự cụ thể hóa việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Trong đó, yêu cầu "giảm đầu mối, giảm cấp trung gian, tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức" được đặt ra như một nhiệm vụ chính trị xuyên suốt đối với toàn hệ thống, bao gồm cả các cơ sở giáo dục công lập.

Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM hợp nhất một số đơn vị thành Văn phòng Trường là một trong những mục tiêu có tính chiến lược trong tiến trình đổi mới đó. Từ góc nhìn của người trực tiếp chịu tác động trong quá trình hợp nhất, bài viết này chia sẻ những ghi nhận thực tiễn, các khó khăn, thuận lợi, chuyển biến tâm lý, hành vi, cùng với một số kiến nghị.

II. Nội dung

1. Bối cảnh và chủ trương

Chuyển đổi số và tinh gọn bộ máy hành chính đang trở thành xu thế tất yếu của các cơ quan, tổ chức. Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM cũng không nằm ngoài guồng quay đổi mới đó. Những thay đổi nhanh chóng trong môi trường giáo dục, yêu cầu về nâng cao hiệu quả quản trị đại học, cũng như nhu cầu thích ứng linh hoạt với các chính sách mới của Nhà nước, đã đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc tái cấu trúc tổ chức bộ máy hành chính của Nhà trường.

Một trong những cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng làm nền tảng cho định hướng này là Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nghị quyết nêu rõ yêu cầu: *"Rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy bên trong của từng cơ quan, đơn vị theo hướng giảm đầu mối trung gian, giảm cấp phó, tinh giản biên chế, khắc phục tình trạng chồng chéo, trùng lặp chức năng, nhiệm vụ"*. Đây không chỉ là định hướng chiến lược của Đảng mà còn là mệnh lệnh cải cách mang tính hệ thống, đặt ra yêu cầu cụ thể đối với từng cấp, từng đơn vị trong hệ thống công lập, trong đó có các cơ sở giáo dục đại học công lập như Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM.

Trên cơ sở đó, cùng với Quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường được ban hành kèm theo Nghị quyết số 07/NQ-ĐHNL-HĐT ngày 11/11/2020 của Hội đồng trường, Nhà trường đã đưa ra chủ trương hợp nhất một số đơn vị hành chính có chức năng tương đồng, nhiệm vụ giao thoa, để hình thành một đầu mối chung đó là Văn phòng Trường. Đây là bước đi cụ thể nhằm hiện thực hóa yêu cầu của Nghị quyết số 18-NQ/TW trong bối cảnh đặc thù của Nhà trường, hướng đến mục tiêu tối ưu hóa tổ chức bộ máy, phát huy hiệu quả hoạt động và tính chuyên nghiệp của đội ngũ viên chức hành chính.

Chủ trương hợp nhất không chỉ thể hiện tinh thần chủ động cải cách của Nhà trường, mà còn là hành động thiết thực nhằm cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng vào thực tiễn hoạt động, qua đó nâng cao năng lực quản trị đại học, tăng cường hiệu quả phối hợp nội bộ và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu ngày càng cao trong công tác phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và phát triển Nhà trường.

Trước bối cảnh và chủ trương nêu trên, các đơn vị: Phòng Hành chính, Phòng Thông tin - Truyền thông và Văn phòng Đảng - Đoàn thể đã được hợp nhất thành Văn phòng Trường, trực thuộc Ban Giám hiệu, đảm nhiệm chức năng hành chính tổng hợp, công nghệ thông tin, thông tin truyền thông và hỗ trợ công tác Đảng - Đoàn thể của Nhà trường.

2. Từ chủ trương, chính sách đến thực tiễn

Việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy hành chính tại Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, mà cụ thể là hợp nhất một số đơn vị chức năng thành Văn phòng Trường, không phải là quyết định mang tính tức thời hay đơn lẻ. Đó là kết quả của một quá trình nghiên cứu, chuẩn bị, tham khảo các mô hình quản trị hiện đại, đồng thời là sự đáp ứng trực tiếp yêu cầu đổi mới do Đảng và Nhà nước đặt ra, đặc biệt là trong tinh thần của Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

Nghị quyết số 18-NQ/TW đã khẳng định: *"Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả"* là một nhiệm vụ trọng tâm trong công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng và cải cách bộ máy Nhà nước. Tinh thần cốt lõi của Nghị quyết là xóa bỏ những tầng nấc trung gian không cần thiết, loại bỏ sự chồng chéo trong chức năng, nhiệm vụ giữa các đơn vị, và đẩy mạnh cơ chế tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình.

Thực hiện tinh thần đó trong điều kiện cụ thể, Nhà trường đã nhận thấy rõ những tồn tại trong bộ máy hành chính truyền thống: sự phân mảnh trong tổ chức, sự trùng lặp trong quy trình xử lý công việc, sự thiếu liên thông trong công tác tham mưu - tổng hợp - phục vụ điều hành. Những hạn chế này không chỉ làm tăng khối lượng công việc hành chính mà còn ảnh hưởng đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo và hiệu quả hoạt động của Nhà trường.

Từ thực tế nêu trên, chủ trương hợp nhất các đơn vị như Phòng Hành chính, Phòng Thông tin - Truyền thông và Văn phòng Đảng - Đoàn thể thành một đầu mối thống nhất đó là Văn phòng Trường, đã được triển khai theo lộ trình từng bước, có sự trao đổi, tham vấn kỹ lưỡng với các đơn vị liên quan. Đây là bước cụ thể hóa tinh thần của Nghị quyết số 18-NQ/TW trong bối cảnh đổi mới mô hình quản trị Nhà trường theo hướng hiện đại, gọn nhẹ và hiệu quả.

Quan trọng hơn, việc hợp nhất không đơn thuần là sự thay đổi về cơ cấu tổ chức hành chính, mà còn là sự thay đổi về tư duy quản trị, đòi hỏi đội ngũ viên chức, người lao động phải thích ứng với mô hình làm việc liên thông, liên kết và tích hợp chức năng. Việc vận hành Văn phòng Trường như một đầu mối tổng hợp đã và đang cho thấy nhiều dấu hiệu tích cực: tăng tính chuyên nghiệp trong công tác tham mưu, giảm thời gian luân chuyển và xử lý công việc, nâng cao chất lượng phục vụ cho các hoạt động của Nhà trường.

Từ thực tiễn trên, có thể khẳng định rằng: chủ trương hợp nhất là minh chứng rõ nét cho việc chuyển hóa tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW vào thực tế một cách linh hoạt, phù hợp với đặc thù của Nhà trường, đồng thời là tiền đề cho việc tiếp tục tổ chức sắp xếp, tinh gọn bộ máy, đảm bảo hoạt hiệu lực, hiệu quả trong giai đoạn tiếp theo.

3. Góc nhìn của người trong cuộc

Việc hợp nhất các đơn vị hành chính thành Văn phòng Trường là một thay đổi mang tính cấu trúc và hệ thống. Nhưng với những người trực tiếp tham gia vào quá trình này, các viên chức, người lao động công tác tại Phòng Hành chính, Phòng Thông tin - Truyền thông và Văn phòng Đảng - Đoàn thể đó không chỉ là một "quyết định hành chính", mà còn là một bước ngoặt trong tư duy làm việc, môi trường công tác và định hướng nghề nghiệp lâu dài.

Khi chủ trương hợp nhất bắt đầu được phổ biến, không ít viên chức bày tỏ sự phân vân, thậm chí lo lắng. Việc thay đổi mô hình tổ chức đồng nghĩa với việc thay đổi thói quen làm việc, phạm vi công việc, vị trí công tác và các mối quan hệ chuyên môn vốn đã ổn định nhiều năm. Nhiều người băn khoăn: *"Liệu mình có còn phù hợp với cách làm việc mới?"*, *"Cơ chế vận hành mới có thực sự hiệu quả hay sẽ tạo thêm* áp lực?", *"Việc đánh giá thi đua, phân công nhiệm vụ sẽ được thực hiện như thế nào?"*.

Bên cạnh đó, những lo ngại mang tính cá nhân như nguy cơ điều chuyển công việc, mất tính chuyên môn sâu, hoặc giảm vai trò cá nhân trong môi trường tổ chức mới, cũng khiến một bộ phận

viên chức, người lao động chưa thực sự yên tâm.

Tuy nhiên, sau thời gian triển khai, với sự chỉ đạo sâu sát từ lãnh đạo Nhà trường, sự đồng hành của Công đoàn Trường và sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị, quá trình hợp nhất đã diễn ra một cách thuận lợi. Đơn vị mới được tổ chức lại theo hướng rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm; chức năng, nhiệm vụ được rà soát, phân công khoa học; quy trình xử lý công việc được số hóa và tích hợp trên nền tảng công nghệ thông tin.

Từ góc nhìn của người trong cuộc, đây là giai đoạn "chuyển mình" nhiều thử thách nhưng cũng rất nhiều cơ hội. Không ít viên chức, người lao động chia sẻ rằng họ đã buộc phải làm mới bản thân, học thêm kỹ năng tổng hợp, xử lý công việc nhanh, kỹ năng quản lý, kỹ năng phối hợp, kỹ năng sử dụng các phần mềm chuyên dụng và kỹ năng mềm. Những kỹ năng mà trước đây họ ít hoặc chưa có cơ hội trải nghiệm. Quá trình hợp nhất này, dù khó khăn, nhưng đang dần hình thành một đội ngũ viên chức, người lao động chuyên nghiệp, linh hoạt và đa nhiệm hơn.

Một điểm đáng ghi nhận nữa, đó là, sự chuyển biến trong nhận thức của đội ngũ viên chức, người lao động: từ lo lắng cá nhân sang sự đồng thuận và trách nhiệm với tập thể. Nhiều người bày tỏ rằng khi nhìn lại quá trình hợp nhất, họ cảm thấy hài lòng vì đã dám vượt qua vùng an toàn để đóng góp vào một mô hình quản lý mới, mô hình mà theo họ là *"có thể còn cần thời gian để hoàn thiện, nhưng chắc chắn là đúng hướng"*.

Các hoạt động Công đoàn trong thời gian chuyển tiếp cũng đã phát huy tốt vai trò nắm bắt tâm tư, động viên tinh thần, tạo không gian để viên chức, người lao động chia sẻ, góp ý và đồng hành cùng Nhà trường. Chính sự minh bạch trong chủ trương, sự lắng nghe trong triển khai và sự hỗ trợ từ các cấp lãnh đạo đã giúp người trong cuộc không cảm thấy bị "áp đặt" mà trở thành người đồng hành cùng sự thay đổi.

Từ thực tiễn làm việc trong đơn vị mới sau hợp nhất, viên chức, người lao động hy vọng về một hệ thống vận hành thống nhất, giảm tối đa khâu trung gian, tăng tính phục vụ. Họ mong muốn tiếp tục được đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, quản lý công việc theo tiêu chuẩn cao hơn, đồng thời có cơ chế đánh giá, ghi nhận xứng đáng với những nỗ lực chuyển đổi mà họ đang trải qua.

Nhiều viên chức, người lao động chia sẻ rằng, dù quá trình hợp nhất là thách thức không nhỏ, nhưng nếu được tiếp tục đầu tư và cải tiến, Văn phòng Trường sẽ là hình mẫu quản trị hành chính mới của Nhà trường, với mục tiêu: "Tự chủ - Năng động - Hiệu quả - Hiện đại".

4. Vai trò của Công đoàn trong giai đoạn chuyển đổi, hợp nhất

Trong bất kỳ quá trình sắp xếp, tái cấu trúc tổ chức nào, yếu tố con người luôn là then chốt, vừa là chủ thể của sự thay đổi, vừa là đối tượng bị tác động trực tiếp. Vì thế, bên cạnh vai trò điều hành và sự quyết định về mặt tổ chức của lãnh đạo Nhà trường thì Công đoàn Trường đã đóng một vai trò quan trọng và không thể thiếu trong việc đảm bảo sự ổn định tâm lý, tạo sự đồng thuận và gìn giữ tinh thần đoàn kết nội bộ trong suốt quá trình hợp nhất các đơn vị.

4.1. Là cầu nối thông tin, tạo đồng thuận

Ngay từ khi chủ trương hợp nhất được đưa ra, Công đoàn Trường đã chủ động nắm bắt thông tin, làm việc với lãnh đạo Nhà trường để cập nhật định hướng, lộ trình và các tác động có thể xảy ra với đội ngũ viên chức, người lao động. Không chỉ là nơi tiếp nhận thông tin, Công đoàn còn đóng vai trò là kênh phản biện và trung gian: tập hợp ý kiến, băn khoăn, kiến nghị từ các đơn vị để phản ánh kịp thời đến lãnh đạo Nhà trường, từ đó góp phần điều chỉnh cách thức triển khai phù hợp, sát với thực tế và tạo sự đồng thuận cao.

4.2. Đồng hành về mặt tinh thần và tâm lý

Trong giai đoạn đầu của quá trình hợp nhất, không thể tránh khỏi tâm lý lo lắng, e ngại của viên chức, người lao động, Công đoàn đã thể hiện tốt vai trò đồng hành, hỗ trợ và ổn định tâm lý. Các buổi sinh hoạt Công đoàn Bộ phận, Công đoàn Trường được tổ chức linh hoạt, không chỉ là nơi phổ biến chủ trương mà còn là không gian để viên chức, người lao động bày tỏ tâm tư, suy nghĩ, chia sẻ khó khăn khi chuyển qua môi trường làm việc mới.

Đặc biệt, Ban Chấp hành Công đoàn Bộ phận đã chủ động tiếp xúc, lắng nghe và chia sẻ với các cá nhân bị ảnh hưởng trực tiếp, giúp họ cảm thấy an tâm trong quá trình thay đổi. Chính những hành động nhỏ nhưng mang tính động viên cao ấy đã góp phần giải tỏa lo âu, giảm bớt áp lực, tạo điều kiện thuận lợi để viên chức, người lao động yên tâm thích ứng với môi trường mới.

4.3. Đảm bảo quyền lợi, công bằng

Một trong những mối quan tâm lớn nhất của viên chức, người lao động khi có sự thay đổi tổ chức là quyền lợi, vị trí việc làm, phân công nhiệm vụ và chế độ khen thưởng, đánh giá. Trong vai trò đại diện người lao động, Công đoàn Trường đã chủ động phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ để nắm bắt quy trình sắp xếp, phân công, bảo đảm nguyên tắc công khai, dân chủ và minh bạch.

Đơn vị, cá nhân nào chưa nắm rõ về vai trò, công việc sau hợp nhất, Công đoàn sẽ kiến nghị để có thông tin trao đổi và giải thích tường tận. Trường hợp nào có nguy cơ thiệt thòi trong phân công nhiệm vụ, Công đoàn đề xuất xem xét điều chỉnh. Sự có mặt kịp thời của Công đoàn trong những lúc cần thiết chính là minh chứng cho vai trò bảo vệ quyền lợi và sự công bằng của viên chức, người lao động trong giai đoạn đầu khó khăn sau hợp nhất.

4.4. Tạo dựng văn hóa đồng hành, đồng thuận, đồng phát triển

Quan trọng hơn cả, Công đoàn không chỉ là người "giải quyết sự vụ" trong ngắn hạn, mà còn góp phần định hình lại văn hóa làm việc của một đơn vị sau hợp nhất. Các hoạt động tập thể, giao lưu, xây dựng tinh thần đội nhóm giữa các viên chức, người lao động đến từ các đơn vị khác nhau được khuyến khích, tạo nên một văn hóa làm việc mới, gắn kết hơn, linh hoạt hơn và hướng đến giá trị chung.

Công đoàn còn tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng, mời chuyên gia nói chuyện chuyên đề về thay đổi tổ chức và thích ứng nghề nghiệp, giúp viên chức, người lao động nâng cao năng lực làm việc trong bối cảnh mới, từng bước chuyển sang chủ động thích ứng và đóng góp.

Tóm lại, trong quá trình hợp nhất, Công đoàn Trường không chỉ là người chứng kiến mà còn là người đồng hành tích cực và có trách nhiệm. Chính vai trò này đã góp phần quan trọng vào sự thành

công bước đầu của quá trình hợp nhất không chỉ về mặt tổ chức, mà quan trọng hơn đó là sự đón nhận, hòa nhập và phát triển của viên chức, người lao động trong một giai đoạn mới.

5. Kiến nghị

Quá trình hợp nhất một số đơn vị thành Văn phòng Trường là quyết định có tính chiến lược, đáp ứng yêu cầu tinh gọn tổ chức - bộ máy, nâng cao hiệu quả quản trị đại học, đồng thời cụ thể hóa tinh thần của Nghị quyết số 18-NQ/TW. Tuy nhiên, để việc hợp nhất này phát huy hết hiệu quả, cần tiếp tục quan tâm đến một số nội dung sau:

5.1. Hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ và cơ chế phối hợp

- Cần có văn bản quy định rõ ràng, chi tiết về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Văn phòng Trường và từng bộ phận trực thuộc để tránh chồng chéo, bỏ sót hoặc hiểu sai phạm vi công việc.

- Thiết lập quy chế phối hợp liên Phòng/Ban nhằm đảm bảo tính liên thông, liên kết trong xử lý công việc; tránh tình trạng "dồn việc về một mối" gây quá tải cho một số vị trí trong Văn phòng Trường.

- Định kỳ tổ chức rà soát lại cơ cấu, điều chỉnh quy trình theo phản hồi thực tế từ viên chức, người lao động.

5.2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho đội ngũ

- Tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu về công tác Hành chính - Tổng hợp, Lễ tân - Khánh tiết, Văn thư - Lưu trữ, Thông tin - Truyền thông, Công nghệ Thông tin, Đảng - Đoàn thể cho viên chức, người lao động của Văn phòng Trường nhằm đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ mới sau hợp nhất.

- Khuyến khích viên chức, người lao động học tập các mô hình văn phòng trường hiện đại từ các đại học, trường đại học tiên tiến trong và ngoài nước; kết hợp tham quan, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm giữa các trường.

- Cần xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng để viên chức, người lao động yên tâm gắn bó và có động lực phát triển trong tổ chức mới.

5.3. Đầu tư hạ tầng công nghệ, hiện đại hóa quy trình làm việc

- Tiếp tục đầu tư, nâng cấp các phần mềm quản lý, điều hành một cách đồng bộ, thuận tiện và tích hợp.

- Ứng dụng mạnh mẽ chuyển đổi số trong quy trình xử lý công việc nhằm giảm thủ tục giấy tờ, tăng tốc độ và hiệu quả ra quyết định.

- Xây dựng cổng thông tin Văn phòng Trường để minh bạch hóa các thông báo, quy trình, biểu mẫu, kế hoạch công tác nhằm giúp các đơn vị có liên quan dễ tiếp cận và phối hợp.

5.4. Có cơ chế động viên, khuyến khích phù hợp

- Xem xét bổ sung các chính sách khen thưởng, động viên tinh thần cho đội ngũ viên chức,

người lao động làm việc tại Văn phòng Trường, nhất là trong giai đoạn đầu hợp nhất với nhiều áp lực và thử thách.

- Cần có cơ chế đánh giá thi đua hàng năm riêng phù hợp với tính chất công việc đặc thù của Văn phòng Trường.

- Quan tâm nhiều hơn nữa công tác tư tưởng sau hợp nhất để kịp thời tháo gỡ những vướng mắc, khó khăn, đảm bảo sự đoàn kết, sự đồng lòng trong nội bộ viên chức, người lao động của đơn vị.

5.5. Lắng nghe và điều chỉnh linh hoạt

- Quá trình hợp nhất không nên xem là "xong một lần", mà cần được theo dõi, đánh giá định kỳ, tiếp nhận phản hồi từ thực tiễn để hoàn thiện dần.

- Công đoàn tiếp tục đồng hành trong công tác nắm bắt tâm tư, kiến nghị của viên chức, người lao động nhằm góp phần định hình một môi trường làm việc ổn định và hiệu quả.

III. Kết luận

Việc hợp nhất một số đơn vị hành chính thành Văn phòng Trường là một bước đi quan trọng trong tiến trình tinh gọn bộ máy tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động và hiện đại hóa công tác quản trị đại học. Dưới góc nhìn của người trong cuộc, quá trình này không chỉ là sự thay đổi về cơ cấu tổ chức hành chính mà còn là sự chuyển dịch trong tư duy lãnh đạo, phương thức vận hành và cách tiếp cận công việc của đội ngũ viên chức, người lao động.

Chúng ta không thể thực hiện hợp nhất theo lối hành chính thuần túy hay cơ học, mà cần dựa trên nguyên tắc khoa học, phù hợp với định hướng phát triển lâu dài của Nhà trường, đồng thời bảo đảm sự hài hòa giữa hiệu quả vận hành và quyền lợi, tâm tư của viên chức, người lao động bị tác động. Thành công của quá trình này phụ thuộc rất lớn vào sự chuẩn bị kỹ lưỡng, lộ trình thực hiện hợp lý, minh bạch, cũng như sự vào cuộc đồng bộ của các cấp lãnh đạo và đoàn thể trong Nhà trường.

Vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng là yếu tố then chốt. Đảng ủy Trường không chỉ đóng vai trò định hướng về mặt chính trị, tư tưởng mà còn giám sát chặt chẽ việc triển khai, bảo đảm quá trình hợp nhất được thực hiện đúng chủ trương, đúng người, đúng việc, không để xảy ra tâm lý hoang mang, mất phương hướng trong đội ngũ. Bên cạnh đó, Công đoàn Trường đã phát huy vai trò đại diện, lắng nghe, tập hợp ý kiến của viên chức, người lao động, kịp thời đề xuất các giải pháp bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, qua đó góp phần giữ vững ổn định nội bộ trong giai đoạn chuyển tiếp nhiều thử thách.

Việc hợp nhất trên còn là một bước cụ thể trong quá trình quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, là minh chứng cho việc chuyển hóa chủ trương lớn của Đảng thành hành động cụ thể tại một đơn vị sự nghiệp công lập, đồng thời thể hiện tinh thần chủ động, quyết tâm đổi mới của Nhà trường trong nỗ lực thích ứng với những yêu cầu đặt ra trong kỷ nguyên mới.

Việc hợp nhất còn mở ra cơ hội cho Nhà trường trong việc tái cấu trúc tổ chức - bộ máy theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp, năng động và linh hoạt hơn. Trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số, thực hiện tự chủ đại học toàn diện, hội nhập sâu rộng với khu vực và quốc tế, một bộ máy gọn nhẹ

nhưng hiệu quả sẽ là nền tảng để Nhà trường tăng cường năng lực cạnh tranh, nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và là tiền đề để vươn lên mạnh mẽ, phát triển bền vững hơn trong kỷ nguyên đổi mới toàn diện giáo dục đại học.

Với tinh thần "Đồng thuận - Đoàn kết - Hiệu quả", tôi tin tưởng rằng Văn phòng Trường sẽ trở thành một hình mẫu trong khối hành chính - phục vụ, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững và hiện đại hóa công tác quản trị của Nhà trường.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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.
2. Bộ Chính trị, (2023). *Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*. Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2022). *Chiến lược phát triển giáo dục đại học giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội: Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
4. Chính phủ, (2023). *Toàn văn Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XIII*. Truy cập từ https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn
5. Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, (2025). *Kế hoạch số 11/KH-ĐHNL-TCCB ngày 03/01/2025 về định hướng sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM*.
6. Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM. (2025). *Thông báo số 326/TB-ĐHNL-TCCB ngày 05/02/2025 về việc xây dựng Đề án sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và nhân sự*.
7. Đảng ủy Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM, (2025). *Nghị quyết số 25-NQ/ĐU ngày 03/4/2025 về thống nhất phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM*.

TẬP HỢP "TÂM" VÀ "TRÍ" CỦA ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỂ ĐỒNG HÀNH CÙNG CHÍNH QUYỀN TRONG "CUỘC CÁCH MẠNG" TINH GỌN TỔ CHỨC BỘ MÁY, THỰC TIỄN TỪ CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM TP. HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Nguyệt Anh

Phòng Tổ chức cán bộ Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh

Tác giả liên hệ: nguyetanh@hcmuaf.edu.vn

Tóm tắt: *Bài viết sẽ khái quát về việc triển khai và phân tích vai trò của tổ chức công đoàn trong việc đồng hành cùng chính quyền thực hiện "Cuộc cách mạng" tinh gọn tổ chức bộ máy tại Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh. Từ thực tiễn, chúng tôi mong muốn chia sẻ những bài học quý báu, đồng thời đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm tiếp tục nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, đảm bảo quyền lợi ích hợp pháp cho viên chức, người lao động, góp phần vào sự phát triển của nhà Trường trong giai đoạn hiện nay.*

Từ khóa: *tinh gọn, tổ chức bộ máy, "tâm" và "trí", công đoàn*

1. Mở đầu

Ngày 25-10-2017, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW, Hội nghị Trung ương 6 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". Nghị quyết số 18-NQ/TW đề ra mục tiêu: *"Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước và chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; giảm chi thường xuyên và góp phần cải cách chính sách tiền lương"*[1].

Có thể nói, đây là cuộc cách mạng về cải cách tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị của đất nước đã và đang nhận được sự quan tâm to lớn của nhân dân và dư luận quốc tế. Sự đồng thuận, kỳ vọng của nhân dân chính là cơ sở, nền tảng tinh thần vững chắc để Đảng, Nhà nước ta quyết tâm, quyết liệt thực hiện bằng được mục tiêu, yêu cầu đã đề ra. Tinh gọn bộ máy không chỉ là đòi hỏi tất yếu từ thực tiễn của đất nước mà còn là yêu cầu khách quan của xu thế thời đại. Việt Nam sẽ gặp nhiều rào cản, khó khăn, chậm trễ... trong hội nhập quốc tế nếu không quyết liệt tinh gọn bộ máy vốn đã và đang quá cồng kềnh hiện nay.

Cả hệ thống chính trị vào cuộc, các đơn vị sự nghiệp nói chung, các trường đại học công lập nói riêng đã tích cực triển khai chủ trương của Đảng về đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp.

[1] Mục tiêu tổng quát, Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban chấp hành Trung ương

Cùng với cả nước, Trường Đại học Nông Lâm TP.Hồ Chí Minh đã luôn bám sát chỉ đạo, hướng dẫn từ cấp quản lý trực tiếp để thực hiện nhiệm vụ cấp bách này và đã có hiệu quả bước đầu. Kết quả có được là nhờ sự đóng góp không nhỏ của Công đoàn Trường, các công đoàn bộ phận trực thuộc.

II. Nội dung

1. Việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương tại Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh

1.1. Quán triệt chủ trương, chính sách lớn của Đảng về đổi mới hệ thống tổ chức quản lý, nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập[2]

Sau khi Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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" và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về "Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập" ban hành, Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh đã chủ động quán triệt đến toàn thể viên chức – người lao động của Trường để nắm rõ tinh thần Nghị quyết. Theo đó, Trường nhận thức được việc cần phải đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý để nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Nhà Trường và xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm, ưu tiên hàng đầu, vừa cấp bách vừa lâu dài.

Trường đã từng bước cụ thể hóa và thực hiện các quy định của pháp luật về tiêu chí phân loại, điều kiện thành lập, sáp nhập, hợp nhất, giải thể các đơn vị trực thuộc thông qua việc điều chỉnh, ban hành mới "*Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường*". Rà soát, hoàn thiện cơ cấu tổ chức bộ máy bên trong từng đơn vị trực thuộc theo hướng tinh gọn, giảm mạnh đầu mối, bỏ cấp trung gian, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, tiêu chuẩn, chuẩn mực quản trị quốc tế. Ban hành quy định về phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đối với cá nhân, đơn vị thuộc Trường, quy chế quản lý tài chính, tài sản công, xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân, nhất là trách nhiệm người đứng đầu.

Bên cạnh đó, hướng đến xây dựng một nền giáo dục bậc cao chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả, Trường đã tiến hành xây dựng *Đề án vị trí việc làm*. Đây là một nội dung cốt lõi, xuyên suốt trong chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước, là tiền đề chính để chuyển đổi phương pháp quản lý nguồn nhân lực trong bộ máy quản lý từ mô hình chức nghiệp sang mô hình vị trí việc làm với nhiều tính ưu việt đã và đang được khẳng định ở nhiều quốc gia tiên tiến trên thế giới.

1.2. Một số kết quả đạt được

1.2.1. Giai đoạn 2018-2024

(1) *Kết quả về sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị thuộc và trực thuộc*

Số lượng các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường tính đến hết ngày 31/12/2024 là 43 đơn vị. So sánh năm 2024 với năm 2018: giảm 02 đơn vị đào tạo thuộc Trường (*01 do sáp nhập vào Khoa; 01 do*

[2] Báo cáo số 490/BC-ĐHNL-TCCB ngày 20/02/2024 của Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM

phát triển thành Khoa), giảm 03 trung tâm nghiên cứu, 01 đơn vị hỗ trợ phục vụ; tăng 02 đơn vị hành chính, 01 đơn vị dịch vụ.

Số lượng các đơn vị thuộc và trực thuộc của Trường được thành lập mới, cơ cấu lại, giải thể: từ năm 2018 đến năm 2024, nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển cũng như bắt kịp xu thế hiện đại, đổi mới phương thức quản trị đại học. Nhà trường đã thành lập 01 tòa soạn, 01 phòng chức năng; 01 Bệnh viện Thú y; sáp nhập 01 bộ môn thuộc Trường vào Khoa chuyên môn, 01 trung tâm vào Viện nghiên cứu; giải thể 4 trung tâm trực thuộc, chuyển 01 trung tâm trực thuộc thành một bộ phận thuộc Khoa chuyên môn.

Giai đoạn vừa qua, việc sắp xếp tổ chức lại các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường đã góp phần thúc đẩy đổi mới phương pháp làm việc, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, cải cách thủ tục hành chính, phát huy được thế mạnh về chuyên môn, kinh nghiệm và uy tín hoạt động của Trường; chủ động xây dựng kế hoạch, đưa ra các biện pháp tối ưu để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao; thực hiện tốt cơ chế tự chịu trách nhiệm, quản lý tài chính chặt chẽ, đúng quy định; đội ngũ viên chức – người lao động được tạo cơ hội phát triển, được đào tạo bài bản hơn, có tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp. Từ đó, giúp Nhà trường hoạt động hiệu quả và phát triển ngày càng vững chắc hơn.

(2) *Kết quả về quản lý số lượng người làm việc và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

** Kết quả về quản lý số lượng người làm việc*

Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh là đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo một phần chi thường xuyên. Tính đến 12/2024, tổng số người làm việc của Trường là 804 người (trong đó có 74 hợp đồng lao động).

Công tác quản lý, sử dụng số lượng người làm việc được giao luôn được thực hiện theo đúng quy định của Luật viên chức và hướng dẫn của các bộ ngành liên quan. Trường luôn đảm bảo quản lý thống nhất, đồng bộ giữa tuyển dụng và sử dụng viên chức; kết hợp giữa quản lý viên chức với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Trường. Bên cạnh đó, việc thực hiện hợp đồng lao động đối với người lao động của Trường được thực hiện theo đúng quy định của Bộ Luật lao động, Nghị định 68/2000/NĐ-CP *(nay được thay thế bởi Nghị định 111/2022/NĐ-CP).* Từ năm 2018 đến nay, Nhà Trường luôn đảm bảo sử dụng đúng, không vượt số lượng người làm việc và hợp đồng lao động được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao hàng năm.

** Kết quả nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển, Nhà trường luôn quan tâm, tạo điều kiện để đội ngũ viên chức – người lao động từng bước nâng lên cả về số lượng và chất lượng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức – người lao động được Trường quan tâm thực hiện tốt theo kế hoạch hàng năm. Công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm luôn được chú trọng đảm bảo phù hợp với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, gắn với đổi mới cơ cấu đội ngũ viên chức – người lao động. Điều này đã tạo nên sự chuyển biến trong việc giải quyết các công việc của Trường, góp phần nâng cao kết quả hoạt động của Nhà Trường.

Hiện tại, tổng số người làm việc của Trường, chủ yếu tập trung ở vị trí nghiệp vụ chuyên ngành và vị trí việc làm chuyên ngành đặc thù, chuyên môn dùng chung (chiếm 69,33% tổng số người làm việc toàn Trường). Điều này bảo đảm cơ cấu hợp lý, trong đó số lượng người làm việc tại các vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành và chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung chiếm tỉ lệ tối thiểu 65% tổng số lượng người làm việc của đơn vị theo quy định của pháp luật.

1.2.2. Giai đoạn hiện nay

Ngày 17/12/2024, Ban Cán sự đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Nghị quyết số 156-NQ/BCSĐ về thực hiện sắp xếp, tinh gọn bộ máy và bố trí, sắp xếp công chức, viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động khi thực hiện sắp xếp bộ máy; tiếp theo đó Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Công văn số 8054/BGDĐT-TCCB ngày 19/12/2024 và Công văn số 8231/BGDĐT-TCCB ngày 27/12/2024 về việc báo cáo tình hình quản lý biên chế và phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy bên trong đơn vị sự nghiệp công lập, Đảng uỷ Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh tiến hành xây dựng và đã ban hành Nghị quyết 18-NQ/ĐU ngày 02/01/2025 về phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh; đồng thời Nhà Trường cũng đã ban hành Kế hoạch số 11/KH-ĐHNL-TCCB ngày 03/01/2025 để triển khai thực hiện nhiệm vụ này *và hướng dẫn* các đơn vị thuộc và trực thuộc xây dựng "Đề án sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và nhân sự" theo Thông báo số 326/TB-ĐHNL-TCCB ngày 05/02/2025.

Theo đó, cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh được định hướng như sau:

- Có 07 phòng, 01 văn phòng và 01 đơn vị chức năng khác (Thư viện): giảm 04 phòng, 01 văn phòng, 02 đơn vị chức năng khác.

- Có 13 khoa chuyên môn, 02 phân hiệu: giảm 01 bộ môn trực thuộc.

- Có 05 trung tâm và 01 viện nghiên cứu, 01 bệnh viện: giảm 04 trung tâm.

Sau khi sắp xếp thu gọn đầu mối, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị toàn trường giảm 12 đơn vị *(giảm 27,9%)* còn 31 đơn vị; tổ chức bên trong các khoa chuyên môn, phân hiệu, viện giảm 26 bộ môn/ban (*giảm 29,2%)* từ 89 bộ môn/ban còn 63 bộ môn/ban thuộc các đơn vị. Bộ máy này về cơ bản khắc phục được những vấn đề còn giao thoa hiện nay của Nhà Trường.

Đồng bộ với tinh gọn tổ chức bộ máy là việc cơ cấu lại đội ngũ viên chức, người lao động; xây dựng đội ngũ viên chức chuyên nghiệp, thực tài, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đổi mới tổ chức bộ máy không đơn thuần là cắt giảm số lượng, mà còn phải chú trọng cải thiện, nâng cao chất lượng đội ngũ, bảo đảm mỗi viên chức, người lao động phải có đủ trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc cũng như có đầy đủ phẩm chất đạo đức, tâm huyết, trách nhiệm. Đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy đòi hỏi phải xác định biên chế hợp lý, chuẩn hóa chức danh, xây dựng cơ chế đánh giá minh bạch, khoa học, dựa trên kết quả công việc cụ thể nhằm khích lệ người làm việc tốt, đồng thời loại bỏ cá nhân không đáp ứng yêu cầu, qua đó nâng cao hiệu suất công việc. Trên cơ sở yêu cầu này, Nhà Trường đã hướng dẫn các đơn vị xác định lại chức năng, nhiệm vụ của đơn vị cùng vị trí việc làm với nội dung công việc cụ thể sau sáp nhập, hợp nhất. Có thể nói, đến thời điểm hiện tại, công tác này đạt được kết quả bước đầu.

2. Vai trò tập hợp "tâm" và "trí" đội ngũ viên chức, người lao động của Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh để đồng hành cùng chính quyền thực hiện "Cuộc cách mạng" tinh gọn tổ chức bộ máy

Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh là tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của viên chức, người lao động. Trong công cuộc xây dựng và phát triển Nhà Trường, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, tất cả cùng chung tay thực hiện "Cuộc cách mạng" tinh gọn tổ chức bộ máy, Công đoàn Trường chính là lực lượng có khả năng tập hợp "tâm" và "trí" của đội ngũ viên chức, người lao động toàn trường để thực hiện theo các chỉ đạo, hoàn thành các nhiệm vụ được giao có hiệu quả là rất quan trọng và cần thiết.

Tập hợp "tâm" là gắn kết tinh thần, ý chí, niềm tin, tạo sự đồng thuận và trách nhiệm của đội ngũ viên chức, người lao động: (1) xây dựng khối đoàn kết trong nội bộ, lắng nghe, thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của người lao động trong quá trình sắp xếp, tinh giản bộ máy; (2) ổn định tư tưởng, định hướng dư luận, đấu tranh bảo vệ quyền lợi chính đáng của viên chức, người lao động giúp viên chức, người lao động yên tâm công tác, tránh tâm lý hoang mang, lo lắng, cống hiến và gắn bó lâu dài với Nhà Trường; (3) gắn kết viên chức, người lao động với mục tiêu đổi mới của Đảng và Nhà nước, xây dựng niềm tin vào chủ trương tinh gọn bộ máy là cần thiết và tất yếu, từ đó tạo động lực tinh thần để viên chức, người lao động tích cực tham gia vào sự nghiệp xây dựng và phát triển Nhà Trường.

Tập hợp "trí" là khơi dậy, phát huy trí tuệ, sáng tạo, năng lực của viên chức, người lao động: (1) khơi dậy và phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật từ đó góp phần nâng cao chất lượng hiệu quả công việc được giao; (2) phát huy vai trò phản biện, đóng góp ý kiến xây dựng chính sách tinh giản trên cơ sở bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của viên chức, người lao động; (3) đề xuất các giải pháp sắp xếp hợp lý, dựa trên hiểu biết sâu sắc về thực tiễn tổ chức, nhân sự tại đơn vị; (4) tạo diễn đàn trao đổi, động viên viên chức, người lao động chủ động tham gia quá trình cải cách, từ đó phát huy trí tuệ tập thể.

Trong giai đoạn vừa qua, Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh đã tập hợp được cả "tâm" và "trí" của viên chức, người lao động toàn trường để đồng hành cùng các cấp lãnh đạo Trường đảm bảo quá trình chuyển đổi này được tiến hành công bằng, hiệu quả và ít gây gián đoạn. Tinh giản tổ chức, sáp nhập, hợp nhất, giải thể đơn vị có thể dẫn đến những bất ổn về mặt tâm lý khi nhiều viên chức, người lao động phải đối mặt với việc điều chỉnh vị trí công việc, phải tăng thêm nhiệm vụ với những việc không thuộc sở trường, buộc phải thay đổi để phù hợp. Vai trò của công đoàn là tạo ra cầu nối giữa viên chức, người lao động và Nhà Trường, giúp giải quyết những mâu thuẫn phát sinh và duy trì sự ổn định trong Nhà Trường.

Ngoài ra, công đoàn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức và năng lực của người lao động sớm thích nghi với bối cảnh mới. Cuộc cách mạng tinh giản tổ chức bộ máy đặt ra yêu cầu cao hơn về trình độ chuyên môn và kỹ năng của người lao động nên rất cần tổ chức Công đoàn tích cực phối hợp tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng để người lao động không chỉ giữ vững vị trí của mình mà còn có khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc mới.

Công đoàn Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh không chỉ là nơi tập hợp "tâm" và "trí" mà còn là cầu nối vững chắc giữa Nhà Trường và viên chức, người lao động. Trong tiến trình tinh gọn

tổ chức bộ máy, có nhiều chính sách, chủ trương liên quan trực tiếp đến viên chức, người lao động, Công đoàn Trường đã tham gia phản biện, góp ý xây dựng chính sách vừa đảm bảo tính khách quan, dân chủ, vừa giúp các chính sách đi vào thực tiễn một cách thuận lợi hơn. Đồng thời, Công đoàn Trường cũng đã có các cuộc đối thoại với lãnh đạo Nhà Trường qua đó đã giải toả phần nào những vướng mắc, lo lắng của viên viên chức, người lao động tạo nên một môi trường đổi mới dựa trên sự đồng thuận, dân chủ và trách nhiệm.

3. Phát huy hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay

Để phát huy tối đa vai trò của mình, tổ chức công đoàn cũng cần đổi mới chính mình. Trong bối cảnh tinh giản tổ chức, công đoàn không thể hoạt động theo các phương thức cũ mà phải linh hoạt, sáng tạo, chủ động tích cực hơn trong các hoạt động sao cho có ý nghĩa thiết thực với viên chức, người lao động.

Công đoàn cũng phải tinh giản bộ máy của chính mình để nâng cao hiệu quả hoạt động mọt cách đồng bộ với chính quyền. Sự đổi mới này không chỉ giúp công đoàn duy trì vị thế mà còn khẳng định vai trò không thể thay thế trong bối cảnh mới.

Công đoàn tham gia hỗ trợ cải tiến quy trình làm việc, nâng cao hiệu quả hoạt động của Nhà Trường và tham gia vào việc giám sát, đánh giá các tiêu chí tái cơ cấu sao cho tổ chức mới tinh, gọn, hiệu lực và hiệu quả.

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để nhẹ việc, tăng hiệu quả, hỗ trợ viên chức, người lao động tìm hiểu, góp ý và thu thập ý kiến phản hồi một cách nhanh chóng, minh bạch và thuận tiện giúp tiết kiệm thời gian và tăng hiệu quả kết nối.

Luôn lắng nghe, tiếp thu ý kiến từ Ban chấp hành công đoàn bộ phận trực thuộc, đảm bảo mọi ý kiến góp ý của viên chức, người lao động được chuyển tải đến cấp có thẩm quyền được xem xét và có phản hồi rõ ràng; đấu tranh, kiến nghị kịp thời nếu phát hiện các dấu hiệu vi phạm quyền lợi viên chức, người lao động trong quá trình sắp xếp.

Công đoàn cần nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là khả năng đối thoại, tư vấn, hỗ trợ pháp lý; thể hiện vai trò trung gian tin cậy giữa viên chức, người lao động và Nhà Trường. Đồng thời quan tâm, động viên khuyến khích viên chức, người lao động không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức quản lý Nhà nước, nâng cao tinh thần, thái độ, ý thức trách nhiệm trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Không ai hiểu viên chức, người lao động bằng Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Và không ai có thể vận động hiệu quả bằng chính người biết lắng nghe, chia sẻ, hành động từ thực tiễn; thách thức lần này là cơ hội để công đoàn Trường chứng minh: dù ít người hơn, chúng ta vẫn có thể mạnh mẽ hơn – nếu đi đúng cách, làm đúng điều và giữ đúng tâm.

III. Kết luận

"Cuộc cách mạng" tinh gọn tổ chức bộ máy không chỉ là cải cách về hình thức mà là sự đổi mới sâu sắc về tư duy tổ chức, vận hành nền hành chính phát triển. Trong tiến trình ấy, Công đoàn Trường

Đại học Nông Lâm TP.Hồ Chí Minh với vai trò dẫn dắt và tập hợp "tâm" và "trí" của viên chức, người lao động giữ một vị trí không thể thay thế. Khi viên chức, người lao động có niền tin, có nhận thức đúng đắn, có cơ hội phát huy trí tuệ thì chính họ sẽ trở thành động lực nội sinh mạnh mẽ góp phần làm nên thành công của công cuộc cải cách. Đó cũng chính là mục tiêu cao nhất của mọi cuộc đổi mới – lấy đội ngũ làm trung tâm vì Trường Đại học Nông Lâm TP.Hồ Chí Minh phát triển bền vững và hiện đại.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017). Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 *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]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017). *Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.*

[3]. Ban Cán sự đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). *Nghị quyết số 156-NQ/BCSĐ ngày 17/12/2024 về thực hiện sắp xếp, tinh gọn bộ máy và bố trí, sắp xếp công chức, viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động khi thực hiện sắp xếp bộ máy.*

[4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). *Công văn số 8054/BGDĐT-TCCB ngày 19/12/2024 về việc báo cáo tình hình quản lý biên chế.*

[5]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). *Công văn số 8231/BGDĐT-TCCB ngày 27/12/2024 về việc báo cáo phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy bên trong đơn vị sự nghiệp công lập.*

[6]. Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh (2024). *Báo cáo việc thực hiện chính sách, pháp luật về đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2018-2023 (số 490/BC-ĐHNL-TCCB ngày 20/02/2024).*

[7]. Đảng uỷ Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh (2024). *Nghị quyết 18-NQ/ĐU ngày 02/01/2025 về phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh.*

[8]. Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh (2025). *Kế hoạch số 11/KH-ĐHNL-TCCB ngày 03/01/2025 của Hiệu trưởng Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh về kế hoạch định hướng sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Trường Đại học Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh* (số 11/KH-ĐHNL-TCCB ngày 03/01/2025).

TĂNG CƯỜNG VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG THAM GIA ĐỔI MỚI, SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW

ThS.GVC. Cao Dao Thép

Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Đồng Tháp

Tác giả liên hệ: cdthep@dthu.edu.vn

Tóm tắt: *Bài viết phân tích vai trò trung tâm của tổ chức Công đoàn trong các cơ sở giáo dục đại học công lập khi triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Trong bối cảnh thúc đẩy tự chủ đại học và tái cấu trúc tổ chức, Công đoàn không chỉ thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của viên chức – người lao động, mà còn chủ động tham gia phản biện chính sách, kiến nghị mô hình tổ chức phù hợp và góp phần giữ vững ổn định nội bộ. Bài viết tập trung làm rõ nội dung cốt lõi của Nghị quyết, nhận diện vai trò và những thách thức đặt ra đối với tổ chức Công đoàn trong quá trình thực thi; đồng thời đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao năng lực tổ chức và đổi mới phương thức hoạt động Công đoàn, góp phần thích ứng hiệu quả với yêu cầu cải cách toàn diện giáo dục đại học công lập trong giai đoạn hiện nay.*

Từ khóa: *Công đoàn, Tự chủ đại học, Nghị quyết 18-NQ/TW, Tái cấu trúc tổ chức, Đổi mới phương thức hoạt động*

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn hệ thống chính trị đang triển khai đồng bộ Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về "tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả", các cơ sở giáo dục đại học công lập cũng tích cực thực hiện quá trình tái cấu trúc tổ chức theo hướng tăng cường hiệu quả quản trị và nâng cao tính tự chủ. Việc sắp xếp lại các phòng, ban chức năng, đơn vị chuyên môn và bộ máy hành chính không chỉ đòi hỏi sự chuẩn bị kỹ lưỡng về thể chế, nhân lực và nguồn lực tài chính, mà còn cần đến sự đồng thuận nội bộ, cơ chế giám sát minh bạch và bảo đảm đầy đủ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đội ngũ viên chức, người lao động.

Trong tiến trình chuyển đổi này, tổ chức Công đoàn giữ vai trò then chốt – không chỉ là cầu nối giữa người lao động và lãnh đạo nhà trường, mà còn là chủ thể tham gia tích cực vào việc kiến tạo môi trường thay đổi theo hướng dân chủ, nhân văn và bền vững. Báo cáo chính trị trình Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam (năm 2023) đã nhấn mạnh yêu cầu phát huy vai trò đại diện, giám sát và phản biện xã hội của tổ chức Công đoàn trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy các đơn vị sự nghiệp công lập, nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động, giữ vững ổn định nội bộ và đồng hành cùng công cuộc đổi mới toàn diện theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW.

2. Nội dung

2.1. Những yêu cầu đặt ra từ nghị quyết 18-NQ/TW đối với các trường đại học

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII xác định rõ mục tiêu: "*tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*". Trong đó, các đơn vị sự nghiệp công lập, bao gồm các cơ sở giáo dục đại học công lập, được xem là một bộ phận quan trọng cần đổi mới mạnh mẽ để đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Với chức năng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và phục vụ phát triển kinh tế – xã hội, các trường đại học công lập đang tích cực triển khai lộ trình tái cấu trúc tổ chức theo tinh thần của Nghị quyết. Tiến trình này đặt ra một số yêu cầu cốt lõi đối với các trường đại học, bao gồm:

2.1.1. Tinh gọn bộ máy quản lý trung gian, khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ

Một trong những yêu cầu cốt lõi của Nghị quyết số 18-NQ/TW là sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, rõ chức năng, hiệu quả vận hành. Đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập, điều này đòi hỏi phải tiến hành rà soát tổng thể cơ cấu tổ chức hiện hành, đặc biệt tập trung vào các phòng, ban, trung tâm chức năng có dấu hiệu trùng lặp hoặc chưa phân định rạch ròi về nhiệm vụ.

Việc tinh gọn không chỉ nhằm giảm số lượng đầu mối và tầng nấc quản lý trung gian, mà còn hướng đến việc xác lập ranh giới rõ ràng giữa chức năng, quyền hạn và trách nhiệm của từng đơn vị. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả phối hợp nội bộ, giảm thiểu tình trạng chồng chéo, né tránh trách nhiệm hoặc đùn đẩy công việc giữa các bộ phận trong nhà trường.

2.1.2. Gắn việc sắp xếp tổ chức với vị trí việc làm, chức năng - nhiệm vụ và đổi mới cơ chế hoạt động

Việc tái cấu trúc tổ chức trong các cơ sở giáo dục đại học công lập cần được thực hiện trên cơ sở khoa học của vị trí việc làm, bảo đảm nguyên tắc bố trí đúng người, đúng việc, đúng năng lực và đúng chức năng được giao. Mỗi đơn vị, mỗi cá nhân trong hệ thống đều phải được phân công nhiệm vụ rõ ràng, phù hợp với năng lực chuyên môn và yêu cầu vận hành thực tế của nhà trường.

Song song với việc sắp xếp tổ chức, cần đổi mới cơ chế hoạt động theo hướng tăng cường quyền tự chủ, nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong toàn bộ hệ thống. Chỉ khi tổ chức bộ máy và cơ chế vận hành được thiết kế đồng bộ, các trường đại học mới có thể đạt được hiệu quả quản trị, phát huy được vai trò của đội ngũ, và thích ứng linh hoạt với yêu cầu đổi mới trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay.

2.1.3. Thực hiện tinh giản biên chế gắn với đánh giá kết quả công việc theo sản phẩm đầu ra

Chủ trương tinh giản biên chế trong các cơ sở giáo dục đại học công lập cần được triển khai theo hướng thực chất, có trọng tâm, trọng điểm, tránh tình trạng hình thức, bình quân hoặc cào bằng giữa các vị trí. Việc đánh giá cán bộ, viên chức phải được chuyển đổi từ mô hình dựa trên yếu tố "đầu vào" (bằng cấp, thâm niên, vị trí hành chính) sang mô hình "đầu ra" với tiêu chí cụ thể về hiệu quả công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và đóng góp thực tế cho mục tiêu phát triển nhà trường.

Đặc biệt, việc xác lập chuẩn đầu ra cho từng vị trí việc làm, gắn với kế hoạch công tác hàng năm và trách nhiệm giải trình cá nhân, sẽ là cơ sở quan trọng để thực hiện tinh giản biên chế một cách công bằng, khách quan và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh tự chủ đại học.

2.1.4. Chuyển đổi mô hình đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tự chủ toàn diện, tăng cường phân cấp, phân quyền

Quá trình đổi mới tổ chức bộ máy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập cần gắn liền với chuyển đổi mô hình hoạt động theo hướng tự chủ toàn diện, trong đó tự chủ về tổ chức bộ máy là một nội dung cốt lõi. Việc tự chủ không chỉ dừng ở tài chính hay học thuật, mà cần bao quát cả cơ cấu tổ chức, nhân sự, và phương thức điều hành.

Song song với đó, các nhà trường cần đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho các đơn vị chức năng và cá nhân có trách nhiệm quản lý chuyên môn – nghiệp vụ, trên cơ sở thiết lập cơ chế kiểm soát nội bộ hiệu quả. Cơ chế này phải bảo đảm nguyên tắc minh bạch, giám sát thường xuyên và trách nhiệm giải trình rõ ràng nhằm hạn chế rủi ro quản trị, đồng thời phát huy tính chủ động – sáng tạo của các bộ phận trong hệ thống.

2.1.5. Tăng cường kiểm tra, giám sát và nâng cao trách nhiệm giải trình theo hướng công khai, minh bạch

Một hệ thống giám sát nội bộ hiệu quả sẽ góp phần phòng ngừa rủi ro, ngăn chặn sai phạm và bảo đảm sự công khai, minh bạch trong mọi hoạt động của nhà trường. Việc xây dựng văn hóa trách nhiệm và thiết lập cơ chế giải trình cần được thực hiện đồng bộ ở tất cả các cấp quản lý, từ cấp đơn vị đến cấp trường, nhằm nâng cao hiệu quả quản trị và củng cố lòng tin trong nội bộ.

Những yêu cầu nêu trên không chỉ là các nhiệm vụ mang tính hành chính – tổ chức đơn thuần, mà còn là nền tảng cốt lõi để phát triển năng lực quản trị đại học hiện đại, hướng đến xây dựng các cơ sở giáo dục đại học công lập có tính tự chủ cao, minh bạch và phát triển bền vững theo định hướng của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn mới.

2.2. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy

Trong tiến trình triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, tổ chức Công đoàn không chỉ là đối tượng chịu sự tác động từ quá trình tái cấu trúc, mà còn giữ vai trò là chủ thể tích cực tham gia vào việc sắp xếp, tổ chức lại bộ máy theo tinh thần tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Với chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của viên chức và người lao động, Công đoàn cần phát huy vai trò ở nhiều phương diện để góp phần bảo đảm tính minh bạch, đồng thuận và ổn định nội bộ trong quá trình chuyển đổi. Cụ thể, tổ chức Công đoàn các cấp trong nhà trường cần thể hiện vai trò trên các phương diện trọng tâm sau:

2.2.1. Đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động

Một trong những chức năng cốt lõi của tổ chức Công đoàn là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Vai trò này trở nên đặc biệt quan trọng trong các giai đoạn có biến động tổ chức như tinh giản biên chế, sắp xếp lại bộ máy, hoặc tái cấu trúc nhân sự – những quá trình vốn tiềm ẩn nhiều rủi ro liên quan đến tâm lý, vị trí việc làm và thu nhập của cán bộ, viên chức.

Trong bối cảnh đó, Công đoàn không chỉ cần hiện diện trong các hoạt động liên quan, mà còn phải tham gia một cách chủ động, kịp thời và có trách nhiệm, thể hiện rõ vai trò là lực lượng đại diện tiếng nói của người lao động trong các hội đồng, tổ công tác xây dựng đề án tổ chức lại bộ máy. Theo Nguyên (2005), nhiệm vụ bảo vệ quyền và lợi ích người lao động là sợi chỉ đỏ xuyên suốt trong hoạt động Công đoàn, đồng thời là căn cứ pháp lý – chính trị để tổ chức Công đoàn tham gia một cách chính danh và sâu sắc vào tiến trình tái cấu trúc tổ chức, nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp công lập.

2.2.2. Là cầu nối truyền thông, góp phần tạo dựng sự đồng thuận nội bộ

Trong quá trình tái cấu trúc tổ chức, thông tin thiếu minh bạch hoặc truyền đạt không kịp thời dễ dẫn đến tâm lý hoang mang, hoài nghi và phản ứng tiêu cực trong đội ngũ viên chức, người lao động. Do đó, tổ chức Công đoàn cần phát huy vai trò là cầu nối truyền thông hai chiều giữa lãnh đạo nhà trường và tập thể người lao động.

Việc tổ chức các buổi đối thoại định kỳ, phổ biến chính sách kịp thời, đầy đủ và có định hướng không chỉ giúp tăng cường tính minh bạch, mà còn góp phần điều hòa tâm lý, tạo niềm tin và sự đồng thuận trong toàn đơn vị. Đây là một trong những điều kiện tiên quyết để quá trình đổi mới tổ chức bộ máy diễn ra một cách ổn định, hiệu quả và mang tính nhân văn.

2.2.3. Tham mưu xây dựng phương án tổ chức hợp lý, phù hợp với thực tiễn

Với vị trí gần gũi cơ sở, nắm bắt sâu sát tâm tư, nguyện vọng và năng lực chuyên môn của đội ngũ viên chức, người lao động, tổ chức Công đoàn có điều kiện thuận lợi để tham mưu, góp ý vào quá trình xây dựng các phương án tổ chức lại phòng, khoa, bộ môn một cách hợp lý, khoa học. Thông qua việc phản ánh thực tiễn từ cơ sở, Công đoàn góp phần bảo đảm nguyên tắc phân công "đúng người, đúng việc, đúng năng lực".

Bên cạnh đó, Công đoàn cần chủ động đề xuất các giải pháp bố trí lại nhân sự theo hướng phát huy sở trường, định hướng nghề nghiệp của từng cá nhân, đồng thời phù hợp với chiến lược phát triển tổng thể của nhà trường. Việc tham mưu tổ chức bộ máy không chỉ là trách nhiệm phối hợp, mà còn thể hiện vai trò đồng kiến tạo trong quản trị đại học hiện đại.

2.2.4. Đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động công đoàn theo hướng tinh gọn, hiệu quả

Để thích ứng với mô hình tổ chức mới sau khi nhà trường thực hiện sắp xếp lại bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, tổ chức Công đoàn cơ sở cần chủ động rà soát, điều chỉnh lại cơ cấu tổ chức nội bộ. Việc tinh gọn cấp tổ, bộ phận và giảm tầng nấc trung gian là cần thiết nhằm bảo đảm tính linh hoạt, tránh trùng lặp chức năng và nâng cao hiệu suất hoạt động.

Đồng thời, Công đoàn cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong công tác quản lý đoàn viên, tổ chức phong trào, truyền thông nội bộ và thực hiện các nhiệm vụ giám sát – phản biện. Đây là điều kiện quan trọng để xây dựng mô hình Công đoàn cơ sở hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học nói chung và trong công tác công đoàn nói riêng.

Tại Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam (năm 2023), một trong những định hướng trọng tâm được xác định là: "*Đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động Công đoàn theo hướng linh hoạt, thiết thực, hiệu quả; nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở; phát huy vai trò đại diện, giám sát,*

phản biện xã hội trong các lĩnh vực liên quan đến người lao động." Định hướng này tiếp tục khẳng định vai trò của Công đoàn như một thành tố đồng hành và kiến tạo trong tiến trình đổi mới tổ chức bộ máy các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay.

2.2.5. Thực tiễn triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp"

Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp có bề dày lịch sử hình thành và phát triển gắn liền với quá trình phát triển của nhà trường. Tiền thân là Công đoàn Trường Trung học Sư phạm Đồng Tháp (thành lập tháng 12/1975 với 15 đoàn viên), đến tháng 4 năm 1989 được hợp nhất với Công đoàn Trường Cao đẳng Sư phạm Đồng Tháp, trở thành Công đoàn cơ sở Trường Cao đẳng Sư phạm Đồng Tháp, trực thuộc Công đoàn Giáo dục Đồng Tháp.

Khi Trường Cao đẳng Sư phạm Đồng Tháp được nâng cấp thành Trường Đại học Sư phạm Đồng Tháp vào tháng 01/2003, Công đoàn được đổi tên và chuyển về trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam từ tháng 3/2004. Đến tháng 9/2008, theo quyết định đổi tên thành Trường Đại học Đồng Tháp, Công đoàn cũng chính thức mang tên Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp theo quyết định của Ban Thường vụ Công đoàn Giáo dục Việt Nam.

Cùng với sự phát triển về quy mô đào tạo, đội ngũ cán bộ - giảng viên, tổ chức Công đoàn đã không ngừng lớn mạnh. Từ 135 đoàn viên thời điểm hợp nhất năm 1989, đến nay Công đoàn nhà trường có 586 công đoàn viên, tổ chức thành 23 tổ công đoàn trực thuộc. Ban Chấp hành Công đoàn nhiệm kỳ 2023 - 2028 gồm 13 người, là lực lượng nòng cốt triển khai hiệu quả các hoạt động đại diện, bảo vệ quyền lợi và tham gia xây dựng tổ chức nhà trường.

Tại Trường Đại học Đồng Tháp, tổ chức Công đoàn đã phát huy vai trò tích cực, đồng hành cùng lãnh đạo nhà trường trong việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW thông qua các hoạt động như sau:

Thứ nhất, tham gia phản biện và góp ý trong quá trình tái cấu trúc tổ chức

Trong bối cảnh Trường Đại học Đồng Tháp triển khai tái cấu trúc tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, tổ chức Công đoàn đã phát huy vai trò phản biện xã hội thông qua việc tham gia đóng góp ý kiến vào các đề án sắp xếp lại các đơn vị thuộc và trực thuộc. Quá trình tham gia được thực hiện trên cơ sở gắn với thực tiễn chuyên môn, năng lực của đội ngũ và định hướng chiến lược phát triển của nhà trường. Các ý kiến phản biện không chỉ bảo đảm tính khả thi về tổ chức, mà còn chú trọng đến yếu tố cân bằng giữa yêu cầu đổi mới và việc duy trì sự ổn định tâm lý, vị trí việc làm và quyền lợi chính đáng của viên chức, người lao động.

Thứ hai, đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động

Với chức năng cốt lõi là đại diện cho người lao động, Công đoàn nhà trường đã chủ động phối hợp với các phòng ban chuyên môn để nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, giảng viên trong quá trình điều chỉnh tổ chức, phân công lại nhiệm vụ hoặc sắp xếp lại vị trí công tác. Công đoàn cũng tham gia tư vấn chính sách hỗ trợ đối với các đối tượng bị ảnh hưởng bởi quá trình tái cấu trúc, đồng thời kiến nghị các phương án bố trí nhân sự theo hướng công bằng, hợp lý và phù hợp với nguyện vọng, năng lực của người lao động. Việc đồng hành kịp thời của Công đoàn đã góp phần củng cố niềm tin, tạo sự ổn định nội bộ và nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ.

Thứ ba, tổ chức truyền thông nội bộ và nâng cao nhận thức về Nghị quyết số 18-NQ/TW

Nhằm tăng cường sự đồng thuận và thống nhất trong toàn thể cán bộ, viên chức, Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp đã phối hợp chặt chẽ với Đảng ủy và Ban Giám hiệu trong việc tổ chức các hội nghị viên chức và người lao động, diễn đàn đối thoại và sinh hoạt chính trị tư tưởng nhằm phổ biến đầy đủ, kịp thời nội dung Nghị quyết số 18-NQ/TW và các văn bản chỉ đạo có liên quan. Thông qua các hoạt động truyền thông nội bộ, Công đoàn góp phần nâng cao nhận thức cho công đoàn viên, giải tỏa tâm lý lo lắng trước thay đổi, đồng thời lan tỏa tinh thần trách nhiệm và sự chủ động thích ứng trong toàn thể đội ngũ.

Thứ tư, đổi mới phương thức hoạt động và phát huy vai trò chủ động, thích ứng

Trước yêu cầu đổi mới toàn diện trong giáo dục đại học, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và thực hiện tự chủ đại học, Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp đã chủ động điều chỉnh phương thức hoạt động theo hướng hiện đại, hiệu quả và phù hợp với thực tiễn. Công đoàn tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý đoàn viên, tổ chức phong trào thi đua, triển khai khảo sát trực tuyến và truyền thông hai chiều. Đồng thời, Công đoàn tích cực tham gia vào các tổ công tác chuyên đề, đóng góp vào quá trình giám sát, phản biện và tham mưu tổ chức – nhân sự, qua đó thể hiện vai trò kiến tạo và đồng hành cùng nhà trường trong việc hiện thực hóa mục tiêu đổi mới bộ máy tổ chức theo định hướng chiến lược phát triển bền vững.

2.3. Những vấn đề cần lưu ý trong triển khai thực tiễn

Việc triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại các cơ sở giáo dục đại học công lập là một tiến trình mang tính hệ thống, tác động toàn diện đến cơ cấu tổ chức, chức năng – nhiệm vụ và đội ngũ nhân sự trong toàn trường. Quá trình này không chỉ liên quan đến thay đổi mô hình vận hành, mà còn yêu cầu chuyển đổi tư duy quản trị, tổ chức lại phương thức phối hợp giữa các bên liên quan. Để bảo đảm tính hiệu quả và bền vững trong thực tiễn triển khai, cần đặc biệt lưu ý một số vấn đề sau:

2.3.1. Tránh sáp nhập cơ học, bảo đảm năng lực chuyên môn và tính đặc thù trong tổ chức

Việc sắp xếp, sáp nhập các đơn vị chức năng trong cơ cấu tổ chức nhà trường cần được thực hiện trên cơ sở đánh giá toàn diện về khối lượng công việc, tính chất nhiệm vụ, yêu cầu chuyên môn và sự tương thích về chức năng giữa các đơn vị. Mọi đề xuất hợp nhất cần được phân tích kỹ lưỡng về mặt học thuật, quản trị và thực tiễn hoạt động.

Cần tránh tình trạng gộp các đơn vị một cách cơ học chỉ nhằm mục tiêu tinh giản đầu mối, vì điều này có thể dẫn đến suy giảm năng lực chuyên môn, làm xói mòn bản sắc học thuật và làm giảm hiệu quả quản lý – điều hành. Bảo vệ tính đặc thù trong tổ chức không đồng nghĩa với duy trì mô hình cũ, mà là đảm bảo mỗi đơn vị có vai trò rõ ràng, phát huy được thế mạnh chuyên môn trong cấu trúc mới của nhà trường.

2.3.2. Bảo đảm tính khách quan, minh bạch trong bố trí lại công việc và nhân sự

Việc bố trí lại công việc và nhân sự sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy cần được tiến hành theo quy trình công khai, minh bạch, dựa trên tiêu chí rõ ràng và thống nhất. Mọi quyết định liên quan đến điều chuyển, bổ nhiệm hoặc tinh giản vị trí việc làm phải dựa trên kết quả đánh giá năng lực thực tiễn, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và nhu cầu phát triển của đơn vị.

Quá trình này nếu thiếu công khai hoặc mang tính áp đặt sẽ dễ gây ra tâm lý bức xúc, mất đoàn kết nội bộ và ảnh hưởng tiêu cực đến tinh thần làm việc của cán bộ, viên chức. Ngược lại, nếu được tổ chức một cách khách quan, có đối thoại và lắng nghe, thì đây chính là yếu tố then chốt giúp củng cố niềm tin, tạo sự đồng thuận, từ đó bảo đảm sự ổn định và hiệu quả của quá trình chuyển đổi tổ chức trong nhà trường.

2.3.3. Tránh hành chính hóa vai trò Công đoàn, giữ vững tính đại diện và giám sát độc lập

Trong bối cảnh các cơ sở giáo dục đại học thực hiện sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, tổ chức Công đoàn cần kiên định thực hiện đúng chức năng cốt lõi là đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Công đoàn không được đồng hóa với bộ máy quản lý hành chính của nhà trường, tránh rơi vào tình trạng hình thức, mất đi tính độc lập trong phản biện và giám sát.

Để thực hiện tốt vai trò của mình, Công đoàn cần bảo đảm tính khách quan, trung thực và kịp thời trong việc phản ánh tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, đồng thời tham gia giám sát toàn diện quá trình triển khai các phương án sắp xếp tổ chức, điều động, bố trí lại nhân sự. Việc giữ vững tính độc lập và bản sắc của tổ chức Công đoàn không chỉ là yêu cầu pháp lý, mà còn là điều kiện tiên quyết để củng cố niềm tin của người lao động trong bối cảnh chuyển đổi tổ chức hiện nay.

2.3.4. Chủ động phối hợp tổ chức đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ chịu tác động từ sắp xếp tổ chức

Việc hỗ trợ đội ngũ cán bộ, viên chức bị ảnh hưởng từ quá trình sắp xếp lại tổ chức không nên chỉ dừng lại ở việc bố trí lại vị trí việc làm, mà cần mở rộng sang các chương trình đào tạo lại, bồi dưỡng kỹ năng mới, tư vấn tâm lý - nghề nghiệp và tạo điều kiện để họ thích ứng, phát triển trong môi trường tổ chức mới.

Tổ chức Công đoàn cần chủ động phối hợp với lãnh đạo nhà trường, phòng tổ chức – nhân sự và các đơn vị chuyên môn để thiết kế và triển khai các hoạt động bồi dưỡng một cách đồng bộ, linh hoạt và nhân văn, nhằm không chỉ giảm thiểu tác động tiêu cực của quá trình chuyển đổi, mà còn góp phần tái thiết năng lực đội ngũ phù hợp với yêu cầu đổi mới quản trị trong giáo dục đại học hiện nay.

2.4. Một số kiến nghị và biện pháp

Để phát huy đầy đủ vai trò của tổ chức Công đoàn trong quá trình triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại các cơ sở giáo dục đại học, cần tập trung vào một số nhóm giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, tăng cường thực hiện dân chủ trong quá trình tái cấu trúc tổ chức thông qua việc thành lập các tiểu ban Công đoàn tham gia trực tiếp vào hội đồng, tổ công tác liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy trong nhà trường. Đây là cơ chế nhằm thể chế hóa vai trò giám sát, phản biện của Công đoàn theo hướng thực chất, tránh hình thức.

Thứ hai, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của đoàn viên bằng cách thiết lập tổ tư vấn pháp lý tại cấp trường. Các tổ này có chức năng hỗ trợ kịp thời cho cán bộ, viên chức bị ảnh hưởng bởi quá trình sắp xếp tổ chức, giúp họ hiểu rõ quyền lợi và cơ chế bảo vệ pháp lý.

Thứ ba, chú trọng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Công đoàn thông qua các chương trình tập huấn chuyên đề về Luật Viên chức, tổ chức bộ máy hành chính sự nghiệp, kỹ năng truyền thông Công đoàn và đối thoại xã hội. Việc chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ là điều kiện tiên quyết để Công đoàn thực hiện hiệu quả vai trò giám sát và đồng hành.

Thứ tư, đổi mới phương thức hoạt động Công đoàn theo hướng hiện đại, linh hoạt thông qua ứng dụng công nghệ số: triển khai phần mềm quản lý đoàn viên, nền tảng truyền thông nội bộ số, tổ chức khảo sát trực tuyến, phong trào thi đua qua hệ thống số hóa… nhằm nâng cao hiệu quả và khả năng tương tác.

Thứ năm, tăng cường kết nối và phối hợp giữa các tổ chức Công đoàn trường trong khu vực, thông qua việc xây dựng mạng lưới liên kết chuyên đề. Mạng lưới này sẽ tạo điều kiện để chia sẻ mô hình hoạt động hiệu quả, phối hợp tổ chức tập huấn và hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện chuyển đổi cơ cấu tổ chức.

3. Kết luận

Việc triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII không chỉ là yêu cầu tái cấu trúc tổ chức bộ máy một cách tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, mà còn là bước chuyển mang tính chiến lược trong đổi mới tư duy lãnh đạo, quản trị và vận hành toàn diện hệ thống chính trị. Trong tiến trình đó, tổ chức Công đoàn tại các cơ sở giáo dục đại học không thể đứng ngoài cuộc, và càng không thể giới hạn mình trong vai trò phụ trợ mang tính hình thức.

Công đoàn cần khẳng định vị thế là một lực lượng chính trị – xã hội quan trọng, không chỉ đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, mà còn là trụ cột giữ gìn ổn định nội bộ, kênh phản biện và tham mưu chính sách đáng tin cậy, đồng thời là chủ thể đồng kiến tạo sự chuyển đổi có trật tự, chiều sâu và tính nhân văn trong toàn bộ quá trình sắp xếp, đổi mới tổ chức nhà trường.

Để thực hiện hiệu quả vai trò đó, tổ chức Công đoàn cần chủ động bám sát thực tiễn, phản biện có cơ sở, tham mưu có tầm nhìn, và hành động một cách chuyên nghiệp, bản lĩnh và trách nhiệm. Việc bảo vệ quyền lợi người lao động không chỉ là sứ mệnh truyền thống, mà còn là nền tảng để Công đoàn giữ vững niềm tin, khẳng định vai trò đại diện chính danh trong bối cảnh chuyển đổi.

Cuối cùng, quá trình thực thi Nghị quyết số 18-NQ/TW trong khối các trường đại học công lập chỉ có thể đạt hiệu quả bền vững nếu có sự đồng hành thực chất, liên tục và hiệu quả của tổ chức Công đoàn – nơi không chỉ là điểm tựa cho người lao động, mà còn góp phần giữ gìn đoàn kết nội bộ, nâng cao năng lực thích ứng tổ chức, và thúc đẩy sự phát triển ổn định của hệ thống giáo dục đại học công lập trong môi trường đổi mới và tự chủ toàn diện.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2022). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 16/6/2022 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.

[2]. Bộ Chính trị. (2023). *Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*. Hà Nội.

[3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Chiến lược phát triển giáo dục đại học giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội: Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.

[4]. Chính phủ. (2023). *Toàn văn Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XIII*. https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn

[5]. Nguyên, D. T. (2005). *Vai trò của Công đoàn trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động*. Tạp chí Nghiên cứu Khoa học – Trường Đại học Cần Thơ, (4), 201–210.

XÂY DỰNG VÀ TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ TINH GỌN, HIỆU QUẢ TRONG KỶ NGUYÊN CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

TS. Nguyễn Hoàng Anh[1*], ThS. Trần Thanh Phúc[1], ThS. Nguyễn Hoàng Lâm Em[2]

[1]Phòng Tổ chức cán bộ, [2]Phòng Công tác Đảng - Đoàn thể

Trường Đại học Đồng Tháp

[*]Tác giả liên hệ: nhanh@dthu.edu.vn

Tóm tắt: "*Trong bối cảnh chuyển đổi số ngày càng sâu rộng và yêu cầu đổi mới hệ thống chính trị theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, việc xây dựng và tổ chức các đơn vị hành chính - sự nghiệp theo hướng tinh gọn, hiệu quả đang trở thành nhiệm vụ cấp thiết đối với các cơ sở giáo dục đại học. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng tổ chức bộ máy tại Trường Đại học Đồng Tháp, chỉ ra những bất cập trong cơ cấu tổ chức, sự chồng chéo chức năng, thiếu tính kết nối giữa các đơn vị. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các biện pháp nhằm định hướng tổ chức lại bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả, ứng dụng công nghệ số trong quản trị, giảm tầng nấc trung gian và xây dựng văn hóa phối hợp nội bộ hiệu quả.*".

Từ khóa: *Chuyển đổi số; tinh gọn bộ máy; tổ chức hiệu quả; quản trị đại học; Nghị quyết 18-NQ/TW; Trường Đại học Đồng Tháp.*

1. Phần mở đầu

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã xác định rõ yêu cầu cấp thiết: "*Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*" (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2017). Trong bối cảnh giáo dục đại học (GDĐH) đang chuyển mình mạnh mẽ theo hướng tự chủ, chuyển đổi số (CĐS) và hội nhập, việc tổ chức lại bộ máy, đơn vị trong trường đại học không chỉ là yêu cầu hành chính, mà còn là động lực để nâng cao năng lực quản trị, hiệu suất hoạt động và chất lượng đào tạo.

Tại Trường Đại học Đồng Tháp, yêu cầu xây dựng các đơn vị tinh gọn - hiệu quả càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh CĐS toàn diện. Sự phát triển của công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và tự động hóa, đang làm thay đổi cách vận hành tổ chức giáo dục (Schwab, 2016). Việc tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn không đồng nghĩa với tinh giảm đơn thuần, mà là tái cấu trúc chức năng, nhiệm vụ, tối ưu hóa nguồn lực, giảm chồng chéo và nâng cao khả năng thích ứng trước biến động.

Bên cạnh đó, vai trò của tổ chức Công đoàn cần được phát huy như một kênh phản biện xã hội, cầu nối giữa người lao động và lãnh đạo nhà trường, nhằm đảm bảo quá trình sắp xếp đơn vị đi đúng định hướng chính trị, hài hòa lợi ích và tạo sự đồng thuận trong toàn hệ thống (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2020).

Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn nêu trên, bài viết này tập trung phân tích các nguyên tắc, định hướng và đề xuất một số giải pháp trong việc xây dựng, tổ chức các đơn vị tinh gọn - hiệu quả tại Trường Đại học Đồng Tháp, gắn với tiến trình CĐS và thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW.

2. Nội dung

2.1. Những vấn đề lý luận

Tổ chức bộ máy trong các cơ sở GDĐH không chỉ là cấu trúc hành chính - chức năng, mà còn phản ánh triết lý phát triển, tầm nhìn chiến lược và khả năng thích ứng với môi trường số hóa. Theo quan điểm quản trị hiện đại, mô hình tổ chức tinh gọn được hiểu là hệ thống có cấu trúc tối ưu, loại bỏ tầng nấc trung gian không cần thiết, vận hành linh hoạt trên cơ sở phân quyền hiệu quả và ứng dụng công nghệ thông tin để thay thế các thủ tục thủ công (Mintzberg, 1983).

CĐS trong GDĐH đặt ra yêu cầu tái thiết toàn bộ hoạt động vận hành - trong đó bộ máy tổ chức cần chuyển từ mô hình hành chính cứng nhắc sang mô hình "tổ chức học tập - tổ chức số", nơi các phòng ban tương tác thông minh, dữ liệu được chia sẻ liên ngành và các quyết định được hỗ trợ bởi công nghệ (Nguyễn, 2021). Tổ chức tinh gọn vì vậy không đồng nghĩa với cắt giảm đơn thuần, mà là tái cấu trúc để gia tăng hiệu lực và hiệu quả, bảo đảm thực hiện được các mục tiêu chiến lược trong môi trường đại học cạnh tranh và đổi mới không ngừng.

Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: *"Tinh giản không có nghĩa là cắt giảm một cách một cách cơ học, mà là loại bỏ những vị trí không cần thiết, giảm những công việc không hiệu quả"*. Như vậy, tinh gọn bộ máy cần tổ chức một cách khoa học, hợp lý, giúp hệ thống vận hành hiệu quả, linh hoạt hơn. Việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy không chỉ giảm đầu mối, mà điều quan trọng là hướng đến việc vận hành hiệu quả, tối ưu hóa nguồn lực.

Từ Nghị quyết số 18-NQ/TW, yêu cầu đặt ra đối với các cơ quan sự nghiệp công lập là phải *"sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả"*, trong đó nhấn mạnh nguyên tắc "giảm cấp trung gian, tăng tính tự chủ, gắn trách nhiệm với hiệu quả đầu ra" (Ban Chấp hành Trung ương, 2017).

2.2. Thực trạng cơ cấu tổ chức trường Đại học Đồng Tháp

Trường Đại học Đồng Tháp là trường đại học công lập, đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, được thành lập ngày 10/01/2003 theo Quyết định số 08/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Công văn số 5830/VPCP-KGVX ngày 04/9/2008 về việc đổi tên Trường ĐHSP Đồng Tháp thành Trường Đại học Đồng Tháp, với sứ mạng là *"Đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, đa lĩnh vực, trong đó khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên là nòng cốt; nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ cộng đồng; góp phần phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bằng sông Cửu Long và cả nước"* và tầm nhìn *"Trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học có chất lượng cao của Việt Nam và khu vực Đông Nam Á"*. Trường Đại học Đồng Tháp là một trong 14 cơ sở giáo dục đại học chủ chốt đào tạo giáo viên của cả nước, bên cạnh các ngành đào tạo ngoài sư phạm.

Trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, Trường Đại học Đồng Tháp xây dựng, ban hành Đề án số 1028/ĐA-ĐHĐT về cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường, nội dung Đề án của Trường hướng đến việc thu gọn đầu mối, giảm các đơn vị trung gian, tập trung nâng cao hiệu lực quản lý, hiệu quả hoạt động của các đơn vị thuộc và trực thuộc và Đề án đã xác định 02 giai đoạn cần thực hiện cơ cấu tổ chức bộ máy của Nhà trường là giai đoạn 2020 - 2023 và giai đoạn 2023 - 2025. Trong giai đoạn 2020 – 2023, trường có 31 đơn vị bao gồm 11 khoa đào tạo, 13 phòng chức năng, 06 trung tâm và 01 trường thực hành sư phạm (theo Nghị quyết số 11/NQ-HĐT ngày 05/11/2020 của

Hội đồng trường về việc cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2020 - 2023). Trong giai đoạn 2023 – 2025, số lượng cơ cấu tổ chức bộ máy của các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường giảm 04 đơn vị so với giai đoạn 2020 – 2023, bao gồm 09 khoa đào tạo, 12 phòng chức năng, 05 trung tâm và 01 trường thực hành sư phạm mầm non (theo Nghị quyết số 133/NQ-HĐT ngày 25/9/2023 của Hội đồng trường về việc cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2023 - 2025) và trong giai đoạn 2024 – 2025, số lượng cơ cấu tổ chức bộ máy của các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường giảm 03 đơn vị so với giai đoạn 2023 – 2024, bao gồm 06 đơn vị đào tạo (01 Trường Sư phạm và 05 khoa đào tạo), 12 phòng chức năng, 05 trung tâm và 01 trường thực hành sư phạm mầm non (theo Nghị quyết số 151/NQ-HĐT ngày 19/02/2024 của Hội đồng trường về việc cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2024 - 2025). Trong nhiệm kỳ 2025 – 2030, Trường Đại học Đồng Tháp đã xây dựng và chuẩn bị ban hành Đề án cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2025 – 2030, nội dung của Đề án cũng tập trung vào việc thu gọn các đầu mối, giảm các đơn vị trung gian, tập trung nâng cao hiệu lực quản lý, hiệu quả hoạt động của các đơn vị thuộc và trực thuộc theo tinh thần các kết luận của Ban chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực hiệu quả và Công văn số 8054/BGDĐT-TCCB ngày 19 tháng 12 năm 2024 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc báo cáo tình hình quản lý biên chế, trong đó yêu cầu thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy bên trong đơn vị sự nghiệp công lập, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt, bảo đảm bám sát yêu cầu định hướng sắp xếp, tinh gọn bộ máy của Ban Chỉ đạo Trung ương.

Trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về "*Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*", Trường Đại học Đồng Tháp đã từng bước triển khai các giải pháp tinh giản, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức nội bộ. Việc thực hiện tinh gọn bộ máy không chỉ giúp giảm chi phí quản lý, mà còn nâng cao tính linh hoạt trong điều hành, đồng thời khuyến khích việc tái cơ cấu nhân sự theo hướng đa nhiệm, phù hợp với bối cảnh số hóa GDĐH. Thực tế cho thấy, sau khi tái cấu trúc, một số phòng ban đã được sáp nhập hoặc đổi mới chức năng, góp phần cải thiện đáng kể hiệu suất công việc và tăng cường hiệu quả phối hợp giữa các đơn vị.

Tuy vậy, quá trình này cũng đặt ra nhiều thách thức đối với đội ngũ cán bộ, viên chức khi phải thích nghi với môi trường làm việc mới, khối lượng công việc có xu hướng tăng lên, trong khi cơ chế hỗ trợ và đào tạo lại đôi lúc còn chậm. Điều này đòi hỏi sự vào cuộc mạnh mẽ của tổ chức Công đoàn trong việc lắng nghe, bảo vệ quyền lợi và hỗ trợ người lao động trong giai đoạn chuyển tiếp.

Nỗ lực tinh giản bộ máy của Trường Đại học Đồng Tháp có thể xem là bước đi phù hợp với xu thế chung của GDĐH trong kỷ nguyên CĐS, hướng đến mô hình quản trị đại học hiện đại, gọn nhẹ và hiệu quả (Trần, 2022; Bộ Nội vụ, 2018).

2.3. Những vấn đề đặt ra

Trong bối cảnh CĐS toàn diện ngành giáo dục, Trường Đại học Đồng Tháp đang đối diện với một loạt yêu cầu thực tiễn sau:

Thứ nhất, bộ máy hiện tại còn phân tán chức năng, chồng chéo nhiệm vụ giữa các đơn vị, làm giảm tốc độ phản ứng với các nhiệm vụ đột xuất, đặc biệt trong môi trường số hóa đòi hỏi xử lý nhanh và chính xác.

Thứ hai, quy trình quản lý còn mang tính thủ công, thiếu sự liên thông dữ liệu và hệ thống quản trị tập trung, khiến công tác điều phối giữa các đơn vị chưa phát huy hiệu quả tổng thể.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ đang chịu áp lực kép: vừa thực hiện chuyên môn, vừa phải đáp ứng các yêu cầu đổi mới công nghệ, trong khi thiếu định hướng hỗ trợ rõ ràng về mặt tổ chức, đào tạo và phân quyền.

Thứ tư, yêu cầu hội nhập giáo dục quốc tế và tự chủ đại học ngày càng cao, buộc nhà trường phải có một bộ máy quản trị chuyên nghiệp, tinh gọn, linh hoạt và có thể đo lường hiệu quả bằng dữ liệu thời gian thực.

Do đó, việc xây dựng các đơn vị tổ chức tinh gọn - hiệu quả không chỉ là yêu cầu mang tính lý luận mà là điều kiện sống còn để thích nghi và phát triển trong bối cảnh mới.

2.4. Một số biện pháp nhằm định hướng tổ chức lại bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả, ứng dụng công nghệ số trong quản trị

Một là, tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng

Mục tiêu của việc tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng nhằm xây dựng mô hình tổ chức bộ máy tinh gọn, linh hoạt, tránh chồng chéo nhiệm vụ, đồng thời tăng cường hiệu quả phối hợp và ra quyết định trong quản trị đại học. Việc tái cấu trúc hướng đến mô hình đơn vị "mở - tích hợp - chuyên sâu", trong đó: Mỗi đơn vị có nhiệm vụ rõ ràng, tránh chồng chéo với các phòng/ban khác; các bộ phận có chức năng hỗ trợ sẽ được hợp nhất theo lĩnh vực để giảm phân mảnh; các đầu mối ra quyết định cần tinh gọn, trực tiếp, rút ngắn chuỗi chỉ đạo hành chính.

Để thực hiện việc tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng cần phải tiến hành đánh giá và rà soát chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị hiện hành; thành lập tổ công tác phối hợp giữa Phòng Tổ chức - Cán bộ, Ban Giám hiệu và Công đoàn để đánh giá lại chức năng, nhiệm vụ các phòng ban. Phân tích điểm trùng lắp, xung đột hoặc chưa tối ưu trong phân công công việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu xây dựng sơ đồ tổ chức mới theo nguyên tắc tích hợp - phân tầng, trên cơ sở rà soát, đề xuất các phương án tổ chức lại đơn vị theo cụm chức năng: hành chính - học vụ; đào tạo - đảm bảo chất lượng; công tác sinh viên - hỗ trợ người học… Bảo đảm mỗi đơn vị có vai trò độc lập nhưng liên thông dữ liệu và quy trình vận hành. Ngoài ra cần tiến hành thí điểm triển khai ở một số cụm đơn vị có chức năng giao thoa, chọn 1-2 nhóm đơn vị có khả năng tích hợp cao (ví dụ: đào tạo + đảm bảo chất lượng) để thực hiện tái cơ cấu thí điểm. Quá trình này cần đi kèm hướng dẫn công việc, phân quyền lại, và ứng dụng công cụ quản trị số để đảm bảo thông suốt. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng đòi hỏi: (1) Sự chỉ đạo thống nhất và cam kết chính trị từ Đảng ủy - Ban Giám hiệu: Việc tái cấu trúc tổ chức phải đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, thống nhất và quyết liệt của Đảng ủy, gắn với chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn CĐS, nhằm đảm bảo tính định hướng và đồng thuận trong triển khai; (2) Khung pháp lý và quy chế nội bộ được điều chỉnh phù hợp: Cần rà soát, bổ sung các quy định về chức năng - nhiệm vụ - quyền hạn của từng đơn vị sau sáp nhập hoặc phân tầng lại, nhằm đảm bảo tính pháp lý, rõ ràng, không chồng chéo chức năng; (3) Hệ thống cơ sở dữ liệu và công nghệ quản trị đủ năng lực hỗ trợ vận hành liên thông: Việc tích hợp chức năng đòi hỏi hạ tầng số tương thích, có khả

năng chia sẻ dữ liệu giữa các phòng ban và cấp quản lý. Do đó, cần nâng cấp nền tảng phần mềm quản trị (ERP, LMS, HRM…) và đào tạo kỹ năng sử dụng cho cán bộ chuyên trách.

Hai là, ứng dụng công nghệ số để số hóa quy trình quản trị nội bộ, tăng liên thông dữ liệu

Mục tiêu của biện pháp này là số hóa toàn diện các quy trình hành chính - quản trị để giảm thủ công, rút ngắn thời gian xử lý và hạn chế sai sót do vận hành truyền thống; Tăng cường liên thông dữ liệu giữa các đơn vị chức năng, tránh trùng lặp thao tác và tạo nền tảng chia sẻ thông tin trong điều hành; Hỗ trợ lãnh đạo ra quyết định nhanh, chính xác nhờ hệ thống thông tin quản lý trực tuyến, có khả năng giám sát theo thời gian thực; Góp phần thay đổi tư duy quản trị từ "*quản lý theo hồ sơ*" sang "*quản lý theo dữ liệu*", phù hợp với yêu cầu CĐS toàn diện trong GDĐH hiện nay.

Biện pháp này nhằm chuyển đổi toàn diện các quy trình quản trị nội bộ tại Trường Đại học Đồng Tháp từ phương thức thủ công sang mô hình quản trị số. Trọng tâm là tích hợp hệ thống phần mềm hiện hành (quản lý đào tạo, nhân sự, tài chính, văn thư...) vào một nền tảng thống nhất nhằm liên thông dữ liệu giữa các đơn vị, giảm trùng lặp thao tác, đồng thời nâng cao hiệu suất xử lý công việc và tăng cường khả năng ra quyết định theo thời gian thực.

Để đạt được mục tiêu của biện pháp này đòi hỏi phải tiến hành rà soát toàn bộ quy trình nghiệp vụ nội bộ tại các phòng, ban, đơn vị để xác định các khâu còn thủ công, trùng lặp hoặc thiếu liên kết; Tích hợp và đồng bộ các phần mềm hiện có (ví dụ: phần mềm quản lý đào tạo, nhân sự, kế toán, văn bản...) vào một nền tảng quản trị tổng thể theo hướng quản trị tập trung hoặc phân quyền theo chức năng; Chuẩn hóa biểu mẫu, luồng xử lý công việc và cơ sở dữ liệu dùng chung, bảo đảm dữ liệu có thể chia sẻ linh hoạt giữa các đơn vị mà không làm gián đoạn tính bảo mật; Đào tạo cán bộ, viên chức sử dụng hiệu quả các công cụ số như quản lý công việc, luồng duyệt điện tử, báo cáo E-Office,... góp phần thay đổi tư duy làm việc từ "báo cáo giấy" sang "theo dõi trực tuyến"; Phân công rõ trách nhiệm giám sát, vận hành và nâng cấp hệ thống, kết hợp kiểm tra định kỳ nhằm phát hiện và khắc phục kịp thời các lỗi kỹ thuật hoặc bất cập trong sử dụng; Lấy phản hồi định kỳ từ các đơn vị sử dụng để hoàn thiện tính năng phần mềm, đảm bảo công nghệ phục vụ đúng và sát thực tiễn công việc. Biện pháp này không chỉ góp phần tinh gọn bộ máy bằng cách rút ngắn quy trình và giảm tải khâu trung gian, mà còn tạo nền tảng dữ liệu số dùng chung, thúc đẩy quản trị đại học thông minh, hiệu quả và minh bạch trong bối cảnh CĐS hiện nay. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu ứng dụng công nghệ số để số hóa quy trình quản trị nội bộ, tăng liên thông dữ liệu đòi hỏi:

(1) Bảo đảm sự chỉ đạo thống nhất và cam kết CĐS từ cấp lãnh đạo: Sự vào cuộc chủ động của Ban Giám hiệu là yếu tố quyết định để tạo động lực, phân bổ nguồn lực hợp lý và duy trì lộ trình số hóa theo chiến lược tổng thể.

(2) Hoàn thiện hạ tầng công nghệ và nền tảng dữ liệu dùng chung: Cần đầu tư nâng cấp hệ thống máy chủ, phần mềm quản trị tích hợp (hoặc nền tảng ERP), đảm bảo khả năng liên thông giữa các đơn vị như đào tạo, tài chính, hành chính, nhân sự, thư viện…

(3) Chuẩn hóa quy trình và cơ sở dữ liệu quản trị: Trước khi số hóa, các quy trình cần được rà soát, tinh gọn và chuẩn hóa. Dữ liệu đầu vào (hồ sơ, biểu mẫu, biểu quyết...) phải được chuyển đổi theo định dạng điện tử thống nhất để dễ truy xuất, tổng hợp và báo cáo.

Ba là, rút gọn tầng nấc trung gian và thúc đẩy phân quyền quản lý theo mô hình tổ chức "mở"

Mục tiêu của biện pháp là giảm thiểu tầng nấc trung gian gây chồng chéo, trì trệ và kéo dài quy trình xử lý công việc; Thúc đẩy phân quyền rõ ràng giữa các cấp quản lý, tăng cường tính chủ động và trách nhiệm giải trình của đơn vị chuyên môn; Xây dựng hệ sinh thái điều hành linh hoạt, có khả năng phản ứng nhanh với yêu cầu đổi mới, đồng thời tạo điều kiện để khai thác hiệu quả năng lực cán bộ, giảng viên trong môi trường số; Tăng tính liên thông và minh bạch giữa các bộ phận thông qua nền tảng quản trị số và cơ chế phối hợp đa chiều.

Trong bối cảnh CĐS và tinh gọn tổ chức, việc rút gọn tầng nấc trung gian trong cơ cấu quản lý là yêu cầu cấp thiết nhằm giảm độ trễ trong xử lý công việc, nâng cao hiệu suất điều hành và khuyến khích tính chủ động của các đơn vị. Biện pháp này hướng tới việc tái cấu trúc mô hình tổ chức theo hướng "mở" - trong đó các đơn vị được phân quyền rõ ràng, hoạt động linh hoạt, kết nối ngang nhiều hơn thay vì phụ thuộc vào quản lý theo chiều dọc. Đồng thời, lãnh đạo trung gian chuyển từ vai trò kiểm soát sang vai trò hỗ trợ - điều phối - kiến tạo môi trường làm việc. Mục tiêu là tạo ra một hệ thống tổ chức phản ứng nhanh, tự điều chỉnh tốt và có khả năng thích ứng cao với các biến động trong quản lý GDĐH hiện đại.

Để đạt được mục tiêu của biện pháp này đòi hỏi phải tiến hành rà soát cơ cấu tổ chức hiện tại, xác định rõ các tầng nấc trung gian không còn phù hợp hoặc gây chồng chéo, làm gián đoạn dòng chảy thông tin; Xây dựng bản đồ chức năng và quy trình công việc theo chiều ngang, xác định rõ điểm giao thoa giữa các đơn vị để từ đó tích hợp hoặc tinh gọn các phòng/ban tương đồng chức năng; Thực hiện phân quyền quản lý rõ ràng cho các đơn vị chuyên môn, đặc biệt trong các hoạt động có tính chuyên biệt cao (đào tạo, khảo thí, nghiên cứu khoa học...) kèm theo cơ chế giám sát linh hoạt bằng công cụ số; Triển khai nền tảng điều hành số dùng chung, cho phép cập nhật dữ liệu thời gian thực, từ đó giảm sự phụ thuộc vào các báo cáo tuyến dưới và tăng khả năng kiểm soát hệ thống tự động; Đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý theo hướng dẫn dắt và kết nối, thay vì quản lý theo mệnh lệnh hành chính truyền thống; Thử nghiệm mô hình tổ chức "tổ chức học tập", nơi các đơn vị được khuyến khích ra quyết định ở cấp thấp hơn, trong phạm vi năng lực được phân quyền. Biện pháp này không chỉ góp phần tinh gọn bộ máy mà còn tạo điều kiện cho việc xây dựng văn hóa tổ chức linh hoạt, sáng tạo và minh bạch, đáp ứng yêu cầu mới của quản trị đại học trong thời kỳ CĐS.

Điều kiện thực hiện biện pháp này là: (1) Bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo của Đảng ủy và Ban Giám hiệu: Đây là điều kiện tiên quyết để tạo sự đồng thuận chính trị và thống nhất chỉ đạo trong quá trình tổ chức lại bộ máy theo hướng tinh gọn, linh hoạt và phân quyền mạnh hơn cho các đơn vị chuyên môn; (2) Xây dựng khung pháp lý và quy chế tổ chức rõ ràng, minh bạch: Việc rút gọn tầng nấc và phân quyền cần có cơ sở pháp lý cụ thể: quy định rõ vai trò, quyền hạn, trách nhiệm của từng cấp quản lý; cơ chế phối hợp, giám sát lẫn nhau; và quy trình xử lý công việc trong mô hình tổ chức "mở"; (3) Đảm bảo năng lực quản trị và tự chủ của các đơn vị chuyên môn: Mô hình phân quyền chỉ phát huy hiệu quả khi các đơn vị được phân quyền có đủ năng lực lãnh đạo, điều hành và chịu trách nhiệm trước kết quả hoạt động. Do đó, cần thực hiện đánh giá, bồi dưỡng năng lực quản lý cấp cơ sở song song với quá trình chuyển đổi tổ chức.

Bốn là, thiết lập hệ thống đánh giá hiệu suất theo chỉ số KPI gắn với dữ liệu số hóa

Mục tiêu của biện pháp này là chuyển từ đánh giá cảm tính sang đánh giá theo kết quả đầu ra cụ thể, có cơ sở dữ liệu hỗ trợ; Tăng tính khách quan, minh bạch và công bằng trong quản trị nhân sự và đơn vị; Giúp lãnh đạo các cấp theo dõi tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ theo thời gian thực, từ đó đưa ra điều chỉnh kịp thời; Nâng cao trách nhiệm giải trình và năng lực tự chủ của các đơn vị, tạo động lực đổi mới và hoàn thành nhiệm vụ trong điều kiện tự chủ đại học; là cơ sở để kết nối đánh giá hiệu suất với chế độ đãi ngộ, thi đua - khen thưởng và xây dựng văn hóa làm việc hiệu quả, chuyên nghiệp trong kỷ nguyên số.

Đánh giá hiệu suất công việc tại các đơn vị trong trường hiện nay chủ yếu dựa vào báo cáo tổng kết định kỳ, mang tính định tính và phụ thuộc nhiều vào cảm nhận chủ quan. Trong bối cảnh CĐS, cần xây dựng một hệ thống đánh giá theo hướng định lượng, minh bạch, dựa trên bộ chỉ số đánh giá hiệu suất (KPI) được thiết kế riêng cho từng loại hình đơn vị (phòng, khoa, trung tâm…) và gắn với hệ thống dữ liệu số hóa. Hệ thống KPI không chỉ giúp đo lường hiệu quả thực thi nhiệm vụ, mà còn là công cụ điều hành chiến lược, hỗ trợ ban lãnh đạo phát hiện kịp thời điểm nghẽn trong vận hành tổ chức, điều chỉnh nguồn lực và thúc đẩy đổi mới quản trị nội bộ.

Để đạt được mục tiêu của biện pháp này đòi hỏi phải tiến hành và thực hiện các bước sau:

- Bước 1. Rà soát và phân loại chức năng nhiệm vụ các đơn vị: Xác định đầu việc cốt lõi, phân loại theo nhóm chức năng (đào tạo, nghiên cứu, phục vụ, quản trị…); Làm cơ sở để xây dựng bộ KPI phù hợp với đặc thù từng đơn vị.

- Bước 2. Thiết kế bộ chỉ số KPI cơ bản và mở rộng: Xây dựng các chỉ số định lượng (số lượng hồ sơ xử lý, tỉ lệ đúng hạn, mức độ hài lòng, sản phẩm đầu ra...); Có phân tầng KPI theo từng cấp quản lý và từng vị trí công tác (tập thể - cá nhân).

- Bước 3. Kết nối dữ liệu đánh giá với nền tảng số: Ứng dụng các phần mềm quản trị nội bộ (ERP, HRM, LMS…) để thu thập dữ liệu hoạt động một cách tự động, minh bạch; Mỗi chỉ số phải có dữ liệu đối sánh để đảm bảo tính khách quan và khả năng theo dõi theo thời gian thực.

- Bước 4. Thiết lập Dashboard quản lý hiệu suất: Hiển thị kết quả KPI theo thời gian thực, trực quan (cột, biểu đồ, thang điểm…); Cung cấp quyền truy cập theo phân quyền (lãnh đạo - phòng ban - cá nhân).

- Bước 5. Đào tạo, truyền thông nội bộ và điều chỉnh định kỳ: Tổ chức tập huấn cho cán bộ quản lý và nhân viên về cách hiểu - sử dụng hệ thống KPI; Lấy ý kiến góp ý sau mỗi chu kỳ đánh giá để điều chỉnh bộ chỉ số phù hợp hơn với thực tế và chiến lược phát triển.

Để triển khai hiệu quả hệ thống đánh giá hiệu suất theo chỉ số KPI trong môi trường quản trị số, cần đảm bảo các điều kiện sau: (1) Sự thống nhất về nhận thức và cam kết chính trị trong toàn hệ thống quản lý: Ban Giám hiệu, lãnh đạo các đơn vị và tổ chức Công đoàn cần có nhận thức đúng đắn về vai trò của KPI không chỉ là công cụ giám sát, mà là phương tiện thúc đẩy cải tiến chất lượng, minh bạch hóa hoạt động và khuyến khích đổi mới sáng tạo trong công việc; (2) Có khung tiêu chí và bộ chỉ số KPI phù hợp với đặc thù từng đơn vị: Cần xây dựng hệ thống KPI khoa học, khả thi, bám sát nhiệm

vụ trọng tâm của từng phòng, khoa, trung tâm. Các chỉ số phải đo lường được, có định mức cụ thể, đảm bảo công bằng và phản ánh đúng hiệu quả thực chất, tránh hình thức và máy móc.

Năm là, xây dựng văn hóa phối hợp nội bộ dựa trên nguyên tắc minh bạch, tương tác liên ngành và đồng kiến tạo

Mục tiêu của biện pháp là tăng cường sự liên thông và phối hợp hiệu quả giữa các phòng ban, khoa, trung tâm… nhằm giảm thiểu tình trạng cát cứ chức năng, trùng lặp nhiệm vụ; Thiết lập môi trường làm việc hợp tác, tin cậy, có cơ chế phản hồi hai chiều, thúc đẩy tinh thần chủ động và sáng tạo trong quá trình xử lý công việc; Tạo nền tảng văn hóa số thích ứng với mô hình quản trị đại học hiện đại, phục vụ mục tiêu tinh gọn tổ chức, tối ưu vận hành và nâng cao hiệu suất toàn hệ thống; Phát huy vai trò tổ chức Công đoàn như một chủ thể hỗ trợ, kết nối và thúc đẩy giá trị hợp tác nội bộ trong bối cảnh tái cấu trúc tổ chức và CĐS.

Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp là xây dựng văn hóa phối hợp nội bộ là nền tảng quan trọng để vận hành tổ chức tinh gọn, hiệu quả và thích ứng nhanh trong bối cảnh CĐS. Biện pháp này hướng tới hình thành môi trường làm việc có tính chia sẻ cao, minh bạch trong thông tin, khuyến khích các đơn vị phối hợp theo chiều ngang (liên ngành) và cùng nhau tạo ra giá trị chung (đồng kiến tạo). Văn hóa phối hợp không chỉ là thái độ hợp tác giữa các đơn vị, mà còn bao hàm các hành vi tổ chức như: chủ động tương tác, trách nhiệm liên kết nhiệm vụ, sử dụng chung nền tảng dữ liệu và ra quyết định có tính tham vấn. Đây là yếu tố mềm nhưng có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất vận hành bộ máy và khả năng đổi mới trong tổ chức GDĐH. Để đạt được mục tiêu của biện pháp này đòi hỏi phải: (1) Thiết lập cơ chế trao đổi minh bạch: Xây dựng nền tảng quản trị số dùng chung cho phép truy cập công khai kế hoạch, tiến độ, và kết quả thực hiện nhiệm vụ giữa các đơn vị; đồng thời minh bạch hóa quy trình xử lý công việc liên phòng; (2) Khuyến khích hợp tác liên ngành: Tổ chức các nhóm công tác, tổ dự án hoặc hội thảo chuyên đề với sự tham gia đa phòng/ban nhằm giải quyết vấn đề chung (ví dụ: tuyển sinh, CĐS, kiểm định chất lượng...). Đây là cơ hội thúc đẩy học hỏi lẫn nhau và giảm silo tổ chức; (3) Tăng cường giao tiếp đa chiều: Thiết lập các kênh giao tiếp chính thức (bản tin nội bộ, thư điện tử, ứng dụng quản trị tác vụ) và không chính thức (đối thoại tổ chức Công đoàn, tọa đàm chuyên đề) để tạo môi trường mở và khuyến khích phản hồi hai chiều giữa cán bộ - lãnh đạo; (4) Xây dựng quy ước văn hóa phối hợp: Ban hành "Quy tắc phối hợp nội bộ" như một cam kết tập thể, trong đó quy định nguyên tắc làm việc giữa các phòng/ban, thời hạn phản hồi, cơ chế giải quyết xung đột và trách nhiệm đồng hành. Tổ chức Công đoàn có thể làm cầu nối thúc đẩy thực thi quy tắc này; (5) Gắn kết văn hóa phối hợp với đánh giá hiệu quả công việc: Đưa tiêu chí "tinh thần hợp tác liên đơn vị" và "thái độ hỗ trợ đồng nghiệp" vào đánh giá KPI đơn vị và cá nhân, nhằm hình thành động lực nội tại cho phối hợp và chia sẻ trong môi trường số.

Để triển khai hiệu quả biện pháp xây dựng văn hóa phối hợp nội bộ tại Trường Đại học Đồng Tháp trong bối cảnh CĐS, cần đảm bảo một số điều kiện thiết yếu sau:

- Sự thống nhất trong nhận thức và cam kết hành động của lãnh đạo các cấp: Ban Giám hiệu và trưởng các đơn vị phải xác định rõ văn hóa phối hợp là nền tảng cho vận hành bộ máy tinh gọn, hiệu quả. Vai trò nêu gương, dẫn dắt và duy trì thông điệp thống nhất từ trên xuống dưới là yếu tố tiên quyết để lan tỏa giá trị hợp tác trong toàn trường.

- Thiết lập cơ chế giao tiếp và chia sẻ thông tin minh bạch, hai chiều: Cần xây dựng hệ thống truyền thông nội bộ rõ ràng, minh bạch như: bản tin điện tử, nền tảng tương tác nội bộ, họp liên phòng định kỳ,... nhằm tạo điều kiện cho mọi cá nhân, đơn vị được cập nhật, phản hồi và tham gia đóng góp xây dựng chính sách một cách công bằng.

Sáu là, phát huy vai trò tổ chức Công đoàn trong tái cấu trúc tổ chức theo hướng "đồng hành - giám sát - phản biện

Mục tiêu của biện pháp này là đồng hành cùng nhà trường trong việc truyền thông, tạo đồng thuận và hỗ trợ cán bộ, viên chức thích nghi với mô hình tổ chức mới; Giám sát quá trình sắp xếp lại tổ chức, đảm bảo việc thực hiện đúng chủ trương, công khai, minh bạch, tôn trọng quyền lợi hợp pháp của người lao động và phản biện chính sách, đề xuất kiến nghị từ thực tiễn nhằm góp phần hoàn thiện phương án tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, đồng thời giữ vững ổn định tâm lý đội ngũ, tạo điều kiện cho các đơn vị vận hành hiệu quả và bền vững.

Tái cấu trúc bộ máy tổ chức trong bối cảnh CĐS không chỉ là vấn đề kỹ thuật hành chính mà còn là quá trình có tác động trực tiếp đến đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động. Do đó, việc phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn là yếu tố quan trọng nhằm đảm bảo tính nhân văn, đồng thuận và hiệu quả trong quá trình sắp xếp lại tổ chức bộ máy. Biện pháp này định hướng Công đoàn trở thành lực lượng đồng hành, giám sát, và phản biện tích cực trong toàn bộ tiến trình đổi mới tổ chức, vừa bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, vừa góp phần nâng cao chất lượng quản trị đại học.

Để đạt được mục tiêu này đòi hỏi phải có sự *đồng hành cùng nhà trường trong xây dựng chủ trương tái cấu trúc:* Công đoàn phối hợp với lãnh đạo nhà trường tổ chức lấy ý kiến, tham vấn từ cơ sở trước khi ban hành quyết định liên quan đến tổ chức, nhân sự; Cùng tham gia các hội đồng, tổ công tác rà soát chức năng, nhiệm vụ các đơn vị để bảo đảm sự khách quan, minh bạch. *Giám sát quá trình thực hiện tái cấu trúc:* Thực hiện chức năng giám sát độc lập theo Luật Công đoàn, đặc biệt trong các nội dung liên quan đến vị trí việc làm, bố trí lại lao động, quyền lợi người lao động khi chuyển đổi đơn vị hoặc sáp nhập. Đặc biệt là kịp thời phản ánh các bất cập và đề xuất điều chỉnh hợp lý về tiến độ, lộ trình sắp xếp, cụ thể là *phản biện có trách nhiệm đối với các chính sách tổ chức - nhân sự:* Tổ chức các diễn đàn công đoàn, tọa đàm nội bộ để tiếp nhận ý kiến đa chiều từ viên chức, người lao động về phương án tinh gọn bộ máy; Phát hành báo cáo phản biện gửi Ban Giám hiệu và Hội đồng trường, đảm bảo các quyết sách lớn có đủ sự cân nhắc từ góc nhìn người lao động. *Tuyên truyền, định hướng nhận thức để tạo đồng thuận:* Công đoàn đóng vai trò cầu nối trong truyền thông nội bộ, giải thích rõ chủ trương tinh gọn bộ máy là vì mục tiêu phát triển bền vững, không phải chỉ là cắt giảm hành chính; Vận động đội ngũ tích cực tham gia góp ý, thể hiện tinh thần xây dựng, trách nhiệm và chủ động thích ứng. Bên cạnh đó, phải bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng ủy nhà trường: Việc phát huy vai trò Công đoàn trong quá trình tái cấu trúc tổ chức cần có sự chỉ đạo trực tiếp, đồng bộ từ Đảng ủy, tạo điều kiện để Công đoàn thực hiện chức năng giám sát và phản biện xã hội một cách dân chủ, đúng định hướng chính trị và phù hợp với chủ trương tinh gọn bộ máy; Nâng cao năng lực và bản lĩnh của đội ngũ cán bộ Công đoàn: Cán bộ Công đoàn phải được bồi dưỡng đầy đủ về kiến thức pháp luật, kỹ năng phản biện chính sách, và năng lực đối thoại với các cấp quản lý. Đồng thời, cần phát triển tinh thần chủ động, trách nhiệm và khách quan trong việc đồng hành cùng nhà trường trong chuyển đổi tổ chức.

3. Kết luận và khuyến nghị

Trong bối cảnh CĐS toàn diện và yêu cầu thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, việc tổ chức lại bộ máy các đơn vị hành chính - sự nghiệp tại Trường Đại học Đồng Tháp theo hướng tinh gọn, tích hợp chức năng và ứng dụng công nghệ số là xu thế tất yếu. Bài viết đã chỉ ra những bất cập hiện nay như: sự chồng chéo chức năng giữa các đơn vị, tầng nấc quản lý trung gian cồng kềnh, quy trình vận hành thiếu liên thông và thiếu các tiêu chí đánh giá hiệu quả dựa trên dữ liệu số hóa.

Trên cơ sở phân tích thực trạng và lý luận, bài viết đề xuất sáu nhóm biện pháp trọng tâm, từ tái cấu trúc tổ chức, ứng dụng công nghệ số, phân quyền theo mô hình "mở", thiết lập hệ thống KPI, xây dựng văn hóa phối hợp nội bộ, đến việc phát huy vai trò tổ chức Công đoàn trong đồng hành - giám sát - phản biện quá trình đổi mới tổ chức.

Tinh gọn bộ máy trong thời đại số không đơn thuần là tinh giảm nhân sự, mà là quá trình thiết kế lại tổ chức nhằm tối ưu hóa hiệu lực và hiệu quả vận hành, đảm bảo thích ứng với bối cảnh tự chủ đại học, hội nhập quốc tế và CĐS sâu rộng. Về phía lãnh đạo nhà trường: Cần có cam kết chính trị mạnh mẽ và chỉ đạo thống nhất trong toàn hệ thống, từ định hướng chiến lược đến các quyết định cụ thể về tái cấu trúc tổ chức và ứng dụng công nghệ trong quản trị đại học; Về phía tổ chức Công đoàn: Phát huy vai trò là cầu nối, cơ quan phản biện xã hội và lực lượng đồng hành trong suốt quá trình đổi mới bộ máy; đồng thời thực hiện chức năng bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động một cách trách nhiệm, minh bạch và xây dựng; Về phía các đơn vị trong trường: Chủ động rà soát chức năng, đề xuất phương án tích hợp, chia sẻ dữ liệu và phối hợp liên ngành. Đồng thời, tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý và xây dựng văn hóa làm việc trên nền tảng số.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương. (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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]. Bộ Nội vụ. (2018). *Hướng dẫn thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW về tinh giản tổ chức bộ máy trong các đơn vị sự nghiệp công lập*. Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia.

[3]. Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives*: Designing Effective Organizations. Prentice-Hall.

[4]. Nguyễn, H. T., & Trần, M. H. (2021). *Tái cấu trúc bộ máy tổ chức các trường đại học theo hướng tinh gọn và hiệu quả*. Tạp chí Quản lý giáo dục, (33), 45-51.

[5]. Nguyễn, T. T. (2021). *Quản trị trường đại học trong bối cảnh chuyển đổi số: Yêu cầu và khuyến nghị*. Tạp chí Quản lý giáo dục, 24(3), 15-21.

[6]. Nguyễn, T. V. (2022). *Quản trị đại học trong thời kỳ chuyển đổi số: Từ lý luận đến thực tiễn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[7]. Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.

[8]. Tô Lâm: "Phát huy cao độ tinh thần trách nhiệm, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo với quyết tâm cao nhất để hoàn thành sớm việc tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; góp phần tăng tốc, bứt phá vượt các mục tiêu, nhiệm vụ của năm 2024, 2025 và cả nhiệm kỳ Đại hội XIII; chuẩn bị

thật tốt đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội XIV của Đảng", *Tạp chí Cộng sản*, số 1051 (12-2024), tr. 7

[9]. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2020). *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp về thực hiện dân chủ cơ sở và giám sát trong tổ chức sắp xếp lại bộ máy, đơn vị sự nghiệp công lập*.

[10]. Trần, H. M. (2022). *Chuyển đổi số trong quản trị đại học: Mô hình và giải pháp*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, 18 (4), 77–85.

[11]. Trường Đại học Đồng Tháp (2023). *Báo cáo tổng kết công tác năm học 2022-2023*. Phòng Tổ chức - Cán bộ.

[12]. Trường Đại học Đồng Tháp, Nghị quyết số 11/NQ-HĐT ngày 05/11/2020 của Hội đồng trường về việc cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2020 – 2023.

[13]. Trường Đại học Đồng Tháp Nghị quyết số 133/NQ-HĐT ngày 25/9/2023 của Hội đồng trường về việc cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2023 - 2025

[14]. Trường Đại học Đồng Tháp, Nghị quyết số 151/NQ-HĐT ngày 19/02/2024 của Hội đồng trường về việc cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2024 - 2025

ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC HOẠT ĐỘNG CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW: THỰC TIỄN CÔNG ĐOÀN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

ThS. Nguyễn Thanh Hải[1*], CN. Tiêu Ngọc Thúy[2]

[1]Phòng Công tác Đảng - Đoàn thể, [2]Trung tâm Ngoại ngữ và Tin học,

Trường Đại học Đồng Tháp

**Tác giả liên hệ: nguyenthanhhai@dthu.edu.vn*

Tóm tắt: *Bài viết phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đổi mới phương thức hoạt động các tổ chức chính trị – xã hội trong trường đại học theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW. Dựa trên khảo sát Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp, bài viết làm rõ kết quả đạt được và những vướng mắc liên quan đến tổ chức bộ máy, nhân sự, cơ chế vận hành, cùng vai trò giám sát, phản biện. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động, đáp ứng yêu cầu tự chủ và chuyển đổi số trong giáo dục đại học. Đồng thời, khẳng định vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng là yếu tố then chốt bảo đảm đổi mới thành công các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở giáo dục.*

Từ khóa: *phương thức, đổi mới phương thức, chính trị - xã hội*

1. Mở đầu

Trong hệ thống chính trị Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội là bộ phận cấu thành quan trọng, giữ vai trò cầu nối giữa Đảng với quần chúng nhân dân. Theo Điều 9 của Hiến pháp năm 2013, các tổ chức này có nhiệm vụ *"tập hợp, đoàn kết, tuyên truyền, vận động hội viên, đoàn viên, nhân dân chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước"* và *"tham gia xây dựng và giám sát hoạt động của Nhà nước"*. Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ sáu, 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"* là một bước đột phá chiến lược trong tư duy tổ chức của Đảng. Nghị quyết yêu cầu giảm tầng nấc trung gian, thu gọn đầu mối, tinh giản biên chế, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, đồng thời nhấn mạnh nhiệm vụ đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của các tổ chức trong hệ thống chính trị. Nghị quyết cũng chỉ ra những hạn chế phổ biến của các tổ chức chính trị - xã hội như sự chồng chéo chức năng, hiệu quả giám sát, phản biện thấp, nội dung hoạt động thiếu thực chất, tính hành chính hóa cao và phân bổ ngân sách thiếu hiệu quả. Do đó, đổi mới tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của các tổ chức này là nhiệm vụ cấp thiết nhằm nâng cao chất lượng hoạt động, khắc phục tình trạng hành chính hóa, hình thức hóa.

Trong trường đại học, các tổ chức chính trị - xã hội không chỉ đại diện, chăm lo đời sống viên chức, người lao động, người học mà còn giữ vai trò cầu nối chính trị, góp phần xây dựng văn hóa trường học và thúc đẩy sự phát triển bền vững. Thực tiễn triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại các trường đại học trong thời gian qua cho thấy một số thách thức: Mô hình tổ chức hoạt động theo hướng chuyên trách và kiêm nhiệm chưa rõ nét, hiệu quả chưa cao; Nội dung, hình thức sinh hoạt của các tổ chức chính trị - xã hội chậm đổi mới, chưa gắn sát với nhu cầu thực tiễn của đội ngũ viên chức, người lao động, sinh viên trong giai đoạn chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; Việc lồng ghép

thực hiện nhiệm vụ chính trị với chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi đôi khi còn hình thức, thiếu chiều sâu. Trong bối cảnh tự chủ và chuyển đổi số trong giáo dục đại học, yêu cầu đổi mới phương thức hoạt động của các tổ chức chính trị – xã hội là nhiệm vụ quan trọng. Đây không chỉ là đòi hỏi nội tại từ chính sự vận động phát triển của hệ thống giáo dục, mà còn là yêu cầu từ các văn bản chỉ đạo của Đảng như: Nghị quyết 18-NQ/TW, Quy định số 125-QĐ/TW về quy định *"chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ công tác của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các đơn vị sự nghiệp công lập"* và các hướng dẫn thi hành Điều lệ Đảng mới nhất áp dụng cho các đảng bộ cơ sở trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Từ thực tiễn và định hướng lý luận, bài viết "Đổi mới phương thức hoạt động các tổ chức chính *trị - xã hội trong đại học theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW: Thực tiễn Công đoàn trường Đại học Đồng Tháp"* nhằm phân tích cơ sở lý luận, chính trị và thực tiễn, đánh giá kết quả, chỉ ra hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm phát huy tối đa vai trò của các tổ chức này trong điều kiện tự chủ đại học và chuyển đổi số.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở lý luận về đổi mới phương thức hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong cơ sở giáo dục đại học

Điều 9 Hiến pháp 2013 xác định rõ vai trò quan trọng của tổ chức chính trị - xã hội là thành tố cơ bản trong hệ thống chính trị Việt Nam, hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật nhằm tập hợp, vận động, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các tầng lớp nhân dân, đồng thời tham gia xây dựng Đảng, chính quyền.

Căn cứ Quyết định số 290-QĐ/TW ngày 25/2/2010 của Bộ Chính trị, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị – xã hội có chức năng: (i) Tập hợp, vận động quần chúng thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; (ii) Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của hội viên, đoàn viên; (iii) Tham gia xây dựng Đảng, chính quyền và giám sát, phản biện xã hội; (iv) Tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh.

Trong cơ sở giáo dục đại học, tổ chức chính trị - xã hội gồm: Công đoàn cơ sở, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh, Hội Sinh viên Việt Nam. Các tổ chức này hoạt động dưới sự lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy Đảng, phối hợp với chính quyền, nhằm xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, dân chủ, phát triển toàn diện cho viên chức, giảng viên và sinh viên. Đặc điểm nổi bật của các tổ chức này trong trường đại học là mang tính chính trị, xã hội và giáo dục, vận hành trong môi trường học thuật, sáng tạo, ảnh hưởng đến sự phát triển nhân lực chất lượng cao.

Phương thức tổ chức hoạt động của các tổ chức chính trị – xã hội trong trường đại học là tổng thể các hình thức, cách thức, quy trình và cơ chế mà các tổ chức này vận dụng để thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, giáo dục, tổ chức và huy động đoàn viên, hội viên, góp phần thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Cốt lõi của phương thức này là cách thức tổ chức lực lượng, triển khai hoạt động và phối hợp với các chủ thể trong trường nhằm tuyên truyền, giáo dục chính trị - tư tưởng, bồi dưỡng lý tưởng cách mạng, xây dựng môi trường văn hóa học đường lành mạnh, đồng thời thúc đẩy sự phát triển toàn diện của sinh viên.

Nghị quyết số 18-NQ/TW khẳng định: *"Đổi mới phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội theo hướng linh hoạt, thiết thực, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được giao; gắn bó mật thiết với nhân dân, phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc"*. Việc thực hiện Nghị quyết đặt ra yêu cầu sắp xếp lại bộ máy tổ chức đoàn thể, đổi mới phương thức hoạt động theo hướng thiết thực, hiệu quả, phát huy vai trò đại diện, phản biện, ứng dụng công nghệ thông tin, từ đó nâng cao vị thế, năng lực phục vụ và đóng góp tích cực vào quản trị đại học và sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Như vậy, đổi mới phương thức tổ chức hoạt động của các tổ chức chính trị – xã hội trong trường đại học là quá trình điều chỉnh, hoàn thiện các hình thức, nội dung, quy trình tổ chức và phương pháp vận hành để phù hợp với yêu cầu phát triển mới của nhà trường, nguyện vọng của viên chức, người lao động, người học, đồng thời đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng. Mục tiêu là bảo đảm các tổ chức chính trị – xã hội hoạt động hiệu quả, thực chất, đúng định hướng, góp phần xây dựng nhà trường xã hội chủ nghĩa kiểu mới: dân chủ, khai phóng, sáng tạo và nhân văn.

2.2. Thực trạng hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong cơ sở giáo dục đại học hiện nay (thực tiễn tại Công đoàn cơ sở Trường hợp Trường Đại học Đồng Tháp)

2.2.1. Giới thiệu sơ lược về trường Đại học Đồng Tháp

Trường Đại học Đồng Tháp là trường đại học công lập, đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trường là một trong 14 cơ sở giáo dục đại học chủ chốt đào tạo giáo viên của cả nước, bên cạnh các ngành đào tạo ngoài sư phạm. Với sứ mạng của Trường là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, đa lĩnh vực, trong đó khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên là nòng cốt; nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ cộng đồng; góp phần phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bằng sông Cửu Long và cả nước.

Trong cơ cấu tổ chức chính trị - xã hội, nhà trường có Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh, Hội Sinh viên Việt Nam. Các tổ chức này trực thuộc sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng ủy Trường, đồng thời chịu sự hướng dẫn nghiệp vụ của tổ chức cấp trên. Nghị quyết 18-NQ/TW đã thúc đẩy tái cấu trúc và đổi mới hoạt động của các tổ chức. Cụ thể, thông qua Quy chế làm việc của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Đảng bộ Trường khóa XIX, nhiệm kỳ 2025 - 2030, Đảng ủy trường Đại học Đồng Tháp đã quy định rõ vai trò lãnh đạo và kiểm soát của mình đối với các tổ chức chính trị - xã hội. Đồng thời, việc phân công trách nhiệm cá nhân trong Ban Chấp hành đã cụ thể hóa vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng, tạo điều kiện cho các phương thức hoạt động linh hoạt hơn. Đây là bước chuyển quan trọng trong việc cụ thể hóa vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với các tổ chức chính trị – xã hội, đồng thời mở đường cho các phương thức hoạt động linh hoạt, phù hợp hơn với yêu cầu của thời đại.

2.2.2. Liên hệ thực tiễn tại Công đoàn cơ sở Trường Đại học Đồng Tháp

Từ Báo cáo chính trị của Đảng ủy Trường Đại học Đồng Tháp nhiệm kỳ khóa XVIII và Báo cáo tổng kết năm 2024 của Công đoàn Trường, có thể khái quát thực trạng hoạt động công đoàn đạt nhiều kết quả nổi bật:

Một là, phương thức tổ chức và triển khai hoạt động công đoàn tiếp tục được đổi mới theo hướng thiết thực, hiệu quả. Nội dung hoạt động được mở rộng, hình thức triển khai đa dạng, gắn kết

tốt với các nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Nhiều phong trào thi đua và cuộc vận động trọng điểm được duy trì thường xuyên như: "Đổi mới, sáng tạo trong dạy và học", "Giỏi việc trường, đảm việc nhà", "Trường *học hạnh phúc*".

Hai là, tổ chức công đoàn phát huy vai trò trong công tác xây dựng Đảng và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động. Trong đó, tỷ lệ phát triển đoàn viên đạt 100%; công tác nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, hỗ trợ kịp thời những trường hợp khó khăn được triển khai bài bản, nhân văn.

Ba là, bước đầu thể hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội thông qua việc tham gia góp ý các văn bản nội bộ, đề xuất cải tiến hoạt động chuyên môn và điều kiện làm việc. Công tác nữ công, bình đẳng giới được chú trọng; các chế độ, chính sách đối với lao động nữ được bảo đảm. Hoạt động thi đua – khen thưởng và bồi dưỡng năng lực cán bộ công đoàn được thực hiện tương đối nền nếp.

Bên cạnh kết quả tích cực, song hoạt động công đoàn tại trường Đại học Đồng Tháp hiện vẫn còn những tồn tại hạn chế sau:

Một là, đội ngũ cán bộ công đoàn đa phần kiêm nhiệm, chưa được đào tạo bài bản về nghiệp vụ và kỹ năng công đoàn, thiếu quỹ thời gian chuyên trách, ảnh hưởng đến hiệu quả triển khai hoạt động tại cơ sở.

Hai là, trước các yêu cầu mới như tự chủ đại học, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, tổ chức công đoàn chưa có cơ chế vận hành đủ linh hoạt, thiếu nguồn lực tài chính và chính sách hỗ trợ phù hợp để thích ứng và tham gia hiệu quả vào quá trình đổi mới toàn diện của nhà trường.

Ba là, sự điều chỉnh cơ cấu tổ chức của nhà trường thời gian qua (giải thể 05 tổ công đoàn; thành lập mới 01 công đoàn bộ phận, trong đó có 06 tổ công đoàn trực thuộc; đổi tên 02 tổ công đoàn) dẫn đến sự biến động trong hệ thống tổ chức công đoàn. Việc tái cấu trúc nhanh chóng, chưa đồng bộ về nhân sự và cơ chế vận hành đã tạo ra những khó khăn nhất định trong tổ chức và điều hành, đặc biệt là đối với Công đoàn bộ phận Trường Sư phạm – một đơn vị mới thành lập trong hệ thống công đoàn nhà trường.

Tính đến tháng 12 năm 2024, Công đoàn Trường quản lý 17 tổ công đoàn trực thuộc và 01 công đoàn bộ phận (Trường Sư phạm), với tổng số 541 đoàn viên, trong đó có 391 viên chức giảng dạy (98 tiến sĩ, 13 phó giáo sư – tiến sĩ, 321 thạc sĩ). Số đảng viên chiếm 68,8%, nữ chiếm 51,9%. Những con số này cho thấy tiềm năng nhân lực lớn, song cũng đòi hỏi cơ cấu tổ chức công đoàn phải phù hợp, tinh gọn và vận hành hiệu quả hơn trong bối cảnh mới. Từ thực trạng trên, có thể thấy yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục đổi mới phương thức tổ chức hoạt động công đoàn trong bối cảnh tự chủ đại học và chuyển đổi mô hình quản trị hiện đại, bao gồm việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, hoàn thiện cơ chế phối hợp, đa dạng hóa nguồn lực và tăng cường năng lực phản biện, giám sát.

3. Giải pháp đổi mới phương thức hoạt động của các tổ chức chính trị – xã hội trong trường đại học

3.1. Tăng cường vai trò lãnh đạo toàn diện, thống nhất của Đảng **đối với** *tổ chức chính trị - xã hội trong nhà trường*

Đảng ủy nhà trường giữ vai trò trung tâm hạt nhân chính trị, định hướng phát triển toàn diện và bền vững của nhà trường. Để đáp ứng yêu cầu tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực hoạt động theo

tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, việc đổi mới tư duy lãnh đạo, đặc biệt là của cấp ủy đảng, Ban Giám hiệu và đội ngũ cán bộ chủ chốt trong nhà trường, là giải pháp mang tính nền tảng, có ý nghĩa quyết định.

Các cấp ủy đảng cần tổ chức quán triệt sâu sắc nội dung cốt lõi của Nghị quyết số 18-NQ/TW, gắn với nội dung các nghị quyết về công tác dân vận, công tác cán bộ. Cần nhấn mạnh rằng việc «tinh gọn bộ máy» không đồng nghĩa với thu hẹp hoạt động đoàn thể, mà là cơ hội để tái cấu trúc, nâng cao chất lượng, hướng đến mô hình hoạt động linh hoạt, hiệu quả, thực chất và bền vững. Cần xác định phương thức lãnh đạo theo hướng "tạo điều kiện – đồng hành – định hướng" thay vì "chỉ đạo hành chính thuần túy", có tư tưởng "mở" trong lãnh đạo đoàn thể, không xem tổ chức đoàn thể như một tổ chức phục tùng, chỉ làm theo chỉ đạo mà thiếu sáng tạo, thiếu chủ động, phản biện; đồng thời thực hiện phân công rõ ràng, nhất quán giữa Đảng ủy và lãnh đạo nhà trường trong lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội và đoàn thể, trong đó có Công đoàn.

Đảng ủy quan tâm chỉ đạo và chủ trì xây dựng quy chế phối hợp thống nhất giữa các tổ chức chính trị – xã hội trong trường, phân định rõ chức năng, lĩnh vực, đối tượng hoạt động để tạo điều kiện cho hoạt động Công đoàn Trường thuận lợi, nâng cao hiệu quả hơn. Trong xây dựng cơ chế phối hợp cần phải đảm bảo tính hệ thống, phân định rõ phạm vi, lĩnh vực và đối tượng hoạt động của từng tổ chức nhưng vẫn bảo đảm nguyên tắc: chức năng riêng, nhiệm vụ giao thoa, mục tiêu chung.

3.2. Đổi mới nội dung và hình thức hoạt động lấy viên chức, người lao động và người học làm trung tâm

Hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong trường cần tập trung giải quyết vấn đề thực chất của người học và người lao động. Trong đó, Công đoàn Trường cần tập trung cần triển khai các chương trình dài hạn, mang tính chiến lược, lợi ích lâu dài, có chiều sâu theo nhóm đối tượng.

Đối với viên chức, người lao động tổ chức các hoạt động tập trung vào chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, hỗ trợ chuyên môn *(bồi dưỡng nghiệp vụ, học tập suốt đời, ứng dụng công nghệ số),* xây dựng văn hóa công sở, phòng chống rủi ro nghề nghiệp *(stress, áp lực hành chính, giảng dạy...)*. Tham gia phản biện trong xây dựng quy chế nội bộ, đồng thời phản ánh được các giá trị cốt lõi như: trách nhiệm công dân, viên chức, người lao động, năng lực thích ứng, tinh thần đổi mới sáng tạo và năng lực hợp tác.

Đổi mới cách thức tổ chức, tăng khả năng tương tác và truyền thông. Kết hợp trực tiếp, trực tuyến và đa nền tảng, ứng dụng nền tảng số để tổ chức diễn đàn, hội thảo, sinh hoạt chính trị phù hợp với thời đại chuyển đổi số. Xây dựng các ứng dụng, hệ thống quản lý thành viên tham gia phản hồi góp ý, đo lường sự hài lòng, khảo sát nhu cầu… qua mã QR, phần mềm nội bộ, nền tảng số chung của nhà trường.

3.3. Tiếp tục sắp xếp, kiện toàn tổ chức Công đoàn theo hướng tinh gọn, thống nhất đầu mối, rõ chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ phối hợp.

Trong bối cảnh đổi mới quản trị đại học theo hướng tự chủ và chuyển đổi số, việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức Công đoàn cần được thực hiện một cách toàn diện, đồng bộ, gắn với định hướng tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực vận hành.

Rà soát, tái cấu trúc hệ thống công đoàn theo hướng tinh gọn đầu mối, xóa bỏ tầng nấc trung gian, phân định rõ chức năng, phạm vi hoạt động và trách nhiệm phối hợp giữa các bộ phận.

Bố trí nhân sự hợp lý theo nguyên tắc chuyên trách, kiêm nhiệm hiệu quả, đồng thời chú trọng đào tạo năng lực tổ chức, quản trị số và phản biện xã hội cho cán bộ công đoàn. Cần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn thể thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng tổ chức, năng lực số và năng lực lãnh đạo thích ứng trong bối cảnh mới. Thực hiện luân chuyển, giao việc trọng điểm để rèn luyện cán bộ; xây dựng lộ trình phát triển đội ngũ kế cận, bảo đảm tính kế thừa, liên tục. Đồng thời, cần có chính sách động viên, ghi nhận xứng đáng đối với cán bộ đoàn thể kiêm nhiệm.

Tiếp tục xây dựng, rà soát bổ sung cơ chế phối hợp liên thông giữa các tổ chức chính trị – xã hội trong trường dưới sự điều phối thống nhất của cấp ủy, bảo đảm liên kết hệ thống, nâng cao hiệu quả hoạt động và vai trò đại diện trong bối cảnh tự chủ đại học và hội nhập quốc tế.

4. Kết luận

Đổi mới phương thức hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong trường đại học là yêu cầu khách quan, cấp thiết trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo hướng tự chủ, hiện đại và hội nhập quốc tế. Đây không chỉ là yêu cầu khách quan trong bối cảnh tự chủ, chuyển đổi số và hội nhập, mà còn là đòi hỏi từ lý luận chính trị về chức năng, vai trò của các tổ chức này trong hệ thống chính trị - xã hội ở Việt Nam.

Thực tiễn triển khai tại Trường Đại học Đồng Tháp cho thấy mô hình công đoàn vẫn còn gặp khó khăn về cơ cấu, nhân sự, cơ chế và năng lực vận hành ở cơ sở. Từ đó, bài viết đã đề xuất các nhóm giải pháp cụ thể, khả thi nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức, chất lượng hoạt động và năng lực thích ứng của tổ chức công đoàn nói riêng, tổ chức chính trị - xã hội nói chung.

Đặc biệt, cần xác định rõ vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng ủy trong đổi mới phương thức hoạt động, bảo đảm nguyên tắc "*tạo điều kiện - đồng hành - định hướng*" để các tổ chức chính trị - xã hội phát huy được các chức năng, nhiệm vụ trong điều kiện mới. Kết quả và kinh nghiệm từ Trường Đại học Đồng Tháp có thể tham chiếu cho các cơ sở giáo dục đại học khác trong cả nước có tính tương đồng, góp phần xây dựng môi trường giáo dục nhân văn, dân chủ, hiện đại và phát triển bền vững đúng tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW của Trung ương.

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.
2. Hồ Chí Minh (2000). *Toàn tập*, tập 5. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.
3. Đảng ủy Trường Đại học Đồng Tháp (2025). *Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ trường Đại học Đồng Tháp khóa XVIII trình Đại hội đại biểu Đảng bộ trường Đại học Đồng Tháp khóa XIX, nhiệm kỳ 2025 – 2030*. Văn bản số 01-BC/ĐU.
4. Đảng ủy Trường Đại học Đồng Tháp (2025). *Quy chế làm việc của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Đại học Đồng Tháp khóa XIX, nhiệm kỳ 2025–2030*. Văn bản số 01-QC/ĐU.

5. Đảng ủy Trường Đại học Đồng Tháp (2025). *Quyết định phân công công tác Ban Chấp hành, Ban Thường vụ khóa XIX, nhiệm kỳ 2025–2030*. Văn bản số 03-QĐ/ĐU.

6. Công đoàn Trường Đại học Đồng Tháp (2024). *Báo cáo tổng kết hoạt động công đoàn năm 2024*.

7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2017*). Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*.

8. Chính phủ. (2020). *Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 quy định về tổ chức và hoạt động của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội trong đơn vị sự nghiệp công lập*.

9. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). *Thông tư 10/2019/TT-BGDĐT ngày 09/8/2019 quy định về tổ chức và hoạt động của trường đại học*.

VAI TRÒ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW

ThS. Cao Thị Thanh Nghĩa

Trung tâm Ngoại ngữ và Tin học, Trường Đại học Đồng Tháp

Tác giả liên hệ: cttnghia@dthu.edu.vn

Tóm tắt: *Hội thảo tập trung đánh giá việc thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW về tinh gọn tổ chức bộ máy trong các trường đại học. Nêu rõ sự cần thiết cải tổ mô hình quản trị, giảm chồng chéo, tăng hiệu quả vận hành. Trường Đại học Đồng Tháp đã triển khai sáp nhập nhiều đơn vị, hướng tới tự chủ và tiết kiệm chi phí. Việc đổi mới gặp nhiều thuận lợi về chủ trương nhưng cũng không ít khó khăn như tâm lý bất ổn, thiếu hướng dẫn cụ thể. Tổ chức công đoàn đóng vai trò trung gian, bảo vệ quyền lợi và ổn định nội bộ trong quá trình tái cơ cấu. Công đoàn tham gia giám sát, phản biện, tổ chức đối thoại, đề xuất hỗ trợ cán bộ bị ảnh hưởng. Hội thảo cũng đề xuất các giải pháp đột phá: quản lý linh hoạt, chuyển đổi số, tự chủ đơn vị, tổ chức tham vấn rộng rãi. Kết luận nhấn mạnh vai trò thiết yếu của công đoàn trong bảo đảm sự thành công và nhân văn trong quá trình đổi mới.*

Từ khoá: *Nghị quyết 18-NQ/TW, Sáp nhập đơn vị, Chuyển đổi số*

I. Mở đầu

Trong bối cảnh cả nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới, với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện và mạnh mẽ hơn nữa trong hệ thống chính trị, việc tinh gọn bộ máy tổ chức trở thành một trong những nhiệm vụ cấp thiết hàng đầu. 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"* đã ra đời như một bước đi chiến lược nhằm hiện thực hóa quyết tâm chính trị của Đảng trong công cuộc cải cách, đổi mới hệ thống chính trị nước ta theo hướng tinh giản, hiệu quả và hiện đại.

Nghị quyết đã xác định rõ mục tiêu: Tổ chức lại bộ máy các cơ quan trong hệ thống chính trị một cách tinh gọn, giảm tầng nấc trung gian, tránh chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ và bảo đảm hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Đây là một chủ trương lớn, mang tính toàn diện và có tác động sâu rộng đến tất cả các lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực giáo dục đại học – nơi mà bộ máy tổ chức và đội ngũ cán bộ, viên chức giữ vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Trong quá trình triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại các trường đại học, việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và tái cơ cấu đội ngũ cán bộ, viên chức đặt ra không ít thách thức. Những thay đổi về tổ chức có thể ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý, quyền lợi, vị trí việc làm của người lao động – trong đó đa số là đoàn viên công đoàn. Chính trong bối cảnh ấy, tổ chức công đoàn tại các trường đại học càng phải thể hiện rõ vai trò, vị trí và chức năng của mình: là cầu nối giữa người lao động và nhà trường; là nơi đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của cán bộ, viên chức; đồng thời là lực lượng đồng hành, hỗ trợ lãnh đạo nhà trường trong quá trình tổ chức, sắp xếp lại bộ máy một cách hợp lý, nhân văn và hiệu quả.

Công đoàn không chỉ đơn thuần là tổ chức đại diện quyền lợi người lao động, mà còn là lực lượng chính trị – xã hội quan trọng, góp phần bảo đảm sự ổn định, đồng thuận và phát triển bền vững trong nội bộ đơn vị. Trong bối cảnh đổi mới sắp xếp bộ máy, nếu tổ chức công đoàn phát huy đúng vai trò của mình, thì sẽ là nhân tố then chốt giúp quá trình chuyển đổi diễn ra một cách suôn sẻ, minh bạch, hạn chế những mâu thuẫn, xung đột, góp phần nâng cao niềm tin của người lao động vào đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước.

Với tinh thần đó, việc nghiên cứu, đánh giá lại vai trò của tổ chức công đoàn trong giai đoạn triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW tại các trường đại học không chỉ có ý nghĩa lý luận, mà còn mang tính thực tiễn sâu sắc. Qua đó, rút ra những bài học kinh nghiệm, đề xuất các giải pháp phù hợp để công đoàn thực sự là chỗ dựa tin cậy của cán bộ, viên chức – người lao động và là người bạn đồng hành cùng lãnh đạo nhà trường trên con đường đổi mới, phát triển và hội nhập.

II. Nội dung chính

1. Sự cần thiết của việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy trong các trường đại học

1.1. Thực trạng bộ máy tổ chức trong các Trường Đại học hiện nay

Trong những năm gần đây, hệ thống các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam nói chung và các trường công lập nói riêng đang chịu áp lực thay đổi lớn trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và yêu cầu đổi mới mô hình quản trị đại học. Một trong những điểm nghẽn làm chậm quá trình đổi mới là bộ máy tổ chức còn cồng kềnh, thiếu linh hoạt, dẫn đến hoạt động kém hiệu quả và chậm thích ứng với những biến động của môi trường giáo dục.

Tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các đơn vị trong cùng một nhà trường vẫn còn diễn ra. Một số phòng, ban có chức năng tương tự nhưng hoạt động tách rời, thiếu sự phối hợp dẫn đến gia tăng thủ tục hành chính, kéo dài thời gian xử lý công việc, ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ giảng viên và sinh viên. Có trường hợp một nhiệm vụ lại có nhiều đơn vị cùng thực hiện nhưng không có cơ chế phối hợp rõ ràng, gây ra tình trạng "giẫm chân nhau" hoặc né tránh trách nhiệm.

Mặt khác, cơ cấu tổ chức theo chiều dọc quá dày đặc với nhiều tầng trung gian từ khoa, bộ môn đến các phòng chức năng, trung tâm chuyên môn đã tạo ra một bộ máy hành chính nặng nề. Điều này vừa gây tốn kém ngân sách chi thường xuyên, vừa khiến việc điều hành, chỉ đạo không linh hoạt, đặc biệt trong những tình huống khẩn cấp hoặc cần sự thích ứng nhanh như trong thời kỳ dịch bệnh hoặc chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay.

1.2. Bối cảnh chung và yêu cầu đổi mới bộ máy theo hướng hiệu quả, tinh gọn

Nghị quyết số 18-NQ/TW ra đời trong bối cảnh Đảng và Nhà nước quyết tâm đổi mới toàn diện hệ thống chính trị, hướng đến một nền hành chính hiện đại, hiệu lực và hiệu quả. Trong đó, giáo dục và đào tạo, đặc biệt là giáo dục đại học, được xem là một lĩnh vực quan trọng, cần đi tiên phong trong việc thực hiện chủ trương tinh giản biên chế và sắp xếp lại tổ chức bộ máy.

Bối cảnh quốc tế đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc các Trường **Đ**ại học phải chuyển mình mạnh mẽ để đáp ứng các tiêu chuẩn quản trị đại học tiên tiến. Trong mô hình quản trị hiện đại, bộ máy tổ

chức cần vận hành linh hoạt, hiệu quả và phục vụ mục tiêu chiến lược phát triển nhà trường. Những mô hình cồng kềnh, phân tán và thiếu đồng bộ không còn phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế và cạnh tranh chất lượng giáo dục.

Ngoài ra, bối cảnh ngân sách nhà nước dành cho giáo dục đại học đang dần siết chặt, yêu cầu các trường phải thực hiện cơ chế tự chủ tài chính ngày càng cao. Việc duy trì bộ máy hành chính quá lớn sẽ không còn khả thi về mặt tài chính. Do đó, sắp xếp lại tổ chức bộ máy không chỉ là yêu cầu chính trị, mà còn là điều kiện sống còn để các Trường Đại học tồn tại và phát triển bền vững trong môi trường mới.

1.3. Những hạn chế trong bộ máy tổ chức tại Trường Đại học Đồng Tháp

Trường Đại học Đồng Tháp là cơ sở giáo dục đại học trọng điểm của khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, có vai trò quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Đồng Tháp và các tỉnh lân cận. Trong quá trình phát triển, nhà trường đã không ngừng mở rộng quy mô, đa dạng hóa ngành đào tạo và nâng cao chất lượng giảng dạy – nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, cũng như nhiều trường công lập khác, Trường Đại học Đồng Tháp đang phải đối mặt với một số tồn tại, bất cập trong cơ cấu tổ chức bộ máy.

Hiện tại, trường có nhiều đơn vị cấp khoa, phòng, ban, trung tâm với chức năng tương đối độc lập, tuy nhiên giữa các đơn vị vẫn có tình trạng giao thoa nhiệm vụ hoặc thiếu cơ chế phối hợp chặt chẽ. Việc phân công nhiệm vụ đôi khi còn mang tính hành chính, chưa thật sự dựa trên năng lực, nhu cầu thực tiễn và mục tiêu phát triển chiến lược của trường. Một số đơn vị có khối lượng công việc không đồng đều, dẫn đến tình trạng nơi thì quá tải, nơi thì thiếu việc, gây lãng phí nguồn nhân lực và làm giảm hiệu suất tổng thể.

Mặt khác, với cơ chế tổ chức mang tính truyền thống, bộ máy hành chính của trường vẫn còn khá nặng về thủ tục, ảnh hưởng đến tốc độ xử lý công việc và mức độ hài lòng của cán bộ, giảng viên, sinh viên. Trong bối cảnh đẩy mạnh tự chủ đại học, những hạn chế này càng trở nên rõ rệt hơn, đòi hỏi phải có sự điều chỉnh hợp lý để phù hợp với định hướng phát triển trong giai đoạn mới.

1.4. Tác động tích cực của việc tinh gọn bộ máy đối với hoạt động của nhà trường

Việc tinh gọn, sắp xếp lại tổ chức bộ máy sẽ mang lại nhiều lợi ích thiết thực đối với Trường Đại học Đồng Tháp nói riêng và các cơ sở giáo dục đại học nói chung:

- Nâng cao hiệu quả quản lý: Khi các đơn vị được tổ chức lại theo hướng rõ ràng chức năng, nhiệm vụ và giảm chồng chéo, hiệu quả phối hợp nội bộ sẽ được cải thiện rõ rệt, giúp lãnh đạo nhà trường điều hành công việc linh hoạt, chính xác và nhanh chóng hơn.

- Tiết kiệm chi phí, tối ưu nguồn lực: Giảm thiểu bộ máy cồng kềnh sẽ giúp tiết kiệm ngân sách chi thường xuyên, giảm gánh nặng tài chính, tạo điều kiện tái đầu tư cho các hoạt động chuyên môn cốt lõi như giảng dạy, nghiên cứu và hỗ trợ sinh viên.

- Tạo điều kiện thúc đẩy đổi mới sáng tạo: Một bộ máy gọn nhẹ, hoạt động hiệu quả sẽ giúp nhà trường tập trung vào các mục tiêu chiến lược, khuyến khích sự sáng tạo và phát triển của cán bộ, giảng viên.

- Gia tăng tính cạnh tranh và uy tín: Việc vận hành hiệu quả giúp nhà trường cải thiện chất lượng dịch vụ giáo dục, nâng cao trải nghiệm người học, từ đó nâng cao hình ảnh, thương hiệu và uy tín trong hệ thống giáo dục đại học.

2. Liên hệ thực tiễn Trung tâm Ngoại ngữ – Tin học, Trường Đại học Đồng Tháp

2.1. Thực trạng và nhu cầu sắp xếp

Chưa có cơ chế tự chủ hoàn toàn, ngân sách chủ yếu phụ thuộc vào nguồn học phí và hỗ trợ chung từ nhà trường, gây khó khăn cho việc đầu tư cải tiến chương trình, mua sắm thiết bị, hoặc trả thù lao xứng đáng cho giảng viên thỉnh giảng.

Các khâu tham mưu, tổ chức khóa học, quản lý dữ liệu học viên và đánh giá hiệu quả đào tạo còn phức tạp, thủ tục hành chính nhiều tầng, kéo dài thời gian xử lý, ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ và hài lòng của học viên.

2.2. Giải pháp sắp xếp tinh gọn và tự chủ

Để phù hợp với xu hướng tinh gọn, hiệu quả, tự chủ theo Nghị quyết 18-NQ/TW và phù hợp thực tiễn tại TTNN–TH, đề xuất các giải pháp tiền đề:

- Áp dụng mô hình tự chủ: Xây dựng đề án tự chủ tài chính cho Trung tâm đến năm 2025– 2030, theo lộ trình tương tự gợi ý trong đề án chung của Trường.

Khuyến khích liên kết với doanh nghiệp, trường phổ thông để tổ chức khóa ngắn hạn, cấp chứng chỉ, qua đó đa dạng hóa nguồn thu và tăng tính chủ động trong đầu tư cơ sở vật chất, phần mềm, nhân lực.

- Rà soát chức năng và tinh giảm thủ tục hành chính

Tinh giản đầu mối chuyên môn hỗ trợ như thư ký, trợ lý đào tạo, quản lý học vụ; chuyển một số chức năng hành chính (đăng ký, xác nhận, thu phí) sang quản lý trực tuyến qua hệ thống LMS và cổng dịch vụ công của trường.

Rút ngắn quy trình từ khi lập kế hoạch cho đến kết thúc khóa học xuống còn tối đa 5 bước thay vì 8–10 bước, qua tư vấn của Ban cải cách hành chính trường.

2.3. Vai trò của Công đoàn tại Trung tâm

Công đoàn TTNN–TH đã tích cực hỗ trợ thực hiện các giải pháp tinh gọn:

Truyền thông và tham vấn: Tổ chức hội thảo nội bộ, lấy ý kiến từ giảng viên, nhân viên về việc tách và hợp nhất đầu mối chuyên môn, điều chỉnh chức danh cơ bản. Hỗ trợ tập huấn và chuyển đổi kỹ năng: Phối hợp với Ban Đào tạo tổ chức các buổi tập huấn kỹ thuật số, quản lý đào tạo trực tuyến, kỹ năng mềm nhằm nâng cấp năng lực chuyên môn, chuẩn bị cho mô hình tự chủ. Giám sát và đề xuất chính sách: Kiến nghị hỗ trợ thêm các khoản phụ cấp cho giảng viên thỉnh giảng, đề xuất cân đối nhân sự khi sáp nhập bộ phận nhằm tránh mất việc đột ngột, đảm bảo an sinh nghề nghiệp.

2.4. Kết quả bước đầu

Giảm 1 đầu mối hành chính, giảm 2 vị trí trợ lý chuyên môn, tiết kiệm khoảng 15 – 20 triệu đồng/tháng (tương đương ~240–300 triệu đồng/năm) mà vẫn đảm bảo chất lượng đào tạo.

Quy trình tổ chức khóa học được cắt gọn từ 9 bước xuống 5 bước, giảm thời gian chuẩn bị trung bình từ 14 ngày xuống 7–10 ngày.

Giảng viên đánh giá cao mô hình phân chia rõ ràng; chất lượng phản hồi học viên cải thiện rõ nét, tỉ lệ hài lòng tăng từ 82 % lên 91 % sau 2 học kỳ.

3. Thực trạng sắp xếp tổ chức bộ máy tại các trường

3.1. Một số mô hình tổ chức bộ máy đang được triển khai

Thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, nhiều Trường **Đ**ại học đã tiến hành sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn. Một số mô hình điển hình gồm:

- Sáp nhập các đơn vị có chức năng tương đồng như phòng Đào tạo với Khảo thí – Đảm bảo chất lượng.

- Tổ chức trung tâm dịch vụ nội bộ để tinh gọn các đầu mối hành chính.

- Giao quyền tự chủ cho các khoa, bộ môn, nâng cao tính chủ động trong quản lý chuyên môn.

- Sáp nhập các khoa, bộ môn nhỏ, tránh trùng lặp, tối ưu nhân sự.

3.2. Kết quả đạt được

- Giảm đầu mối, tinh gọn tổ chức, giảm chi phí vận hành.

- Nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các đơn vị, rút ngắn quy trình xử lý công việc.

- Tạo tiền đề chuyển đổi số và tự chủ đại học, giúp tăng tính minh bạch, hiện đại hóa công tác quản trị.

3.3. Hạn chế

- Tâm lý e ngại thay đổi của cán bộ, lo ảnh hưởng đến vị trí, quyền lợi.

- Thiếu hướng dẫn pháp lý thống nhất, khó áp dụng mô hình mới.

- Thiếu gắn kết giữa tái cấu trúc và chiến lược phát triển dài hạn.

- Năng lực quản trị còn hạn chế ở một số cấp quản lý trung gian.

3.4. Thực tế tại Trường Đại học Đồng Tháp

- Tại Trường Đại học Đồng Tháp, nhà trường đã từng bước rà soát, sáp nhập một số phòng ban, đơn vị chức năng, xây dựng kế hoạch sáp nhập các trung tâm nhỏ lẻ để giảm trùng lặp và tăng hiệu quả phối hợp.

Ví dụ: Gộp phòng Tổ chức cán bộ với Phòng Thanh tra-Pháp chế; Phòng Công tác sinh viên và Truyền thông; Phòng Công tác Đảng - Đoàn thể với Phòng Hợp tác quốc tế; Giải thể Trung tâm Thực hành - Thí nghiệm

- Xây dựng đề án tự chủ Trường THSP Mầm non Hoa Hồng

- Xây dựng lộ trình đề án tự chủ 2025 cho các trung tâm:Trung tâm Liên kết đào tạo - Bồi dưỡng nghề và Trung tâm Ngoại ngữ và Tin học.

4. Khó khăn, thuận lợi trong triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW tại các cơ sở giáo dục đại học

- Thuận lợi:

+ Chủ trương rõ ràng, quyết liệt từ Trung ương: Nghị quyết 18-NQ/TW đã xác định rõ mục tiêu tinh gọn tổ chức bộ máy, tạo điều kiện để các trường chủ động xây dựng phương án phù hợp với đặc thù của mình.

+ Sự đồng thuận bước đầu trong đội ngũ cán bộ quản lý: Nhiều lãnh đạo đơn vị nhận thức rõ vai trò, sự cần thiết của đổi mới tổ chức bộ máy, từ đó sẵn sàng tham gia triển khai.

+ Tăng hiệu quả phối hợp nội bộ: Việc sáp nhập, tinh gọn giúp giảm đầu mối, tiết kiệm chi phí vận hành, tránh trùng lặp nhiệm vụ, cải thiện quy trình làm việc.

+ Công đoàn đồng hành, hỗ trợ: Tổ chức công đoàn đã kịp thời nắm bắt tâm tư người lao động, làm cầu nối giữa lãnh đạo và cán bộ, góp phần duy trì ổn định nội bộ trong giai đoạn chuyển tiếp.

- Khó khăn:

+ Tâm lý lo lắng, thiếu ổn định của cán bộ, viên chức: Việc thay đổi bộ máy, sáp nhập đơn vị dẫn đến lo ngại mất vị trí việc làm, giảm thu nhập, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của một bộ phận người lao động.

+ Khó khăn trong điều chỉnh nhân sự: Sắp xếp lại tổ chức kéo theo điều chỉnh vị trí, chức danh, yêu cầu bố trí lại lao động, dễ gây xáo trộn nếu không có lộ trình rõ ràng.

+ Thiếu cơ chế hỗ trợ rõ ràng: Một số trường gặp vướng mắc do thiếu văn bản hướng dẫn cụ thể, hoặc chưa có chính sách hỗ trợ người lao động sau sắp xếp.

+ Thiếu nguồn lực chuyển đổi: Quá trình chuyển đổi đòi hỏi đầu tư về nhân sự, hạ tầng, công nghệ, trong khi nhiều cơ sở giáo dục đại học còn khó khăn về tài chính.

5. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quá trình đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy

Trong quá trình đổi mới và sắp xếp tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW, tổ chức công đoàn giữ vai trò quan trọng và thiết thực tại các cơ sở giáo dục đại học. Với chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ, viên chức, người lao động, công đoàn đã trở thành cầu nối giữa lãnh đạo nhà trường và người lao động, góp phần quan trọng trong việc ổn định tâm lý, tạo sự đồng thuận trong toàn thể đội ngũ. Tổ chức công đoàn tham gia tích cực vào việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, phản ánh kịp thời đến các cấp lãnh đạo nhằm đảm bảo

quá trình tinh gọn bộ máy được triển khai một cách dân chủ, minh bạch và phù hợp thực tiễn. Đồng thời, công đoàn cũng tham gia giám sát, phản biện các phương án sắp xếp tổ chức, đề xuất giải pháp bố trí lại nhân sự phù hợp, tránh gây xáo trộn lớn. Ngoài ra, công đoàn còn hỗ trợ người lao động trong quá trình chuyển đổi thông qua việc đề xuất tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng, chuyên môn, giúp cán bộ thích ứng với nhiệm vụ mới. Tại Trường Đại học Đồng Tháp, tổ chức công đoàn đã chủ động phối hợp với Ban Giám hiệu trong công tác tuyên truyền, lấy ý kiến đoàn viên về phương án sáp nhập, tổ chức các buổi đối thoại, chia sẻ thông tin chính sách rõ ràng, qua đó giữ vững ổn định nội bộ và tạo động lực tích cực cho đội ngũ cán bộ, viên chức trong quá trình đổi mới. Có thể khẳng định rằng, trong bối cảnh đổi mới toàn diện, tổ chức công đoàn chính là lực lượng đồng hành không thể thiếu, góp phần đảm bảo quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy được triển khai hiệu quả, nhân văn và phù hợp với điều kiện thực tế của từng đơn vị.

6. Một số giải pháp để tổ chức công đoàn phát huy vai trò trong thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW

Để tổ chức công đoàn thực sự phát huy vai trò trong việc tham gia thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, cần triển khai một số giải pháp thiết thực sau:

- Nâng cao nhận thức và năng lực cho đội ngũ cán bộ công đoàn về nội dung, mục tiêu và yêu cầu của Nghị quyết 18-NQ/TW. Công đoàn cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến sâu rộng trong đoàn viên, người lao động để tạo sự đồng thuận, thống nhất về mặt tư tưởng và hành động.

- Phát huy vai trò đại diện của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của cán bộ, viên chức, người lao động trong quá trình sắp xếp bộ máy. Công đoàn cần chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, tham gia đối thoại, góp ý vào các phương án tổ chức lại, điều chỉnh vị trí việc làm, bố trí nhân sự.

- Tích cực tham gia giám sát và phản biện các quyết định liên quan đến việc tinh gọn bộ máy, đảm bảo việc thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, không để xảy ra tình trạng lạm quyền hoặc xử lý thiếu công bằng đối với người lao động.

- Đề xuất các chính sách hỗ trợ phù hợp đối với những cán bộ, viên chức bị ảnh hưởng do việc sắp xếp tổ chức như: đào tạo lại, chuyển đổi vị trí việc làm, hỗ trợ tài chính, ổn định đời sống tinh thần để họ yên tâm công tác, tiếp tục cống hiến.

- Tổ chức các hoạt động sinh hoạt công đoàn, thi đua yêu nước, phong trào văn hóa – văn nghệ – thể dục thể thao, qua đó tăng cường sự gắn bó, đoàn kết trong tập thể, góp phần ổn định nội bộ trong giai đoạn chuyển đổi.

- Công đoàn cần giữ vai trò là cầu nối giữa nhà trường với người lao động, đảm bảo thông tin hai chiều được trao đổi kịp thời, trung thực và hiệu quả. Từ đó giúp quá trình thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW tại cơ sở giáo dục đại học, như Trường Đại học Đồng Tháp, diễn ra một cách bài bản, đồng thuận và mang lại hiệu quả thiết thực.

7. Những ý tưởng, sáng tạo, đột phá trong quá trình sắp xếp bộ máy

Trong quá trình thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW về sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy, việc đưa ra các ý tưởng sáng tạo, giải pháp đột phá là yếu tố then chốt để đảm bảo vừa đạt được hiệu quả quản lý, vừa giữ vững ổn định trong nội bộ. Một số ý tưởng nổi bật có thể kể đến như:

- Áp dụng mô hình quản lý linh hoạt và đa nhiệm: Thay vì chia nhỏ đơn vị hành chính, các cơ sở giáo dục có thể áp dụng mô hình phòng ban đa chức năng, gộp những đơn vị có chức năng tương đồng. Cách làm này giúp giảm đầu mối, tiết kiệm nhân lực nhưng vẫn đảm bảo hiệu quả vận hành.

- Tinh giản nhưng không giản đơn: Tinh gọn bộ máy không chỉ là giảm số lượng mà còn là tái cấu trúc chức năng, vị trí việc làm theo hướng tinh – gọn – hiệu quả. Đưa ra tiêu chí rõ ràng để xác định lại nhu cầu thực sự, tránh lãng phí nguồn lực.

- Chuyển đổi số trong công tác quản lý: Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để giảm bớt khâu trung gian, giấy tờ, tăng hiệu quả trao đổi công việc và quản lý hồ sơ. Đây là xu hướng tất yếu trong xây dựng bộ máy hiện đại, hiệu quả.

- Giao quyền tự chủ cho các đơn vị: Mạnh dạn trao quyền tự chủ về nhân sự, tài chính, tổ chức hoạt động cho các đơn vị trực thuộc (khoa, phòng, trung tâm...), từ đó tăng tính chủ động, trách nhiệm và sáng tạo trong việc tổ chức vận hành.

- Sáp nhập hợp lý, không rập khuôn: Quá trình sắp xếp bộ máy cần linh hoạt theo từng đặc thù của đơn vị. Tại Trường Đại học Đồng Tháp, việc sáp nhập các phòng ban chức năng như Phòng Hành chính – Tổ chức với Phòng Thanh tra – Pháp chế đã được xem xét kỹ càng trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ giao thoa, đảm bảo không gây xáo trộn quá lớn nhưng vẫn nâng cao hiệu quả điều hành.

- Đề cao yếu tố con người: Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, nhân sự có khả năng kiêm nhiệm, thích ứng với thay đổi. Tổ chức công đoàn cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện, giới thiệu cán bộ có năng lực, tâm huyết để tham gia vào bộ máy mới.

- Tổ chức tham vấn rộng rãi: Trước khi triển khai các phương án sắp xếp, cần có cơ chế lấy ý kiến từ đội ngũ viên chức, người lao động và đoàn viên công đoàn để điều chỉnh phù hợp với thực tiễn, hạn chế tối đa phản ứng tiêu cực.

III. Kết luận

Việc thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW là yêu cầu tất yếu trong quá trình đổi mới tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, hướng đến sự tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả. Trong bối cảnh đó, các cơ sở giáo dục đại học, trong đó có Trường Đại học Đồng Tháp, đã và đang nỗ lực triển khai các bước tái cơ cấu tổ chức bộ máy, sắp xếp lại đội ngũ một cách hợp lý, hiện đại hơn.

Trong quá trình ấy, tổ chức công đoàn đóng vai trò không thể thiếu – vừa là cầu nối giữa người lao động và nhà trường, vừa là lực lượng đồng hành, hỗ trợ, giám sát để quá trình đổi mới diễn ra minh bạch, dân chủ, đảm bảo quyền lợi chính đáng của viên chức, người lao động. Tổ chức công đoàn cần tiếp tục phát huy vai trò đại diện, tích cực tham gia xây dựng phương án tổ chức lại bộ máy; đẩy

mạnh tuyên truyền, vận động đoàn viên đồng thuận; đồng thời đề xuất các giải pháp nhân văn, phù hợp với thực tiễn nhằm góp phần thực hiện thành công Nghị quyết.

Từ thực tiễn tại Trường Đại học Đồng Tháp, có thể thấy rằng việc triển khai tinh gọn bộ máy nếu có sự vào cuộc trách nhiệm của cả hệ thống chính trị – đặc biệt là vai trò chủ động, tích cực của tổ chức công đoàn – sẽ tạo nên những bước chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, hiệu quả quản lý và phát triển bền vững nhà trường trong giai đoạn mới.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương (2017). Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017. Hà Nội *về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*

[2] Nghị quyết 06/NQ-HĐT, ngày 10 tháng 06 năm 2025 của Trường Đại học Đồng Tháp, *"về việc ban hành cơ cấu tổ chức bộ máy các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Đồng Tháp giai đoạn 2025 – 2030"*

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022). Thông tư 21/2018/TT-BGDĐT ban hành *Quy chế tổ chức và hoạt động của trung tâm ngoại ngữ, tin học*. Hà Nội.

[4] Trường Đại học Đồng Tháp (2023). Đề án tự chủ tài chính giai đoạn 2023–2025 và định hướng đến 2030. Phòng Kế hoạch – Tài chính, lưu hành nội bộ

[5] Trung tâm Ngoại ngữ – Tin học, Trường Đại học Đồng Tháp (2024). *Báo cáo tổng kết hoạt động năm học 2023–2024 và kế hoạch phát triển năm học 2024–2025*. Lưu hành nội bộ.

VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG GIAI ĐOẠN ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 18-NQ/TW TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

ThS.GVC. Nguyễn Thị Thùy Linh

Khoa Công nghệ và Kỹ thuật, Trường Đại học Đồng Tháp

Tác giả liên hệ: nttlinh@dthu.edu.vn

Tóm tắt: *Bài báo phân tích vai trò của tổ chức Công đoàn trong bối cảnh triển khai Nghị quyết số 18-NQ/TW về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả tại Trường Đại học Đồng Tháp. Dựa trên thực tiễn địa phương, bài viết làm rõ đặc điểm nổi bật của đội ngũ Công đoàn viên trẻ, có kỹ năng công nghệ, sẵn sàng chuyển đổi số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) vào công tác tổ chức. Bài viết đánh giá các thuận lợi, khó khăn, đề xuất giải pháp cụ thể và sáng kiến phù hợp với mô hình quản trị đại học hiện đại, lấy cấp khoa làm trung tâm chuyển hóa chính sách thành hành động.*

Từ khóa: *Công đoàn, Nghị quyết 18-NQ/TW, tinh gọn bộ máy, Trường Đại học Đồng Tháp.*

1. Mở đầu

Nghị quyết số 18-NQ/TW Trung ương khoa XII đã xác định rõ mục tiêu "*tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*" như một yêu cầu cấp thiết của tiến trình cải cách toàn diện nền hành chính quốc gia, trong đó giáo dục đại học là một lĩnh vực trọng điểm. Trong bối cảnh các trường đại học đang chuyển đổi mạnh mẽ về quản trị, tự chủ, số hóa và quốc tế hóa, việc tinh gọn tổ chức không chỉ dừng ở phương diện kỹ thuật bộ máy mà còn bao hàm sự chuyển dịch sâu sắc về cách thức vận hành, phân quyền và tổ chức lao động trí tuệ.

Tại Trường Đại học Đồng Tháp, với đặc điểm là cơ sở giáo dục công lập có quy mô vừa, định hướng phát triển theo mô hình đại học ứng dụng, việc triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW đặt ra yêu cầu cụ thể trong tổ chức bộ máy nhà trường, trường Sư phạm, các đơn vị trực thuộc. Trong quá trình này, tổ chức Công đoàn đóng vai trò nòng cốt trong việc đồng hành cùng lãnh đạo trường và đại diện cho đội ngũ viên chức, người lao động nhằm bảo đảm tính nhân văn, công khai và hiệu quả của tiến trình tinh gọn hóa. Bài viết này trình bày vai trò thiết thực, các điều kiện thuận lợi, thách thức cũng như đề xuất hoạt động và sáng kiến phát huy vai trò tổ chức Công đoàn tại Trường Đại học Đồng Tháp.

2. Nội dung

Việc sắp xếp tổ chức bộ máy tại các trường đại học hiện nay diễn ra trong bối cảnh hệ thống giáo dục đang chịu áp lực hội nhập, tự chủ, số hóa và yêu cầu tiết giảm chi phí quản trị. Bộ máy tổ chức trong nhiều trường, trong đó có Trường Đại học Đồng Tháp, vẫn tồn tại tình trạng cồng kềnh, phân tán, trùng lắp chức năng giữa các đơn vị chức năng, phòng ban, bộ môn và trung tâm. Việc tinh gọn nhằm tăng cường hiệu quả, giảm tầng nấc trung gian, tối ưu hóa nguồn lực và tăng tốc độ ra quyết định là tất yếu.

Một số đơn vị tại trường đã bước đầu triển khai mô hình tích hợp hoặc liên ngành, đơn cử như kết hợp một số bộ môn có chuyên môn gần nhau, sáp nhập các đơn vị có liên quan lại với nhau hoặc hợp nhất các trung tâm có chức năng hỗ trợ tương đồng. Tuy nhiên, quá trình tái cấu trúc vẫn gặp khó khăn do chưa có cơ chế đánh giá hiệu quả rõ ràng, tâm lý lo ngại mất quyền lợi trong bố trí lại nhân sự, và đặc biệt là thiếu các công cụ kỹ thuật số hỗ trợ giám sát minh bạch.

Đội ngũ cán bộ Công đoàn tại Trường Đại học Đồng Tháp phần lớn là cán bộ trẻ, có năng lực công nghệ, linh hoạt và cởi mở với các đổi mới tổ chức. Đây là điểm mạnh nổi bật giúp Công đoàn phát huy vai trò trong thời đại số. Công đoàn có thể đóng vai trò chủ lực trong việc kết nối ý kiến cán bộ, phổ biến chính sách qua nền tảng số, tham gia các tổ tư vấn tổ chức bộ máy, giám sát công khai việc bố trí lại nhân sự và xây dựng lộ trình đào tạo – bồi dưỡng cho cán bộ chịu tác động từ quá trình tái cấu trúc.

Trong thời đại chuyển đổi số, Công đoàn cần đổi mới cách thức hoạt động, từ hình thức tiếp xúc truyền thống sang sử dụng các nền tảng như Google Workspace, Zalo OA, Telegram Channel để truyền thông hai chiều, phát phiếu khảo sát, đăng ký tham gia hoạt động công đoàn. Hệ thống thông tin Công đoàn điện tử có thể giúp lưu trữ các văn bản điều hành, lịch công tác, tài liệu huấn luyện, phục vụ tự học và tra cứu. Quan trọng hơn, Công đoàn có thể xây dựng "trợ lý AI nội bộ" phục vụ đoàn viên trong việc tra cứu quy chế, thủ tục hành chính hoặc trả lời nhanh những câu hỏi thường gặp liên quan đến phúc lợi.

Nhằm hiện thực hóa vai trò của Công đoàn trong đổi mới bộ máy, một số giải pháp cụ thể có thể triển khai tại Trường Đại học Đồng Tháp bao gồm: (1) tổ chức tập huấn kỹ năng công nghệ số cho cán bộ Công đoàn; (2) phối hợp với phòng Đào tạo, phòng Tổ chức - Hành chính xây dựng quy trình số hóa quy trình tổ chức lại bộ máy, từ đề xuất đến thực hiện; (3) định kỳ lấy ý kiến tập thể theo biểu mẫu trực tuyến, tổng hợp bằng công cụ xử lý dữ liệu (Excel, AI) để xây dựng báo cáo phản biện chính sách; (4) thiết lập cơ chế phối hợp Công đoàn – Ban Giám hiệu – trưởng Sư phạm – các đơn vị trực thuộc trong giám sát, báo cáo tiến độ và phản ánh nguyện vọng.

Từ thực tiễn nhà trường, một số ý tưởng đột phá có thể thí điểm gồm: tổ chức đơn vị theo hướng sản phẩm đầu ra, thay vì đơn vị chức năng cố định; triển khai hệ thống KPI (Key Performance Indicators – Chỉ số đánh giá hiệu suất công việc) đánh giá cán bộ và đơn vị theo tiêu chí định lượng; sử dụng phần mềm https://do.dthu.edu.vn/ và phần mềm nghiệp vụ hành chính để giảm thời gian hội họp – giấy tờ; tổ chức các nhóm công tác linh hoạt theo dự án thay vì cố định cơ cấu bộ môn; thí điểm hợp nhất các đơn vị hỗ trợ đào tạo và nghiên cứu thành trung tâm học thuật đa chức năng. Đặc biệt, Công đoàn có thể tổ chức "Cuộc thi sáng kiến số hóa Công đoàn" nhằm khuyến khích cán bộ đề xuất ứng dụng AI và CNTT trong cải tiến tổ chức, quản trị tài nguyên nhân lực hoặc truyền thông nội bộ.

Trong bối cảnh đổi mới tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW, việc xây dựng một hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc của cán bộ và đơn vị dựa trên các tiêu chí định lượng là một giải pháp quan trọng nhằm đảm bảo tính khách quan, minh bạch và công bằng. Hệ thống KPI chính là công cụ hữu hiệu để đo lường mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cá nhân và tập thể, qua đó hỗ trợ nhà trường trong việc điều chỉnh chiến lược quản trị, tái cấu trúc tổ chức và thúc đẩy văn hóa làm việc theo kết quả.

Trong môi trường giáo dục đại học, KPI có thể áp dụng ở ba cấp độ: đánh giá giảng viên, đánh giá cán bộ cá nhân (bao gồm chuyên viên, cán bộ quản lý) và đánh giá tập thể (các khoa, phòng, trung tâm, tổ bộ môn). Đối với giảng viên, các chỉ số đánh giá có thể bao gồm số giờ giảng dạy/năm, số lượng công bố khoa học, mức độ tham gia nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp đúng hạn, mức độ hài lòng của người học, và mức độ tham gia vào các hoạt động học thuật và công đoàn. Đối với cán bộ quản lý, tiêu chí có thể liên quan đến hiệu quả điều hành, tiến độ giải quyết công việc, số lượng đề xuất chính sách được thực thi, và chỉ số phối hợp nội bộ. Trong khi đó, các đơn vị cấp khoa hoặc phòng ban có thể được đánh giá dựa trên tỷ lệ hoàn thành kế hoạch công tác, hiệu quả sử dụng ngân sách, số lượng sáng kiến cải tiến, kết quả kiểm định chất lượng, và mức độ gắn kết giữa các thành viên trong đơn vị.

Việc triển khai hệ thống KPI cần bắt đầu bằng bước xây dựng bộ khung chỉ số phù hợp với điều kiện đặc thù của từng đơn vị trong nhà trường. Bộ chỉ số này cần được thiết kế dựa trên mục tiêu chiến lược của trường, tham khảo kinh nghiệm từ các mô hình quản trị đại học hiện đại, đồng thời đảm bảo tính khả thi, cụ thể và có thể đo lường được. Sau khi thống nhất bộ khung, các cá nhân và đơn vị sẽ đăng ký cam kết thực hiện chỉ tiêu KPI đầu năm học. Mỗi chỉ số cần được gắn với ngưỡng đánh giá theo thang điểm (ví dụ: không đạt, đạt, vượt), tạo cơ sở cho việc theo dõi tiến độ và điều chỉnh kịp thời. Bảng 1 sau đây là đề xuất thiết kế mẫu KPI dành cho giảng viên. Cách đánh giá được gợi ý trong Bảng 2.

Bảng 1. Mẫu KPI dành cho giảng viên

STT	Chỉ số KPI	Tỷ trọng (%)	Mức đạt chuẩn (điểm)	Mức vượt chuẩn (điểm)	Ghi chú
1	Khối lượng giảng dạy	20%	20	22	Đạt 270 tiết chuẩn: 20 điểm; Từ 300 tiết trở lên: 22 điểm
2	Bài báo khoa học công bố	10%	10	18	1 bài: 15 điểm; 2 bài trở lên: 18 điểm
3	Tham gia đề tài NCKH	10%	10	12	1 đề tài: 10 điểm; từ 2 đề tài trở lên: 12 điểm
4	Hướng dẫn khóa luận/luận văn/đồ án/niên luận/dự án	10%	10	12	1 SV: 10 điểm; từ 2 SV trở lên: 12 điểm
5	Tham gia hoạt động Công đoàn, đoàn thể	5%	5	6	1 hoạt động: 5 điểm; 2 hoạt động trở lên: 6 điểm
6	Mức độ hài lòng của sinh viên (khảo sát)	10%	10	12	≥ 75%: 10 điểm; ≥ 85%: 12 điểm
7	Biên soạn/chỉnh lý/tái bản giáo trình, bài giảng, tài liệu	10%	10	12	Có 1 sản phẩm: 10 điểm; 2 sản phẩm trở lên: 12 điểm
8	Công tác kiêm nhiệm (Cố vấn học tập, Bí thư Chi bộ, Ban chủ nhiệm bộ môn...)	10%	10 (có)	0 (không)	Có đảm nhận: cộng 10 điểm; không đảm nhận: 0 điểm

STT	Chỉ số KPI	Tỷ trọng (%)	Mức đạt chuẩn (điểm)	Mức vượt chuẩn (điểm)	Ghi chú
9	Dự hội nghị, họp đơn vị	10%	10	0	**Đầy đủ: 10 điểm; Vắng 1 lần: 8 điểm; Vắng 2 lần trở lên** 5 điểm
10	Tham gia bồi dưỡng, học tập chuyển đổi số, tập huấn AI, tư vấn tuyển sinh	5%	5	8	2 lần tập huấn: 5 điểm; 3 lần tập huấn trở lên:8 điểm
	TỔNG	**100%**			

Bảng 2. Cách đánh giá giảng viên

Mức hoàn thành	Tổng điểm đạt (%)	Ghi chú
Hoàn thành xuất sắc	100% trở lên	Đề xuất khen thưởng
Hoàn thành tốt	80 – dưới 100%	Đạt yêu cầu công tác
Hoàn thành	50 – dưới 80%	Đạt mức tối thiểu, cần khắc phục một số điểm
Chưa hoàn thành	Dưới 50%	Không đạt yêu cầu, bị nhắc nhở hoặc kiểm điểm

Ví dụ tính điểm cụ thể của giảng viên A cuối năm và kết quả tự đánh giá trong Bảng 3.

Bảng 3. Đánh giá giảng viên A

STT	Chỉ số KPI	Tỷ trọng (%)	Mức đạt chuẩn (điểm)	Mức vượt chuẩn (điểm)	Ghi chú	Nhận xét
1	Khối lượng giảng dạy	20%		22	300/270 tiết	Vượt
2	Bài báo khoa học công bố	10%			0/1 bài: 0 điểm	Không đạt
3	Tham gia đề tài NCKH	10%			0/1 đề tài: 0 điểm	Không đạt
4	Hướng dẫn khóa luận/luận văn/đồ án/niên luận/dự án	10%		12	5/1 SV: 12 điểm	Vượt
5	Tham gia hoạt động Công đoàn, đoàn thể	5%	5		1/1 hoạt động (đi bộ): 5 điểm	Đạt
6	Mức độ hài lòng của sinh viên (khảo sát)	10%	10		≥ 75%: 10 điểm	Đạt
7	Biên soạn/chỉnh lý/tái bản giáo trình, bài giảng, tài liệu	10%		12	2/1 sản phẩm trở lên: 12 điểm	Vượt
8	Công tác kiêm nhiệm (Cố vấn học tập, Bí thư Chi bộ, Ban chủ nhiệm bộ môn...)	10%	10 (có)		Có đảm nhận: cộng 10 điểm	Đạt

STT	Chỉ số KPI	Tỷ trọng (%)	Mức đạt chuẩn (điểm)	Mức vượt chuẩn (điểm)	Ghi chú	Nhận xét
9	Dự hội nghị, họp đơn vị	10%	10		Đầy đủ: 10 điểm; Vắng 1 lần: 8 điểm; Vắng 2 lần trở lên 5 điểm	Đạt
10	Tham gia bồi dưỡng, học tập chuyển đổi số, tập huấn AI, tư vấn tuyển sinh	5%	5	8	2 lần tập huấn: 5 điểm; 3 lần tập huấn trở lên:8 điểm	Đạt
	TỔNG	**100%**	**40**	**46**	**=40+46=86**	**Hoàn thành tốt**

Mô hình thang điểm KPI này có nhiều ưu điểm nổi bật, đảm bảo tính công bằng và minh bạch trong quá trình đánh giá. Mỗi giảng viên đều nắm rõ bản thân đã đạt hoặc còn thiếu ở chỉ tiêu nào, qua đó giúp chủ động điều chỉnh và hoàn thiện nhiệm vụ được giao. Tính khả thi của mô hình cũng được khẳng định bởi sự linh hoạt, dễ dàng áp dụng cho mọi đối tượng giảng viên, bất kể khác biệt về chuyên ngành hay thâm niên công tác.

Điểm đặc biệt của hệ thống này là khuyến khích tinh thần phấn đấu, sáng tạo khi có quy định cộng điểm cho các nhiệm vụ kiêm nhiệm, biên soạn giáo trình, phát triển bài giảng số, tham gia chuyển đổi số và ứng dụng AI trong giảng dạy. Đây là những nội dung thường bị bỏ sót hoặc chưa được đánh giá đầy đủ trong các mô hình cũ vốn chỉ tập trung vào số tiết giảng dạy hoặc kết quả nghiên cứu khoa học. Mô hình KPI mới đã ghi nhận xứng đáng những nỗ lực thầm lặng như soạn bài, biên tập giáo trình – những công việc đòi hỏi nhiều công sức nhưng khó đo lường.

Ngoài ra, hệ thống cũng tạo điều kiện để các giảng viên đảm nhiệm vị trí Cố vấn học tập hoặc các chức vụ kiêm nhiệm khác – vốn có ảnh hưởng trực tiếp tới sinh viên – được đánh giá và cộng điểm cụ thể. Đây chính là động lực để giảng viên tích cực tham gia hỗ trợ người học và đóng góp vào hoạt động chung của đơn vị. Quan trọng hơn, việc khuyến khích tham gia chuyển đổi số, xây dựng bài giảng điện tử, phát triển nội dung số phù hợp với xu thế giáo dục hiện đại chính là điểm nhấn giúp mô hình KPI này trở nên thiết thực và phù hợp với bối cảnh đổi mới của các trường đại học hiện nay.

Bên cạnh đó, để tăng cường hiệu quả quản lý, nhà trường có thể ứng dụng các công cụ số như Google Forms, Microsoft Excel tích hợp hàm tự động hóa, hoặc các phần mềm quản trị nhân sự chuyên biệt để nhập liệu, theo dõi và phân tích dữ liệu đánh giá theo thời gian thực. Dữ liệu này cần được tổng hợp định kỳ theo quý hoặc học kỳ và công bố nội bộ một cách minh bạch nhằm tạo động lực làm việc, thúc đẩy sự cạnh tranh lành mạnh và nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ. Việc công khai hóa kết quả đánh giá cũng giúp Công đoàn thực hiện vai trò giám sát và đồng hành một cách chủ động và thực chất.

Cuối cùng, kết quả KPI cần được liên kết trực tiếp với các chế độ thi đua, khen thưởng, phân phối thu nhập, cũng như các quyết định về bổ nhiệm, quy hoạch và tinh giản tổ chức. Việc gắn kết

giữa kết quả công việc và chế độ đãi ngộ không chỉ khuyến khích cán bộ nâng cao hiệu suất mà còn tạo nền tảng cho mô hình quản trị đại học dựa trên năng lực và hiệu quả thực tiễn. Như vậy, hệ thống KPI không chỉ là công cụ đo lường đơn thuần mà còn là động lực thúc đẩy sự chuyển mình của các trường đại học trong thời kỳ đổi mới toàn diện và chuyển đổi số hiện nay.

3. Kết luận

Triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW tại Trường Đại học Đồng Tháp là một yêu cầu chiến lược trong bối cảnh nhà trường đang tái cấu trúc theo hướng tự chủ, hiện đại và hội nhập. Trong tiến trình đó, tổ chức Công đoàn đóng vai trò cầu nối, hỗ trợ và phản biện chính sách, giúp đội ngũ cán bộ, giảng viên an tâm cống hiến, đồng thuận với định hướng chiến lược của nhà trường. Việc phát huy lợi thế công nghệ và đội ngũ cán bộ trẻ giúp Công đoàn tại Trường Đại học Đồng Tháp trở thành một trong những lực lượng tiên phong trong chuyển đổi số hoạt động tổ chức, góp phần hiện thực hóa mục tiêu xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả và nhân văn.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2017). Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 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. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019). Báo cáo tổng kết về tổ chức bộ máy các cơ sở giáo dục đại học.
3. Nguyễn Thị Minh (2022). Mô hình tổ chức bộ máy tinh gọn tại các trường đại học tự chủ. *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, số 6.
4. Trần Văn Nam (2020). Công đoàn với công tác tổ chức cán bộ trong thời kỳ đổi mới. *Tạp chí Công đoàn Giáo dục*, số 4.
5. UNESCO IESALC (2021). *Digital transformation of higher education institutions.*
6. Văn phòng Đảng ủy Trường Đại học Đồng Tháp (2023). Báo cáo công tác triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW tại đơn vị.

BIỆN PHÁP ĐỔI MỚI CÁCH NGHĨ, THAY ĐỔI CÁCH LÀM TRONG SẮP XẾP, TINH GỌN BỘ MÁY TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Nguyễn Văn Xu
Trung tâm Thực hành Thí nghiệm, Trường Đại học Đồng Tháp
Tác giả liên hệ: nvxu@dthu.edu.vn

Tóm tắt: *"Bài viết đề xuất một số biện pháp đổi mới tư duy và phương thức hành động trong quá trình sắp xếp, tinh gọn bộ máy tổ chức tại Trường Đại học Đồng Tháp, nhằm thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 18-NQ/TW về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Trên cơ sở nhận diện những thách thức đặt ra trong bối cảnh chuyển đổi số và tự chủ đại học, bài viết nhấn mạnh vai trò trung tâm của việc thay đổi cách nghĩ trong quản trị nhân lực, chuyển từ tư duy quản lý hành chính sang tư duy quản trị đại học hiện đại, linh hoạt, dữ liệu hóa".*

Từ khóa: *Nghị quyết 18-NQ/TW; tinh gọn bộ máy; chuyển đổi số; đổi mới cách nghĩ; Trường Đại học Đồng Tháp; vai trò Công đoàn.*

1. Phần mở đầu

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng Công nghiệp(CMCN) lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số (CĐS) đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực đời sống xã hội, giáo dục đại học (GDĐH)buộc phải thay đổi mạnh mẽ để thích ứng. Đặc biệt, yêu cầu tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động trở thành nhiệm vụ cấp thiết đối với các cơ sở GDĐH công lập nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị đại học theo hướng hiện đại, linh hoạt, tiết kiệm và chuyên nghiệp (Nguyễn, 2022).

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương (BCH-TW) Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đã tạo tiền đề chính trị - pháp lý quan trọng cho các cơ sở giáo dục thực hiện cải cách nội bộ. Trong bối cảnh đó, Trường Đại học Đồng Tháp cần đặt ra yêu cầu cấp bách đổi mới cách nghĩ, thay đổi cách làm trong tổ chức bộ máy, đặc biệt là việc ứng dụng CĐS để tái cấu trúc hoạt động hiệu quả và phù hợp với chiến lược phát triển bền vững của nhà trường.

Tuy nhiên, việc triển khai tinh gọn bộ máy không chỉ là bài toán tổ chức - hành chính, mà còn là quá trình thay đổi tư duy quản lý, xây dựng văn hóa tổ chức thích ứng và phát huy vai trò giám sát, kiến tạo của các tổ chức đoàn thể, trong đó Công đoàn giữ vai trò then chốt. Chính vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các biện pháp đổi mới từ tư duy đến hành động, gắn với CĐS và bối cảnh cụ thể của Trường Đại học Đồng Tháp, là cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở lý luận và những chính sách

Việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy tại các cơ sở GDĐH trong bối cảnh CĐS được đặt trong khuôn khổ các lý thuyết hiện đại về quản trị công mới (New Public Management - NPM) và quản trị tri thức

trong tổ chức. Theo lý thuyết NPM, bộ máy hành chính cần hướng đến tinh giản, hiệu lực, hiệu quả và lấy người học làm trung tâm phục vụ (Hood, 1991). Trong môi trường GDĐH, điều này đòi hỏi nhà trường phải liên tục rà soát, tái cấu trúc tổ chức theo hướng linh hoạt, giảm tầng nấc trung gian, tăng tính liên thông giữa các đơn vị và ứng dụng công nghệ số vào quy trình điều hành.

CĐS trong giáo dục không chỉ là xu thế công nghệ mà còn là động lực cấu trúc lại tổ chức nhà trường. Theo Bộ Thông tin và Truyền thông (2020), CĐS trong cơ sở GDĐH cần gắn với mục tiêu nâng cao hiệu quả quản trị, chất lượng đào tạo và mức độ hài lòng của người học. Trong đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động hành chính - tổ chức là tiền đề quan trọng để tinh giản biên chế, tăng năng suất lao động và xây dựng mô hình quản trị đại học hiện đại.

Về mặt chính sách, việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy và nhân sự của nhà trường được định hướng bởi Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về "*Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*". Nghị quyết này yêu cầu các cơ quan đơn vị phải rà soát, tinh gọn đầu mối, giảm cấp trung gian, giảm số lượng cấp phó, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong quản lý.

Bên cạnh đó, Kế hoạch CĐS ngành giáo dục giai đoạn 2022-2025, định hướng đến 2030 do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành cũng nhấn mạnh yêu cầu xây dựng mô hình quản trị trường học số, trong đó bộ máy phải "phản ứng nhanh", "vận hành linh hoạt" và được "tự động hóa một phần bằng nền tảng số" (Bộ GD&ĐT, 2022).

Như vậy, cho thấy rõ sự cần thiết của việc đổi mới cách nghĩ, thay đổi cách làm trong tổ chức bộ máy trường đại học - không chỉ vì yêu cầu tinh gọn và hiệu quả, mà còn để thích nghi và phát triển trong môi trường số hóa sâu rộng như hiện nay.

2.2. Thực trạng tổ chức bộ máy tại Trường Đại học Đồng Tháp

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW và đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, việc đánh giá thực trạng tổ chức bộ máy tại Trường Đại học Đồng Tháp là bước đi cần thiết nhằm hướng tới mục tiêu sắp xếp tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với yêu cầu CĐS trong GDĐH.

Hiện nay, cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Đồng Tháp được hình thành theo mô hình đơn vị sự nghiệp công lập, gồm 3 khối chính: khối quản lý (bao gồm Ban Giám hiệu và các phòng chức năng), khối đào tạo (gồm các khoa chuyên môn) và khối phục vụ (các trung tâm, viện, thư viện, ký túc xá,...). Toàn trường hiện có khoảng 15 đơn vị trực thuộc, trong đó có 9 khoa, 6 phòng chức năng và một số trung tâm nghiên cứu, đào tạo và dịch vụ (Trường Đại học Đồng Tháp, 2022).

Tuy nhiên, trong quá trình vận hành, bộ máy tổ chức vẫn còn tồn tại một số bất cập. Thứ nhất, có sự chồng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các phòng ban, dẫn đến hiệu suất phối hợp chưa cao. Thứ hai, số lượng đầu mối quản lý còn nhiều, chưa thực sự tinh gọn theo hướng quản trị đại học hiện đại. Một số đơn vị chuyên môn có quy mô nhỏ nhưng vẫn duy trì cơ cấu tổ chức cứng, gây khó khăn trong công tác điều phối nhân sự và triển khai nhiệm vụ liên ngành. Thứ ba, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và điều hành còn phân tán, thiếu đồng bộ giữa các bộ phận, làm giảm hiệu quả CĐS.

Bên cạnh đó, nhận thức và năng lực CĐS của một bộ phận cán bộ quản lý còn hạn chế, chưa đồng đều. Điều này dẫn đến tình trạng lúng túng trong áp dụng các mô hình quản trị mới, đặc biệt là khi thực hiện công tác sắp xếp, phân cấp, giao quyền tự chủ cho các đơn vị trực thuộc.

Kết quả khảo sát nội bộ gần đây cũng cho thấy, có tới 64% cán bộ, giảng viên cho rằng mô hình tổ chức hiện tại còn cồng kềnh và thiếu linh hoạt, trong khi chỉ 22% đánh giá rằng bộ máy đã đáp ứng tốt yêu cầu trong bối cảnh CĐS (Phòng Tổ chức - Hành chính, 2023). Điều này cho thấy nhu cầu cấp thiết phải đổi mới tư duy và cơ cấu tổ chức theo hướng giảm đầu mối, tăng tính kết nối, linh hoạt và tích hợp công nghệ trong quản trị.

Từ thực trạng trên, có thể thấy rõ rằng việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy tổ chức của Trường Đại học Đồng Tháp cần được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với đổi mới quản trị đại học, nâng cao năng lực số, và tạo điều kiện cho các đơn vị tự chủ thích ứng linh hoạt trong giai đoạn chuyển đổi mạnh mẽ của GDĐH.

2.3. Tác động của CĐS đến mô hình tổ chức bộ máy

CĐS trong giáo dục không chỉ là quá trình ứng dụng công nghệ nhằm nâng cao chất lượng dạy - học và quản trị, mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc cải tổ mô hình tổ chức bộ máy theo hướng linh hoạt, hiệu quả, tinh gọn và thích ứng nhanh với thay đổi. Theo Bộ Thông tin và Truyền thông (2020), CĐS trong đơn vị hành chính - sự nghiệp phải gắn liền với "chuyển đổi tư duy quản trị" và "tái thiết cấu trúc tổ chức" nhằm giảm tầng nấc trung gian, tăng khả năng tự chủ và phản ứng nhanh với dữ liệu số.

Tại các trường đại học công lập như Trường Đại học Đồng Tháp, CĐS đang dần thay đổi căn bản các phương thức vận hành truyền thống. Trước đây, bộ máy quản lý thường phân tầng theo chiều dọc, phụ thuộc vào văn bản giấy và xử lý thủ công qua nhiều cấp trung gian. Tuy nhiên, khi ứng dụng hệ thống quản trị số như phần mềm ERP, cơ sở dữ liệu dùng chung, nền tảng quản lý số hóa (LMS, HRM, CRM,...), nhiều tác vụ điều hành - hành chính có thể được thực hiện trực tuyến, theo thời gian thực, dẫn đến việc thu hẹp đầu mối, tái cấu trúc lại chức năng - nhiệm vụ các đơn vị, và giảm bớt biên chế gián tiếp (Nguyễn & Trần, 2021).

Bên cạnh đó, mô hình tổ chức theo hướng số hóa đòi hỏi sự dịch chuyển từ "quản lý theo chức năng" sang "quản trị theo quy trình tích hợp", nơi các đơn vị không hoạt động tách biệt mà phối hợp liên thông theo luồng dữ liệu và mục tiêu chung. Ví dụ, trong triển khai hệ thống đăng ký học phần và đánh giá giảng viên, thay vì bộ phận đào tạo, khảo thí và công nghệ thông tin làm riêng lẻ, giờ đây có thể tích hợp trên cùng nền tảng, giảm trùng lặp và rút ngắn quy trình xử lý (Nguyễn, 2022).

Tác động của CĐS cũng thúc đẩy việc phân cấp - phân quyền rõ hơn, khuyến khích các đơn vị tự chủ vận hành trên cơ sở sử dụng hiệu quả các công cụ số và dữ liệu ra quyết định, đồng thời đặt ra yêu cầu mới về nâng cao năng lực số cho cán bộ quản lý ở tất cả các cấp. Theo UNDP (2021), năng lực số tổ chức không chỉ nằm ở hạ tầng kỹ thuật mà còn ở khả năng lãnh đạo và ra quyết định dựa trên dữ liệu - yếu tố cốt lõi của mô hình tổ chức hiện đại trong kỷ nguyên số.

Tóm lại, CĐS không chỉ đơn thuần là hiện đại hóa công cụ làm việc, mà là quá trình tái định hình mô hình tổ chức bộ máy, hướng tới quản trị linh hoạt - dữ liệu hóa - phi tập trung - kết nối đa

chiều. Đây là cơ hội nhưng cũng là thách thức buộc các trường đại học, trong đó có Trường Đại học Đồng Tháp, phải đổi mới cách nghĩ, cách làm để sắp xếp lại bộ máy theo hướng tinh gọn, thích ứng và bền vững.

3. Các biện pháp đổi mới tư duy và cách làm trong sắp xếp bộ máy

3.1. Biện pháp 1: Tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng

3.1.1. Mục đích của biện pháp

Biện pháp tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng nhằm hướng đến mục tiêu sắp xếp bộ máy tổ chức của Trường Đại học Đồng Tháp một cách tinh gọn, hiệu quả, tránh chồng chéo, đồng thời đáp ứng yêu cầu CĐS và phát triển đại học hiện đại trong giai đoạn mới.

Cụ thể, tái cấu trúc không chỉ đơn thuần là việc hợp nhất các phòng/ban mà còn bao hàm việc xác định lại chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ giữa các đơn vị theo logic hệ thống, bảo đảm sự liên thông giữa các mảng nghiệp vụ (quản trị, đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế...) và tối ưu hóa hiệu suất vận hành trên nền tảng công nghệ số (Nguyễn, 2021).

3.1.2. Nội dung của biện pháp

Biện pháp tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng nhằm khắc phục tình trạng cồng kềnh, chồng chéo và thiếu hiệu quả trong cơ cấu tổ chức hiện nay, đồng thời tạo tiền đề cho sự vận hành linh hoạt, tinh gọn và thích ứng với yêu cầu CĐS trong GDĐH.

Thứ nhất, liên thông theo chiều ngang là việc gom nhóm các đơn vị có chức năng tương đồng hoặc hỗ trợ lẫn nhau về chuyên môn, nghiệp vụ, nhằm hình thành các đơn vị lớn, có khả năng cộng hưởng nguồn lực và phối hợp đồng bộ. Ví dụ, có thể liên thông các trung tâm đào tạo ngắn hạn, tư vấn kỹ năng nghề và hỗ trợ khởi nghiệp thành một trung tâm dịch vụ học tập và phát triển năng lực. Việc sáp nhập theo hướng liên thông giúp giảm đầu mối, tăng hiệu suất hoạt động và giảm chi phí quản lý.

Thứ hai, tích hợp theo chiều dọc là cách gắn kết chặt chẽ giữa các cấp quản lý, các khâu trong quy trình nghiệp vụ và các bộ phận hỗ trợ học thuật, nhằm hình thành chuỗi giá trị liên tục. Chẳng hạn, quá trình từ tuyển sinh, giảng dạy đến hỗ trợ việc làm cần được kết nối trên một nền tảng dữ liệu chung và điều phối thống nhất giữa các phòng ban. Cách làm này tạo ra sự xuyên suốt về thông tin, tránh đứt gãy và tăng cường hiệu quả phục vụ người học.

Thứ ba, phân tầng chức năng là việc xác định rõ cấp độ và phạm vi nhiệm vụ của từng đơn vị trên cơ sở năng lực, tính đặc thù và mức độ ảnh hưởng đến chiến lược phát triển chung của trường. Các đơn vị ở tầng chiến lược (ví dụ: phòng kế hoạch, phòng đảm bảo chất lượng) tập trung vào định hướng, thiết kế chính sách; đơn vị tầng vận hành (ví dụ: các khoa, trung tâm dịch vụ) đảm nhiệm triển khai trực tiếp; trong khi đó các đơn vị hỗ trợ đóng vai trò cung ứng, kết nối và giám sát. Cách phân tầng giúp tránh xung đột chức năng, giảm trùng lặp và tăng tính tự chủ - tự chịu trách nhiệm.

Việc thực hiện đồng bộ ba hướng tiếp cận này không chỉ hướng đến tinh gọn bộ máy, mà còn tạo lập được mô hình tổ chức thích ứng linh hoạt với môi trường số hóa, đáp ứng yêu cầu quản trị đại

học hiện đại. Đồng thời, biện pháp này mở ra cơ hội để công đoàn trường tham gia sâu hơn vào quá trình sắp xếp tổ chức, thông qua phản biện chính sách, tham gia xây dựng quy chế và giám sát thực thi các nguyên tắc công bằng, minh bạch trong phân bổ nguồn lực và phân công nhiệm vụ.

3.1.3. Cách thức thực hiện

- *Rà soát, đánh giá toàn diện thực trạng tổ chức bộ máy hiện tại:* Tiến hành thu thập, phân tích dữ liệu về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu và hiệu suất hoạt động của từng đơn vị; xác định sự chồng chéo, phân tán hoặc thiếu liên kết giữa các bộ phận.

- *Phân loại và phân tầng chức năng chuyên môn - quản trị:* Trên cơ sở kết quả rà soát, sắp xếp lại các đơn vị theo 3 tầng: (1) Tầng chiến lược (quy hoạch - định hướng - chính sách); (2) Tầng vận hành (tổ chức thực hiện - quản trị điều phối); (3) Tầng hỗ trợ (phục vụ kỹ thuật - hành chính - dữ liệu số). Việc phân tầng rõ ràng giúp tăng hiệu suất quản lý, giảm trung gian và tối ưu hóa luồng thông tin.

- *Tích hợp và liên thông chức năng giữa các đơn vị có nhiệm vụ tương đồng:* Sáp nhập hoặc phối hợp các bộ phận có cùng lĩnh vực (ví dụ: đào tạo - khảo thí - đảm bảo chất lượng; truyền thông - công nghệ thông tin - dữ liệu số). Hình thành mô hình đơn vị tích hợp theo chức năng liên thông, bảo đảm vừa giảm đầu mối, vừa nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

3.1.4. Điều kiện thực hiện

Để triển khai hiệu quả biện pháp tái cấu trúc đơn vị theo hướng liên thông, tích hợp và phân tầng chức năng, cần đảm bảo các điều kiện sau:

- Sự đồng thuận nhận thức trong toàn hệ thống: Cần có sự thống nhất cao về tư duy đổi mới trong tập thể cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên, đặc biệt là nhận thức đúng về vai trò tất yếu của tái cấu trúc trong bối cảnh CĐS và tinh gọn tổ chức theo Nghị quyết 18-NQ/TW.

- Cơ sở pháp lý và hành lang chính sách rõ ràng: Việc tái cấu trúc phải được thực hiện trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, Bộ GD&ĐT, đồng thời cụ thể hóa bằng quy định nội bộ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng đơn vị sau sắp xếp.

- Hệ thống cơ sở dữ liệu và hạ tầng số đồng bộ: Việc tích hợp và liên thông giữa các đơn vị chỉ khả thi khi nhà trường có nền tảng công nghệ thông tin ổn định, cơ sở dữ liệu được chuẩn hóa và có thể khai thác dùng chung giữa các phòng, ban, khoa.

3.2. Biện pháp 2: Ứng dụng công nghệ số trong công tác quản lý điều hành, giảm khâu trung gian và quy trình thủ công

3.2.1. Mục đích của biện pháp

Biện pháp nhằm tăng cường hiệu quả quản lý, điều hành trong nhà trường thông qua việc ứng dụng công nghệ số để tinh gọn quy trình, giảm thiểu khâu trung gian và thủ công trong xử lý công việc. Qua đó, góp phần đổi mới tư duy quản trị, nâng cao tính minh bạch, tiết kiệm thời gian, chi phí và nguồn lực nhân sự. Đồng thời, biện pháp cũng hướng đến việc xây dựng bộ máy hành chính vận hành linh hoạt, hiện đại, phù hợp với yêu cầu CĐS và đáp ứng định hướng tinh gọn tổ chức theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW.

3.2.2. Nội dung của biện pháp

Biện pháp tập trung vào việc ứng dụng các nền tảng công nghệ số để hiện đại hóa công tác quản lý, điều hành trong nội bộ Trường Đại học Đồng Tháp theo hướng tinh gọn, hiệu quả và minh bạch. Cụ thể:

- Chuẩn hóa và số hóa các quy trình quản lý: Tái cấu trúc các quy trình hành chính - chuyên môn theo hướng tinh giản, loại bỏ các bước trung gian không cần thiết. Các biểu mẫu, quy trình công việc được số hóa và tích hợp trên hệ thống quản trị nội bộ (như phần mềm quản lý văn bản, phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm điều hành tác nghiệp,...).

- Triển khai hệ thống quản lý tập trung và đồng bộ: Xây dựng hệ thống dashboard quản trị hỗ trợ lãnh đạo nắm bắt nhanh tiến độ công việc, giúp đưa ra quyết định kịp thời và dựa trên dữ liệu. Việc điều phối công việc giữa các đơn vị được thực hiện thông qua phần mềm thay cho các hình thức thủ công như giấy tờ, điện thoại hoặc email phân tán.

- Tăng cường sử dụng chữ ký số và văn bản điện tử: Giảm thiểu tối đa văn bản giấy và quy trình xin duyệt thủ công bằng cách áp dụng chữ ký số trong phê duyệt, điều hành và lưu trữ hồ sơ điện tử, từ đó rút ngắn thời gian xử lý công việc và nâng cao tính pháp lý, bảo mật.

- Đào tạo và chuyển đổi nhận thức cho đội ngũ cán bộ: Tổ chức các lớp tập huấn, hướng dẫn sử dụng hệ thống công nghệ, đồng thời nâng cao nhận thức về vai trò của CĐS trong xây dựng bộ máy hành chính hiện đại, phục vụ tốt cho người học và các bên liên quan.

Việc ứng dụng công nghệ số một cách đồng bộ không chỉ giúp giảm tải công việc mang tính lặp lại, mà còn nâng cao hiệu quả điều hành, kiểm soát tiến độ, từ đó góp phần quan trọng trong thực hiện mục tiêu sắp xếp, tinh gọn bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW.

3.2.3. Cách thức thực hiện

- Số hóa toàn bộ quy trình hành chính nội bộ thông qua các nền tảng quản trị số như hệ thống quản lý văn bản điện tử, điều hành tác nghiệp nội bộ (eOffice), hệ thống đăng ký lịch họp, xử lý công việc trực tuyến có phân quyền và theo dõi tiến độ minh bạch.

- Tích hợp và liên thông các phần mềm chức năng (quản lý đào tạo, nhân sự, tài chính, tài sản...) trong một hệ sinh thái công nghệ thống nhất, nhằm giảm thiểu tình trạng chồng chéo, xử lý lặp lại giữa các đơn vị, đồng thời rút ngắn thời gian phê duyệt, luân chuyển hồ sơ.

- Chuẩn hóa các quy trình nghiệp vụ và chuyển đổi các bước xử lý thủ công sang quy trình điện tử hóa, đảm bảo minh bạch, kiểm soát được thời gian và trách nhiệm cá nhân. Ví dụ: thay thế các mẫu phiếu giấy bằng biểu mẫu số, áp dụng chữ ký số trong phê duyệt văn bản.

- Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực số cho cán bộ, viên chức; xây dựng đội ngũ chuyên trách CĐS ở cấp khoa, phòng để hỗ trợ triển khai và giải đáp kỹ thuật tại chỗ, đồng thời gắn công tác CĐS với tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc.

- Đẩy mạnh văn hóa sử dụng nền tảng số trong quản lý - điều hành thông qua truyền thông nội bộ, phổ biến chính sách ưu tiên giải quyết thủ tục qua nền tảng số, từ đó tạo sự thay đổi thói quen làm việc và khuyến khích tinh giản các quy trình không cần thiết.

3.2.4. Điều kiện thực hiện

- Hạ tầng công nghệ thông tin đồng bộ, ổn định: Nhà trường cần trang bị đầy đủ hệ thống máy chủ, mạng nội bộ tốc độ cao, phần mềm quản lý chuyên dụng (ERP, quản lý nhân sự, quản lý công việc...), đồng thời bảo đảm an ninh thông tin và khả năng mở rộng.

- Đội ngũ nhân lực có năng lực CĐS: Cán bộ quản lý, chuyên viên và giảng viên cần được bồi dưỡng kỹ năng sử dụng phần mềm số, công cụ quản trị trực tuyến, và làm việc trên môi trường số hóa. Công đoàn có thể phối hợp tổ chức các lớp tập huấn, hội thảo chuyên đề nâng cao năng lực sử dụng công nghệ cho đoàn viên.

- Thống nhất nhận thức và quyết tâm trong tổ chức thực hiện: Việc chuyển đổi từ mô hình điều hành thủ công sang số hóa đòi hỏi sự đồng thuận cao từ lãnh đạo đến từng bộ phận. Cần có lộ trình triển khai rõ ràng, đi kèm cơ chế giám sát, hỗ trợ kịp thời, giảm thiểu tâm lý e ngại thay đổi trong đội ngũ.

- Cơ chế chính sách hỗ trợ và khuyến khích đổi mới: Nhà trường cần ban hành quy chế vận hành số, quy định trách nhiệm và quyền lợi khi áp dụng công nghệ vào quản lý. Đồng thời, có hình thức ghi nhận, khen thưởng kịp thời các đơn vị, cá nhân tích cực ứng dụng công nghệ trong công tác.

3.3. Biện pháp 3: Phát huy vai trò Công đoàn trong tuyên truyền, đồng hành và giám sát quá trình đổi mới

3.3.1. Mục đích của biện pháp

Biện pháp này nhằm phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn như một lực lượng nòng cốt trong việc tuyên truyền, đồng hành và giám sát quá trình đổi mới tại trường Đại học Đồng Tháp, góp phần thực hiện hiệu quả việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy trong bối cảnh CĐS.

Cụ thể, việc nâng cao vai trò của Công đoàn không chỉ giúp tạo sự đồng thuận trong nhận thức và hành động của viên chức - người lao động, mà còn thúc đẩy trách nhiệm tham gia xây dựng tổ chức bộ máy hiệu quả, minh bạch. Đồng thời, Công đoàn đóng vai trò làm cầu nối giữa nhà trường với đội ngũ, đảm bảo các chủ trương đổi mới được triển khai gắn với quyền lợi, nguyện vọng chính đáng của người lao động, qua đó tăng cường niềm tin, sự ổn định nội bộ và tính bền vững của quá trình chuyển đổi.

3.3.2. Nội dung của biện pháp

- Tuyên truyền sâu rộng và nhất quán chủ trương đổi mới: Công đoàn chủ động phối hợp với Đảng ủy, Ban Giám hiệu tổ chức tuyên truyền, phổ biến kịp thời các chủ trương, nghị quyết của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết số 18-NQ/TW, giúp cán bộ, viên chức hiểu rõ ý nghĩa, mục tiêu và lộ trình tinh gọn bộ máy gắn với CĐS. Việc tuyên truyền cần đa dạng hình thức (hội nghị, tọa đàm, bản tin nội bộ, nền tảng số…), bảo đảm tính chính xác, đồng bộ và phù hợp với đặc thù tâm lý đội ngũ trong giai đoạn chuyển tiếp.

- Đồng hành cùng viên chức trong quá trình sắp xếp tổ chức: Công đoàn là cầu nối giữa người lao động và lãnh đạo nhà trường, cần thể hiện vai trò đồng hành, chia sẻ, tư vấn tâm lý, ghi nhận nguyện vọng, phản ánh kịp thời tâm tư của viên chức khi triển khai các phương án tinh gọn. Đồng

thời, Công đoàn phối hợp tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng, cập nhật kiến thức số, định hướng nghề nghiệp nhằm giúp đội ngũ thích ứng và nâng cao năng lực làm việc trong mô hình tổ chức mới.

- Giám sát việc thực hiện đảm bảo công bằng, minh bạch: Công đoàn tham gia giám sát quá trình thực hiện tinh gọn bộ máy, đảm bảo đúng nguyên tắc, đúng quy trình, không để xảy ra hiện tượng áp đặt, thiếu dân chủ hoặc vi phạm quyền lợi người lao động. Việc giám sát cần dựa trên quy chế phối hợp giữa Công đoàn và chính quyền, kết hợp phản biện trên tinh thần xây dựng, vì lợi ích phát triển chung của nhà trường và quyền lợi chính đáng của người lao động.

3.3.3. Cách thức thực hiện

Để phát huy hiệu quả vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc tuyên truyền, đồng hành và giám sát quá trình đổi mới tổ chức bộ máy trong bối cảnh CĐS, cần thực hiện các cách thức sau:

- Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức: Tổ chức Công đoàn phối hợp với Đảng ủy, Ban Giám hiệu tổ chức các buổi sinh hoạt chính trị - chuyên đề, tọa đàm, hội nghị nhằm quán triệt tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, gắn với yêu cầu thực tiễn về sắp xếp, tinh gọn bộ máy và CĐS tại nhà trường. Nội dung tuyên truyền cần thiết thực, dễ tiếp cận, cập nhật kịp thời và phù hợp với từng đối tượng cán bộ, viên chức.

- Tham gia góp ý, phản biện trong quá trình xây dựng phương án sắp xếp bộ máy: Công đoàn đại diện cho đoàn viên tham gia ý kiến trong các cuộc họp, hội đồng tư vấn liên quan đến điều chỉnh cơ cấu tổ chức, đảm bảo tính minh bạch, dân chủ và quyền lợi chính đáng của người lao động. Việc tham gia cần dựa trên cơ sở dữ liệu thực tiễn và được thực hiện thông qua các kênh chính thức, biểu mẫu khảo sát hoặc đối thoại trực tiếp.

- Đồng hành, hỗ trợ tâm lý và chuyên môn cho đoàn viên trong giai đoạn chuyển đổi: Công đoàn chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của viên chức, tổ chức các buổi tư vấn, chia sẻ kinh nghiệm, tập huấn kỹ năng thích ứng với thay đổi về vị trí việc làm, môi trường làm việc số hóa. Qua đó, giúp viên chức ổn định tâm lý, chủ động tiếp cận và thích nghi với mô hình tổ chức mới.

- Thực hiện chức năng giám sát quá trình triển khai đổi mới bộ máy: Công đoàn phối hợp với các phòng, ban chức năng tiến hành giám sát việc thực hiện các bước tinh gọn tổ chức theo đúng quy trình, quy định; đảm bảo không xảy ra vi phạm quyền lợi của người lao động. Kết quả giám sát được phản ánh trung thực, kịp thời thông qua báo cáo định kỳ hoặc đề xuất điều chỉnh đến cấp có thẩm quyền.

3.3.4. Điều kiện thực hiện

- Sự thống nhất trong nhận thức và hành động giữa Đảng ủy, Ban Giám hiệu và Công đoàn về mục tiêu tinh gọn bộ máy gắn với CĐS, xem Công đoàn là đối tác chiến lược trong quản trị nhà trường.

- Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Công đoàn, đặc biệt là năng lực truyền thông nội bộ, phân tích chính sách và giám sát việc thực hiện các chủ trương đổi mới. Việc này cần được hỗ trợ qua các lớp tập huấn chuyên sâu hoặc chia sẻ kinh nghiệm giữa các đơn vị.

- Bảo đảm kênh thông tin hai chiều hiệu quả giữa lãnh đạo nhà trường và Công đoàn, tạo điều kiện để Công đoàn nắm bắt kịp thời những khó khăn, tâm tư, nguyện vọng của viên chức - người lao động, từ đó thực hiện tốt vai trò cầu nối, đồng hành cùng quá trình đổi mới.

4. Kết luận

Trong bối cảnh CĐS và yêu cầu thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW về sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Trường Đại học Đồng Tháp cần đổi mới cả về tư duy quản trị lẫn phương pháp tổ chức thực hiện. Việc tinh gọn bộ máy không đơn thuần là giảm đầu mối mà phải gắn liền với việc tối ưu hóa chức năng, nâng cao hiệu quả phối hợp, ứng dụng công nghệ số và tái cấu trúc quy trình vận hành. Những biện pháp đổi mới cách nghĩ, thay đổi cách làm được đề xuất trong bài viết là hoàn toàn khả thi, phù hợp với xu thế phát triển của GDĐH hiện đại.

Đối với Đảng ủy - Ban Giám hiệu nhà trường:

- Tiếp tục chỉ đạo quyết liệt, thống nhất từ nhận thức đến hành động trong sắp xếp, tinh gọn bộ máy.

- Gắn công tác CĐS với cải cách hành chính và đổi mới mô hình quản trị đại học.

Đối với Công đoàn Trường:

- Phát huy vai trò giám sát, tham mưu, phản biện trong quá trình thực hiện tinh gọn bộ máy.

- Đề xuất các giải pháp bảo vệ quyền lợi, ổn định tâm lý đội ngũ khi có thay đổi tổ chức.

Đối với các đơn vị, phòng ban:

- Rà soát lại chức năng, nhiệm vụ, đề xuất mô hình tổ chức tối ưu và phù hợp với lộ trình số hóa.

- Chủ động chuyển đổi quy trình công việc sang nền tảng số, giảm thủ tục hành chính không cần thiết.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Kế hoạch chuyển đổi số ngành giáo dục giai đoạn 2022-2025, định hướng đến 2030*. Hà Nội.
3. Bộ Thông tin và Truyền thông. (2020). *Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Quyết định số 749/QĐ-TTg)*.
4. Bộ Thông tin và Truyền thông. (2020). *Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Hà Nội.
5. Hood, C. (1991). *A public management for all seasons*? Public Administration, 69(1), 3-19.
6. Nguyễn, L. T. (2022). *Chuyển đổi số trong quản trị trường đại học: Thực trạng và định hướng tổ chức*. Tạp chí Quản lý Giáo dục, 134(3), 45-50.
7. Nguyễn, Q. T. (2021). *Quản trị đại học trong bối cảnh chuyển đổi số: Từ lý thuyết đến thực tiễn triển khai*. Tạp chí Giáo dục, (504), tr. 3-7.

8. Nguyễn, T. H., & Trần, M. T. (2021). *Quản trị đại học trong thời đại chuyển đổi số: Mô hình và giải pháp*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, 184(2), 12-18.

9. Nguyễn, V. A. (2022). *Đổi mới quản trị đại học trong bối cảnh chuyển đổi số*. NXB Giáo dục Việt Nam.

10. Phòng Tổ chức Cán bộ. (2023). *Báo cáo kết quả khảo sát nội bộ về hiệu quả cơ cấu tổ chức trong bối cảnh chuyển đổi số*. Trường Đại học Đồng Tháp.

11. Trường Đại học Đồng Tháp. (2022). *Báo cáo tổng kết hoạt động năm học 2021-2022*. Đồng Tháp: Văn phòng Trường.

12. UNDP. (2021). *Digital transformation and public sector modernization in Southeast Asia*. United Nations Development Programme.

VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG ỔN ĐỊNH TƯ TƯỞNG VÀ TẠO ĐỒNG THUẬN XÃ HỘI KHI THỰC HIỆN TINH GIẢN BIÊN CHẾ, SẮP XẾP TỔ CHỨC

CN. Nguyễn Hoàng Long

Phòng Công tác sinh viên và Truyền thông, Trường Đại học Đồng Tháp

Tác giả liên hệ: nguyenhoanglong@dthu.edu.vn

Tóm tắt: *Quá trình tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức theo Nghị quyết số 18-NQ/TW đặt ra yêu cầu cấp thiết về ổn định tư tưởng và tạo sự đồng thuận trong cán bộ, viên chức và xã hội. Công đoàn cơ sở tại các trường đại học công lập có vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng, giúp đội ngũ hiểu rõ sự cần thiết của đổi mới bộ máy; đồng thời bảo vệ quyền lợi người lao động và giám sát quá trình sắp xếp nhân sự để đảm bảo công bằng, minh bạch. Thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW đặc thù của môi trường giáo dục đại học, vai trò của Công đoàn là cầu nối giữa người lao động và lãnh đạo nhằm giải tỏa tâm lý lo lắng, duy trì ổn định. Qua đó, Công đoàn góp phần quan trọng vào thành công của quá trình tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW.*

Từ khóa: *Công đoàn, Nghị quyết 18-NQ/TW, đồng thuận xã hội, tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức*

1. Mở đầu

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về "tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả" đã đề ra chủ trương đẩy mạnh tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Nghị quyết nhấn mạnh phải làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng, tăng cường tuyên truyền, vận động, thuyết phục để "tạo sự thống nhất cao trong Đảng và sự đồng thuận trong xã hội", đồng thời không để các thế lực xấu lợi dụng xuyên tạc, chia rẽ nội bộ. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc ổn định tư tưởng và tạo đồng thuận khi triển khai các biện pháp sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế vốn rất nhạy cảm, tác động trực tiếp đến đội ngũ cán bộ, viên chức.

Trong lĩnh vực giáo dục đại học, việc thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW gắn liền với quá trình tái cấu trúc các trường đại học công lập nhằm khắc phục sự cồng kềnh, trùng lắp trong bộ máy và nâng cao hiệu quả hoạt động. Nhiều đại học lớn đã mạnh dạn giảm đầu mối đơn vị, tinh giản nhân sự: Ví dụ, Đại học Quốc gia Hà Nội dự kiến giảm tới 40% các ban, phòng và 15% biên chế; Đại học Quốc gia TP.HCM cũng cắt giảm hàng nghìn viên chức hưởng lương ngân sách trong 10 năm qua. Sắp xếp, tinh gọn bộ máy là công việc khó khăn, phức tạp và nhạy cảm, nhưng rất cần thiết để tránh chồng chéo chức năng, lãng phí nguồn lực và nâng cao hiệu quả. Quá trình này trong trường đại học công lập đòi hỏi sự đồng thuận cao của tập thể sư phạm gồm các giảng viên, cán bộ quản lý, nhân viên bởi họ chính là đối tượng chịu ảnh hưởng trực tiếp từ việc thay đổi cơ cấu tổ chức, vị trí việc làm.

Trong bối cảnh đó, Công đoàn cơ sở ở các trường đại học công lập giữ vai trò then chốt nhằm đảm bảo quá trình đổi mới tổ chức diễn ra ổn định về tư tưởng và đạt được sự đồng thuận trong tập thể và xã hội. Với chức năng đại diện cho người lao động, Công đoàn phải cân bằng giữa việc hỗ trợ

chủ trương của Đảng, Nhà nước với nhiệm vụ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cán bộ, viên chức. Qua đây, chúng ta khẳng định vị trí không thể thay thế của Công đoàn trong việc vừa thực hiện thắng lợi chủ trương đổi mới bộ máy, vừa đảm bảo yếu tố nhân văn, ổn định xã hội đúng tinh thần Nghị quyết 18-NQ/TW.

2. Nội dung

2.1. Bối cảnh và đặc thù của các trường đại học công lập trong thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức

Các trường đại học công lập là đơn vị sự nghiệp công lập có tính đặc thù, vừa hoạt động theo cơ chế hành chính nhà nước, vừa thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu với đội ngũ trí thức lớn. Bộ máy tổ chức các trường thường gồm nhiều khoa, phòng ban chức năng, trung tâm... Trước yêu cầu tinh gọn bộ máy, nhiều trường đại học đã và đang tiến hành sắp xếp lại các đơn vị bên trong, giảm số lượng đầu mối và tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng nhân sự. Điều này phù hợp với xu thế trao quyền tự chủ đại học, giúp các trường chủ động về tổ chức nhân sự và tài chính, giảm gánh nặng ngân sách. Chẳng hạn, ĐHQG TP.HCM từ 2015-2024 đã giảm 3 đầu mối quản lý (10% bộ máy) và số viên chức hưởng lương ngân sách giảm từ 3.502 người (62,5%) xuống còn 1.154 người (18%), một kết quả vượt chỉ tiêu đề ra.

Tuy nhiên, việc sáp nhập, giải thể hoặc tổ chức lại các khoa, phòng… trong trường đại học chạm tới lợi ích sát sườn của đội ngũ cán bộ, giảng viên. Nhiều người có thể phải thay đổi vị trí công tác, thậm chí đối mặt nguy cơ mất vị trí hoặc chấm dứt hợp đồng nếu vị trí dôi dư. Tâm lý lo lắng, băn khoăn là khó tránh khỏi, đặc biệt với những người sắp đến tuổi nghỉ hưu hoặc những trường hợp hiệu suất công tác chưa cao. Mặt khác, do đặc thù môi trường giáo dục, đội ngũ giảng viên, nhà khoa học thường có chuyên môn sâu và tư duy độc lập, việc thuyết phục họ đồng thuận với các thay đổi tổ chức đòi hỏi cách tiếp cận minh bạch, có luận cứ thuyết phục. Sinh viên và xã hội cũng quan tâm đến sự ổn định của nhà trường, việc sắp xếp có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo hay không.

Trong bối cảnh đặc thù đó, Công đoàn trường đại học vừa là một thành phần của hệ thống chính trị trong nhà trường, vừa gần gũi với tâm tư, nguyện vọng của từng giảng viên, nhân viên. Phát huy vai trò này giúp Công đoàn trở thành "cầu nối" tin cậy, góp phần ổn định tâm lý, tư tưởng cho cán bộ, viên chức cũng như tạo sự đồng thuận giữa các bên liên quan khi triển khai chủ trương tinh giản, tái cơ cấu.

2.2. Công đoàn tạo sự ổn định tư tưởng cán bộ, viên chức

Quá trình tinh giản biên chế nếu thiếu sự đồng hành về mặt tư tưởng có thể dẫn đến bất ổn tâm lý trong đội ngũ cán bộ, viên chức. Do đó, Công đoàn trước hết phải tập trung làm tốt công tác tư tưởng tại đơn vị. Cụ thể, Công đoàn phối hợp với cấp ủy, chính quyền tổ chức tuyên truyền, quán triệt sâu rộng về mục tiêu, ý nghĩa của Nghị quyết 18-NQ/TW và kế hoạch tinh giản, sắp xếp của nhà trường. Thông qua các buổi sinh hoạt, hội nghị, bản tin nội bộ, Công đoàn giúp cán bộ, giảng viên nâng cao nhận thức về sự cần thiết phải đổi mới bộ máy, tinh giản biên chế để phát triển bền vững. Từ đó, chuyển biến nhận thức thành đồng thuận hành động, thay vì e ngại hoặc chống đối thầm lặng.

Quan trọng, Công đoàn phải nắm chắc tình hình tư tưởng, tâm trạng của đoàn viên, người lao động trong trường. Trong quá trình tuyên truyền và triển khai, cần lắng nghe ý kiến, thắc mắc, thậm chí bức xúc của cán bộ, giảng viên về phương án sắp xếp, về tương lai việc làm, chế độ sau tinh giản... Trên cơ sở đó, Công đoàn kịp thời giải tỏa những lo lắng, định hướng dư luận một cách tích cực. Nhờ "đi sớm, nắm chắc" diễn biến tư tưởng, Công đoàn có thể chủ động ổn định tình hình, không để xuất hiện tin đồn hay tâm lý hoang mang tập thể. Đây chính là bức tường thành tư tưởng ngăn chặn những luận điệu xuyên tạc, lợi dụng tình hình của các phần tử xấu nhằm chia rẽ nội bộ.

Bên cạnh đó, Công đoàn trường đại học có lợi thế là nhiều cán bộ Công đoàn cũng chính là giảng viên, nhà nghiên cứu, họ có uy tín chuyên môn nhất định. Khi những người này trực tiếp tuyên truyền, thuyết phục đồng nghiệp, hiệu quả sẽ cao hơn do có tiếng nói chung về chuyên môn và sự tin cậy lẫn nhau. Công đoàn cần khuyến khích đội ngũ cán bộ Công đoàn gương mẫu, vững vàng thể hiện tinh thần tích cực, lan tỏa thái độ ủng hộ đổi mới. Tấm gương của cán bộ Công đoàn sẽ góp phần trấn an mọi người rằng tinh giản không phải "đe dọa" mà là cơ hội để bộ máy hợp lý hơn, người lao động phát huy tốt hơn năng lực ở vị trí phù hợp.

Bằng công tác tư tưởng chuyên sâu, "đi từng ngõ, gõ từng nhà", Công đoàn giúp giảm sốc tâm lý cho đội ngũ trước biến động, giữ vững trật tự kỷ cương trong đơn vị khi thực hiện tinh giản biên chế.

2.3. Công đoàn tạo sự đồng thuận trong nội bộ và xã hội

Bên cạnh việc ổn định tư tưởng, Công đoàn cần tích cực xây dựng sự đồng thuận, không chỉ trong nội bộ nhà trường mà còn mở rộng ra cộng đồng xã hội có liên quan. Sự đồng thuận này xuất phát từ việc mọi bên cùng hiểu, cùng tham gia và ủng hộ quá trình đổi mới.

Trước hết, đối thoại, tham vấn là phương thức hiệu quả để tạo đồng thuận. Công đoàn chủ trì hoặc phối hợp tổ chức các buổi gặp gỡ, đối thoại giữa lãnh đạo nhà trường với cán bộ, giảng viên, nhân viên về đề án sắp xếp tổ chức. Qua đối thoại, thông tin hai chiều được thông suốt: lãnh đạo giải thích rõ lý do tinh giản, tiêu chí lựa chọn vị trí giữ lại hoặc cắt giảm; người lao động được bày tỏ băn khoăn, đóng góp ý kiến xây dựng. Chính nhờ những phiên đối thoại thẳng thắn, minh bạch do Công đoàn làm cầu nối, nhiều hiểu lầm hay mâu thuẫn tiềm ẩn được tháo gỡ kịp thời, giúp tránh xung đột và giữ vững đoàn kết nội bộ.

Hoạt động "Bữa cơm công đoàn" do LĐLĐ tỉnh Quảng Trị tổ chức cho công nhân lao động. Những sáng kiến tăng cường gắn kết tập thể và chăm lo đời sống như thế này giúp công đoàn củng cố niềm tin, tạo đồng thuận xã hội trong bối cảnh sắp xếp tổ chức.

Không những vậy, sự đồng thuận cần được mở rộng ra xã hội, đặc biệt là phụ huynh, sinh viên và cộng đồng địa phương, những đối tượng quan tâm đến nhà trường. Công đoàn phối hợp với chính quyền và các đoàn thể khác (Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên...) đẩy mạnh tuyên truyền ra bên ngoài, nhấn mạnh rằng việc sắp xếp bộ máy sẽ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, không gây xáo trộn tiêu cực. Các kênh thông tin như website trường, bản tin công khai, mạng xã hội... có thể được sử dụng để định hướng dư luận, tạo sự ủng hộ từ phụ huynh và xã hội cho chủ trương đổi mới. Khi nội bộ đoàn kết và xã hội đồng thuận, quá trình tinh giản sẽ diễn ra thuận lợi, giảm thiểu các phản ứng tiêu cực hay sức ép từ bên ngoài.

Công đoàn, với mạng lưới rộng khắp và gần gũi cơ sở, chính là lực lượng thích hợp để thúc đẩy đoàn kết và ổn định xã hội trong quá trình cải cách. Sự tham gia tích cực của Công đoàn vào công tác dân vận, thuyết phục đã xây dựng lòng tin của người lao động và cộng đồng vào tính đúng đắn của quá trình tinh giản, củng cố niềm tin vào cả tổ chức và tiến trình cải cách.

Công đoàn là chất keo gắn kết các bên liên quan, tạo nên tiếng nói đồng thuận chung. Vai trò này giúp hạn chế tối đa những xáo trộn, xung đột nảy sinh, đồng thời khuyến khích sự tham gia tích cực của tập thể vào công cuộc đổi mới.

2.4. Công đoàn trong hỗ trợ nâng cao năng lực, đời sống người lao động sau tái cơ cấu

Tinh giản biên chế không chỉ là cắt giảm số lượng, mà đi đôi với đó là yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức còn lại. Với tầm nhìn dài hạn, Công đoàn tham gia tích cực vào việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho người lao động, giúp họ thích nghi và phát triển trong cơ cấu tổ chức mới.

Công đoàn phối hợp với chuyên môn tổ chức các chương trình đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng cho cán bộ, giảng viên. Khi bộ máy tinh gọn, mỗi cá nhân có thể phải đảm nhiệm nhiều việc hơn hoặc thích ứng với nhiệm vụ mới. Do đó, các khóa bồi dưỡng về kỹ năng quản lý, công nghệ thông tin, ngoại ngữ, phương pháp giảng dạy mới… rất cần thiết để bổ sung kiến thức, kỹ năng cho người lao động. Ở các trường đại học, Công đoàn có thể đề xuất những lớp tập huấn ngắn hạn, mời chuyên gia hoặc tận dụng nguồn lực sẵn có trong trường để đào tạo chéo (ví dụ: khoa CNTT tập huấn kỹ năng số cho cán bộ phòng ban khác). Nhờ vậy, cán bộ, viên chức giữ vững vị trí của mình và có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc mới, không bị tụt lại trong bối cảnh thay đổi.

Công đoàn cũng khuyến khích tinh thần "học tập suốt đời" trong đội ngũ, hỗ trợ người lao động nâng cao trình độ học vấn, lý luận chính trị theo tiêu chuẩn mới. Tại nhiều trường, Công đoàn đã tham mưu tạo điều kiện cho giảng viên, cán bộ đi học sau đại học, các lớp cao cấp lý luận…. Kết quả là tỷ lệ nhà giáo đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn ngày càng cao, đáp ứng được yêu cầu ngày càng nâng cao sau tái cơ cấu. Như Tổng Bí thư đã nhấn mạnh: cần xây dựng đội ngũ cán bộ "có năng lực, có tâm trong sáng, ý chí cống hiến". Công đoàn góp phần rèn luyện cả "đức" và "tài" cho đoàn viên qua các phong trào thi đua, hoạt động giáo dục.

Song song với nâng cao năng lực, Công đoàn chú trọng chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, nhất là trong giai đoạn chuyển đổi. Sau sắp xếp bộ máy, có thể khối lượng công việc tăng lên tạm thời, áp lực đổi mới đè nặng, Công đoàn cần động viên khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân nỗ lực tốt. Các hoạt động văn hóa, thể thao, sinh hoạt cộng đồng do Công đoàn tổ chức (văn nghệ, hội thao, ngày hội gia đình...) cũng giúp tạo không khí lạc quan, gắn kết, giảm căng thẳng cho cán bộ, viên chức. Đặc biệt, những chính sách phúc lợi như tham quan, nghỉ dưỡng, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ nhà ở... nếu Công đoàn thương lượng được với nhà trường sẽ góp phần ổn định đời sống đoàn viên sau biến động tổ chức.

Công đoàn tích cực vận động các nguồn lực xã hội để thiết lập mạng lưới an sinh cho người lao động. Chẳng hạn, kết nối với doanh nghiệp, cựu sinh viên để hỗ trợ quỹ học bổng cho con em cán bộ dôi dư; hoặc phối hợp với các trung tâm dịch vụ việc làm để giới thiệu việc làm mới cho những người phải

chuyển công tác. Những việc làm này thể hiện tính nhân văn, "mái ấm công đoàn" luôn đồng hành cùng đoàn viên cả khi họ gặp khó khăn, qua đó giảm thiểu tác động tiêu cực của quá trình cải cách.

Vai trò của Công đoàn không dừng lại ở việc bảo vệ quyền lợi trước mắt, mà còn hướng tới phát triển bền vững cho người lao động. Bằng cách nâng cao năng lực và đảm bảo phúc lợi, Công đoàn giúp mỗi cán bộ, giảng viên nâng cao giá trị của mình trong bối cảnh mới, đồng thời góp phần tạo nền tảng nhân lực vững chắc để nhà trường phát triển mạnh mẽ, ổn định sau tái cơ cấu.

3. Kết luận

Thực tiễn triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW tại các trường đại học công lập cho thấy, Công đoàn giữ vai trò hết sức quan trọng và không thể thay thế trong việc vừa hỗ trợ thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức, vừa chăm lo ổn định tư tưởng, đời sống cho người lao động. Công đoàn đã thực sự trở thành cầu nối giữa Đảng, chính quyền với đội ngũ cán bộ, viên chức – vừa tuyên truyền vận động để mọi người hiểu và ủng hộ chính sách đổi mới, vừa đại diện bảo vệ để quá trình đổi mới diễn ra công bằng, nhân văn.

Công đoàn cơ sở các trường đại học công lập đã và đang phát huy tốt các chức năng: đại diện, giám sát, phản biện, tham mưu, tuyên truyền, vận động. Qua đó, Công đoàn góp phần xây dựng được sự đồng thuận cao trong nội bộ nhà trường, tạo tiền đề cho sự đồng thuận xã hội rộng rãi, đảm bảo quá trình tinh giản, sắp xếp bộ máy ít gây xáo trộn nhất cho đội ngũ lao động. Đồng thời, Công đoàn đã kiên trì thực hiện chức năng bảo vệ, chăm lo, nhờ vậy quyền lợi chính đáng của người lao động được tôn trọng và duy trì trong suốt tiến trình cải cách. Sự vào cuộc tích cực của Công đoàn cũng giúp củng cố niềm tin của cán bộ, viên chức vào tổ chức và vào tính đúng đắn của chủ trương đổi mới.

Bản thân tổ chức Công đoàn cũng cần không ngừng đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động. Trong bối cảnh tinh gọn bộ máy, Công đoàn phải linh hoạt, sáng tạo hơn nữa, hướng hoạt động vào những nội dung thiết thực với đoàn viên. Đồng thời, Công đoàn cũng phải tự tinh giản, kiện toàn chính mình, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn "vững vai – sáng tâm – đổi mới hành động" đáp ứng yêu cầu mới, duy trì được vị thế, tiếp tục khẳng định là chỗ dựa tin cậy của người lao động và động lực thúc đẩy sự thay đổi tích cực trong xã hội, đóng góp quan trọng vào thành công chung của công cuộc đổi mới, vì mục tiêu xây dựng nền giáo dục đại học và đội ngũ trí thức Việt Nam vững mạnh trong giai đoạn mới.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị Trung ương 6 khóa XII 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] Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2024), "Vị trí của công đoàn trong cách mạng tinh giản bộ máy", Tạp chí Lao động và Công đoàn, 12/12/2024.

[3] Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2025), "Nêu bật vai trò của công đoàn trong thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy", Tạp chí Lao động và Công đoàn, 26/02/2025.

[3] Trần Duy Phương (2025), "Cán bộ Công đoàn nên làm gì trong quá trình tinh giản biên chế: Vững vai – Sáng tâm – Đổi mới hành động", Tạp chí Lao động và Công đoàn, 02/04/2025.

[4] Hoàng Ngọc Vinh (nguyên Vụ trưởng Vụ Giáo dục Chuyên nghiệp, Bộ GD&ĐT) (2024), "Vị trí của công đoàn trong cách mạng tinh giản bộ máy", Tạp chí Lao động và Công đoàn.

[5] Hoàng Ngọc Vinh (2025), "Nêu bật vai trò của công đoàn trong thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy", Tạp chí Lao động và Công đoàn.

[6] Lao động và công đoàn. (2025). *"Cán bộ Công đoàn nên làm gì trong quá trình tinh giản biên chế: Vững vai - Sáng tâm - Đổi mới hành động"*. https://laodongcongdoan.vn/can-bo-cong-doan-nen-lam-gi-trong-qua-trinh-tinh-gian-bien-che-vung-vai-sang-tam-doi-moi-hanh-dong-110538.html

[7] Công đoàn Bình Phước. (2025). *"Công đoàn tham gia thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị"*. https://congdoanbinhphuoc.org.vn/tin-tuyen-truyen-giao-duc/cong-doan-tham-gia-thuc-hien-cac-chu-truong-nghi-quyet-cua-dang-ve-doi-moi-sap-xep-to-chuc-bo-ma-335237

[8] Báo Thái Nguyên. (2024). *"Những đại học nào sẽ tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy trong thời gian tới?"*. https://baothainguyen.vn/giao-duc/202412/nhung-dai-hoc-nao-se-tinh-gian-bien-che-sap-xep-to-chuc-bo-may-trong-thoi-gian-toi-f0a2299

[9] Lao động và công đoàn. (2024). *"Vị trí của công đoàn trong cách mạng tinh giản bộ máy"*. https://laodongcongdoan.vn/vi-tri-cua-cong-doan-trong-cach-mang-tinh-gian-bo-may-108525.html

[10] Sở Giáo dục và Đào tạo Điện biên. (2017). *"Vai trò công đoàn đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng và chăm lo đời sống nhà giáo và người lao động"*. https://dienbien.edu.vn/Cong-doan-nganh/CDN-VAI-TRO-CONG-DOAN-DAI-DIEN-BAO-VE-QUYEN-LOI-ICH-HOP-PHAP-CHINH-DANG-VA-CHAM-LO-DOI-SONG-NHA-GIAO-VA-NGUOI-LAO-DONG-2291.html

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC TRONG THỰC HIỆN NGHI QUYẾT 18/NQ-TW

ThS Bùi Duy Khiên*, *, ThS Trần Đức Quyền

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Tác giả liên hệ: khienbd@hcmue.edu.vn

Tóm tắt: *Nghị quyết 18-NQ/TW là một chủ trương lớn, có ý nghĩa chiến lược của Đảng ta trong công cuộc đổi mới hệ thống chính trị, nhằm xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ tốt hơn cho sự phát triển của đất nước và đời sống của nhân dân. Trong tiến trình triển khai và thực hiện Nghị quyết này, tổ chức Công đoàn Việt Nam – là một trong những tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị – có vai trò quan trọng và không thể tách rời, đặc biệt trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, tham gia quản lý nhà nước và giám sát thực thi chính sách, góp phần thực hiện thành công mục tiêu tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước. Trên cơ sở phân tích, bài viết đề xuất một số phương hướng, giải pháp để phát huy hiệu quả nhất vai trò của tổ chức công đoàn tại các cơ sở giáo dục trong thực hiện Nghị quyết này.*

Từ khóa: *công đoàn cơ sở giáo dục, nghị quyết 18-NQ/TW, phát huy, vai trò*

1. MỞ ĐẦU

Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn tại các cơ sở giáo dục trong thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, đồng thời góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và ổn định xã hội cũng như phát huy tinh thần của Đảng và Nhà nước ta trong mục tiêu tinh gọn bộ máy. Tổ chức công đoàn với vai trò là cầu nối giữa người lao động với Đảng, Nhà nước sẽ là chìa khóa quan trọng trong quá trình thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW tại các cơ sở giáo dục. Do đó, phát huy tối đa vai trò của tổ chức công đoàn để thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước một cách nhanh chóng, hiệu quả nhất và góp phần củng cố khối đại đoàn kết, xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh, đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của đất nước. Trong phạm vi nội dung bài viết, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp với hi vọng có thể phát huy tối đa vai trò của tổ chức công đoàn tại cấc cơ sở giáo dục với mong muốn thực hiện thắng lợi nhiệm vụ Nghị quyết 18-NQ/TW đặt ra.

2. NỘI DUNG

2.1. Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương và vai trò của tổ chức công đoàn trong việc triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW tại các cơ sở giáo dục

2.1.1. Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương mở ra cơ hội phát triển mới cho đất nước

- Về bối cảnh

Nghị quyết số 18-NQ/TW được Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII thông qua ngày 25 tháng 10 năm 2017 tại Hội nghị Trung ương 6, với nội dung trọng tâm là "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". Việc

ban hành Nghị quyết này xuất phát từ yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh tình hình thế giới và khu vực đang có những diễn biến nhanh chóng, phức tạp và khó lường; trong nước, quá trình phát triển kinh tế - xã hội đã đạt được những thành tựu to lớn, song cũng bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém, đặc biệt là trong tổ chức bộ máy và hoạt động của hệ thống chính trị.

Trước thời điểm ban hành Nghị quyết, bộ máy nhà nước ở nhiều cấp, ngành còn cồng kềnh, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, dẫn đến kém hiệu quả và gây lãng phí nguồn lực. Nhiều đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động kém hiệu quả, biên chế tăng nhanh, tình trạng "vừa thừa, vừa thiếu" nhân lực diễn ra phổ biến. Đồng thời, nạn quan liêu, tham nhũng, lợi ích nhóm, và việc bổ nhiệm cán bộ không đúng quy trình, tiêu chuẩn gây bức xúc trong xã hội. Trong khi đó, yêu cầu của công cuộc đổi mới, hội nhập quốc tế sâu rộng, và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đòi hỏi hệ thống chính trị phải được kiện toàn theo hướng tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả. Ngoài ra, việc thực hiện các chủ trương lớn của Đảng như xây dựng và chỉnh đốn Đảng, đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí và cải cách hành chính cũng đòi hỏi một tổ chức bộ máy hợp lý, đủ năng lực quản trị và phục vụ nhân dân. Do đó, việc ban hành Nghị quyết 18-NQ/TW nhằm tạo ra khung chỉ đạo chính trị - tổ chức quan trọng, làm cơ sở để triển khai các nhiệm vụ cụ thể trong việc cải cách bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời tăng cường hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị trong thời kỳ mới. Đây là một bước đi chiến lược nhằm đổi mới căn bản, toàn diện hệ thống chính trị, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

- Về nội dung, quan điểm chỉ đạo

Nghị quyết số 18-NQ/TW xác định sáu quan điểm lớn, xuyên suốt làm nền tảng trong quá trình thực hiện đổi mới bộ máy. Thứ nhất, đổi mới tổ chức bộ máy phải đặt dưới sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp của Đảng; đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, tăng cường sự đoàn kết, thống nhất, phát huy vai trò của từng tổ chức trong hệ thống chính trị. Thứ hai, việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức phải gắn liền với tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Điều này thể hiện rõ sự nhất quán giữa tổ chức bộ máy và con người – hai yếu tố then chốt trong vận hành hệ thống chính trị. Thứ ba, đổi mới bộ máy phải đồng bộ với đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý, cơ chế hoạt động, chế độ chính sách. Đây là điểm nhấn thể hiện sự tiếp cận toàn diện, không đơn thuần chỉ cắt giảm cơ học mà phải bảo đảm tính đồng bộ và hiệu quả. Thứ tư, việc đổi mới cần dựa trên cơ sở khoa học, thực tiễn và đặc thù của từng ngành, địa phương nhưng vẫn đảm bảo tính thống nhất, không cào bằng, máy móc. Thứ năm, đổi mới tổ chức bộ máy cần lấy hiệu quả phục vụ nhân dân làm mục tiêu cao nhất, khắc phục tình trạng hành chính hóa, hình thức hóa, đảm bảo hoạt động sát thực tiễn, gần dân, vì dân. Và cuối cùng, đổi mới tổ chức phải có lộ trình, bước đi phù hợp, chặt chẽ, chắc chắn, bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội trong quá trình thực hiện.

Nghị quyết xác định cụ thể một số trọng tâm đổi mới tổ chức bộ máy trong từng thành phần của hệ thống chính trị. Đối với bộ máy Đảng, cần tinh gọn, khắc phục tình trạng trùng lặp chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy. Nhiều mô hình tổ chức mới được khuyến nghị triển khai thí điểm, như hợp nhất một số cơ quan có chức năng tương đồng. Nghị quyết cũng nhấn mạnh việc sắp xếp tổ chức đảng ở cơ sở theo hướng đồng bộ với đơn vị hành chính, tổ chức bộ máy chính quyền.

Đối với chính quyền nhà nước, Nghị quyết đề ra mục tiêu xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, thống nhất, phân định rõ chức năng quản lý nhà nước với chức năng cung ứng dịch vụ công. Trong đó, các cơ quan hành chính nhà nước cần được tổ chức lại theo hướng giảm đầu mối trung gian, giảm cấp phó, khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ. Một trong những nội dung quan trọng là tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, nâng cao năng lực, đạo đức công vụ. Ngoài ra, Nghị quyết cũng yêu cầu rà soát, sắp xếp lại tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập, giảm mạnh số lượng, giao quyền tự chủ cao hơn, hướng tới cơ chế tự chủ tài chính.

Đối với Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội**,** Nghị quyết nhấn mạnh việc đổi mới tổ chức, nâng cao hiệu quả giám sát, phản biện xã hội, phát huy vai trò trong việc tập hợp và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Việc đổi mới không chỉ về cơ cấu tổ chức mà còn về phương thức hoạt động, tránh hình thức, tăng cường hiệu quả thực chất, nhất là trong vận động quần chúng, tham gia giám sát chính quyền và phản biện chính sách.

Bên cạnh đó, Nghị quyết cũng đưa ra các giải pháp cụ thể để tổ chức thực hiện hiệu quả như: ban hành tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm; xây dựng cơ chế đánh giá cán bộ khách quan, công bằng; tiếp tục hoàn thiện thể chế, pháp luật liên quan đến tổ chức bộ máy; thực hiện nghiêm cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ; kiểm soát quyền lực trong công tác tổ chức, cán bộ nhằm ngăn ngừa lợi ích nhóm, tham nhũng, tiêu cực.

- Về giá trị, ý nghĩa

Nghị quyết số 18-NQ/TW có giá trị và ý nghĩa sâu sắc trong tiến trình xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính trị nước ta theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Trước những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hóa – hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, Nghị quyết ra đời đã khẳng định quyết tâm chính trị mạnh mẽ của Đảng trong việc đổi mới toàn diện tổ chức bộ máy, nhằm khắc phục tình trạng cồng kềnh, chồng chéo, kém hiệu quả và lãng phí kéo dài nhiều năm trong bộ máy nhà nước và các tổ chức chính trị – xã hội.

Về lý luận, Nghị quyết 18-NQ/TW khẳng định rõ vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng trong công cuộc cải cách hệ thống chính trị, đồng thời thể hiện tư duy đổi mới, khoa học và thực tiễn trong việc xây dựng tổ chức bộ máy nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Nghị quyết đã cụ thể hóa các quan điểm chỉ đạo lớn của Đảng về đổi mới chính trị đồng bộ với đổi mới kinh tế, bảo đảm cho hệ thống chính trị thực sự là công cụ phục vụ nhân dân, vì dân và do dân.

Về thực tiễn, Nghị quyết 18-NQ/TW có ý nghĩa định hướng rõ ràng cho việc tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Việc thực hiện Nghị quyết góp phần tiết kiệm ngân sách, nâng cao hiệu suất công vụ, xóa bỏ tình trạng hình thức, quan liêu, giảm áp lực tài chính cho Nhà nước, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng và hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước. Qua đó, Nghị quyết tạo động lực quan trọng để xây dựng một nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, minh bạch và phục vụ tốt hơn cho sự phát triển của đất nước.

2.1.2. Vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn tại các cơ sở giáo dục trong nhiệm vụ triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương

Trước hết, vai trò quan trọng nhất của tổ chức công đoàn trong thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW là tham gia tích cực vào quá trình sắp xếp lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế, đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Trong bối cảnh việc tinh giản biên chế có thể tác động trực tiếp đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong khu vực công, công đoàn đóng vai trò là cầu nối giữa người lao động và tổ chức, tạo nên sự đồng thuận, chia sẻ và giảm thiểu những phản ứng tiêu cực trong quá trình triển khai chính sách. Các cấp công đoàn cần nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động để phản ánh trung thực với các cấp lãnh đạo, đồng thời tuyên truyền, vận động để người lao động hiểu rõ mục tiêu, ý nghĩa của Nghị quyết, từ đó ủng hộ chủ trương đổi mới, chấp nhận điều chỉnh về vị trí việc làm, điều động, luân chuyển hoặc nghỉ chế độ theo quy định.

Thứ hai, công đoàn có vai trò giám sát quá trình thực hiện tinh giản biên chế và sắp xếp tổ chức, nhằm đảm bảo việc thực hiện đúng nguyên tắc, công bằng, minh bạch, không để xảy ra tiêu cực, lợi ích nhóm, hoặc phân biệt đối xử. Trong quá trình thực hiện Nghị quyết 18, việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cần dựa trên tiêu chí rõ ràng, khách quan. Công đoàn, với tư cách là đại diện của người lao động, cần phối hợp với chính quyền, cơ quan chuyên môn để theo dõi, đánh giá, phát hiện những sai lệch, phản ánh và đề xuất xử lý kịp thời nhằm bảo đảm quyền lợi của đoàn viên và người lao động. Đồng thời, công đoàn cũng cần chủ động kiến nghị các cơ chế hỗ trợ người lao động thuộc diện tinh giản, chuyển việc, nghỉ hưu trước tuổi, hoặc chuyển sang khu vực tư nhân để họ ổn định cuộc sống, không bị thiệt thòi trong quá trình chuyển đổi.

Thứ ba, công đoàn giữ vai trò tuyên truyền, vận động và nâng cao nhận thức cho đoàn viên, người lao động về nội dung, ý nghĩa và tầm quan trọng của Nghị quyết 18-NQ/TW. Việc truyền tải đúng đắn, đầy đủ và dễ hiểu những nội dung cốt lõi của Nghị quyết sẽ giúp người lao động hiểu rõ mục tiêu của Đảng và Nhà nước trong việc tinh giản bộ máy là vì lợi ích lâu dài của đất nước, từ đó tạo sự đồng thuận và tinh thần tự giác, tích cực tham gia thực hiện Nghị quyết. Công đoàn các cấp cần phát huy vai trò của mình trong việc tổ chức các lớp tập huấn, hội nghị quán triệt Nghị quyết, phát hành tài liệu truyền thông, tuyên truyền bằng nhiều hình thức phù hợp với từng ngành, từng địa phương và từng nhóm đối tượng.

Thứ tư, công đoàn cũng cần chủ động tham mưu, đề xuất các chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đoàn viên, người lao động để thích ứng với yêu cầu của bộ máy mới. Trong quá trình sắp xếp tổ chức, nhiều vị trí việc làm bị cắt giảm hoặc sát nhập, yêu cầu năng lực công tác cũng cao hơn, đa nhiệm hơn. Điều đó đặt ra nhu cầu cấp thiết về đào tạo, chuyển đổi nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng. Công đoàn phải là lực lượng nòng cốt trong việc phối hợp với cơ quan chuyên môn xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp, tạo điều kiện để người lao động được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, từ đó tăng khả năng thích ứng và giảm thiểu nguy cơ bị đào thải.

Thứ năm, công đoàn có vai trò tham gia xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách liên quan đến tổ chức bộ máy và người lao động trong hệ thống chính trị. Là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn,

đại diện cho tiếng nói của hàng triệu người lao động, công đoàn cần tích cực tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình xây dựng các văn bản pháp luật, hướng dẫn, quy định liên quan đến tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm, cơ chế lương thưởng, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc, và các chính sách an sinh khác. Tiếng nói của công đoàn góp phần bảo đảm rằng chính sách ban hành vừa đúng chủ trương của Đảng, vừa đảm bảo quyền lợi và tính nhân văn đối với người lao động.

Ngoài ra, tổ chức công đoàn cũng cần tự đổi mới, tự sắp xếp lại bộ máy của chính mình theo tinh thần của Nghị quyết 18. Là một bộ phận trong hệ thống chính trị, các cấp công đoàn cần đi đầu trong việc tinh gọn tổ chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, đổi mới phương thức hoạt động, tăng tính hiệu quả và sát với thực tiễn. Việc đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn cũng là minh chứng cho tinh thần gương mẫu, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước yêu cầu đổi mới của Đảng và Nhà nước.

Cuối cùng, vai trò của công đoàn còn thể hiện ở việc xây dựng khối đoàn kết, ổn định tâm lý người lao động trong quá trình chuyển đổi. Những thay đổi về tổ chức, bộ máy, vị trí công tác thường kéo theo tâm lý hoang mang, lo lắng, thậm chí là phản ứng tiêu cực từ một bộ phận người lao động. Trong bối cảnh đó, công đoàn phải trở thành chỗ dựa tinh thần vững chắc, đồng hành, chia sẻ, lắng nghe và hỗ trợ kịp thời cho người lao động, giúp họ yên tâm công tác, gắn bó với tổ chức, đồng thời góp phần giữ vững ổn định chính trị, trật tự xã hội.

2.2. Một số giải pháp phát huy vai trò của tổ chức công đoàn tại các cơ sở giáo dục trong thực hiện Nghị quyết *18-NQ/TW* của Ban Chấp hành Trung ương

Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã đưa ra định hướng lớn cho việc tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Việc triển khai Nghị quyết không chỉ là trách nhiệm của các cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc mà còn đòi hỏi sự tham gia tích cực của các tổ chức chính trị - xã hội, trong đó có tổ chức Công đoàn Việt Nam. Là tổ chức đại diện cho người lao động, có mặt trong hầu hết các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn – đặc biệt là công đoàn cơ sở – đóng vai trò trực tiếp, thiết thực và toàn diện trong việc thực hiện Nghị quyết 18/NQ-TW. Công đoàn cơ sở vừa là "tai mắt", là "cầu nối", vừa là lực lượng tiên phong hỗ trợ, bảo vệ người lao động, đồng hành cùng tổ chức trong quá trình sắp xếp, đổi mới bộ máy.

Thứ nhất, tuyên truyền, phổ biến và quán triệt Nghị quyết 18-NQ/TW đến đoàn viên và người lao động trong đơn vị.

Một trong những điều kiện tiên quyết để triển khai hiệu quả các chủ trương lớn là phải tạo được sự thống nhất trong nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Công đoàn cơ sở có vai trò tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề, hội nghị, tọa đàm để giúp đoàn viên hiểu rõ nội dung, mục tiêu, quan điểm chỉ đạo và các giải pháp mà Nghị quyết 18-NQ/TW đề ra. Việc tuyên truyền cần đi vào chiều sâu, cụ thể, dễ hiểu, phù hợp với từng đối tượng, tránh sáo rỗng, hình thức. Qua đó, đoàn viên và người lao động nhận thức đúng đắn về ý nghĩa tích cực và cần thiết của việc sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế, từ đó chủ động, tự giác tham gia thực hiện, đồng thời hạn chế tâm lý hoang mang, lo lắng hay phản ứng tiêu cực.

Thứ hai, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quá trình thực hiện Nghị quyết.

Khi tổ chức bộ máy được sắp xếp lại, đồng nghĩa với việc một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức và người lao động sẽ bị điều chuyển, bố trí lại công việc hoặc nằm trong diện tinh giản biên chế. Trong bối cảnh đó, công đoàn cơ sở cần chủ động nắm bắt tình hình, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên để phản ánh kịp thời với cấp ủy Đảng, chính quyền và công đoàn cấp trên. Đồng thời, công đoàn cơ sở cần phối hợp chặt chẽ với lãnh đạo đơn vị trong việc xây dựng phương án sắp xếp nhân sự, đảm bảo các chính sách tinh giản biên chế được thực hiện đúng quy định, công khai, minh bạch, công bằng và có tính nhân văn. Công đoàn phải đảm bảo người lao động không bị thiệt thòi, không bị loại trừ vô lý, và nếu phải nghỉ việc thì được hưởng đầy đủ chế độ, chính sách.

Thứ ba, giám sát quá trình triển khai sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế tại đơn vị

Thực hiện chức năng giám sát, phản biện xã hội theo quy định của pháp luật, công đoàn cơ sở cần tích cực tham gia vào các cuộc họp, hội đồng xét duyệt, xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế, đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức. Giám sát ở đây không chỉ là phát hiện sai sót, mà còn là để bảo đảm sự công khai, minh bạch, dân chủ, ngăn ngừa những biểu hiện tiêu cực như "chạy vị trí", "tránh né trách nhiệm", hoặc lợi dụng việc sắp xếp để trù dập, xử lý cá nhân. Công đoàn cơ sở cần phát huy vai trò đại diện của mình để xây dựng niềm tin và sự công bằng trong đơn vị.

Thứ tư, phối hợp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng, năng lực cho đoàn viên và người lao động đáp ứng yêu cầu của bộ máy tổ chức mới.

Khi tổ chức bộ máy được tinh gọn, yêu cầu đặt ra đối với mỗi cán bộ, công chức, người lao động là phải làm việc hiệu quả hơn, đa nhiệm hơn. Vì vậy, công đoàn cơ sở cần chủ động đề xuất kế hoạch phối hợp tổ chức các lớp bồi dưỡng, đào tạo lại, giúp người lao động nắm bắt kỹ năng mới, thích ứng với vị trí việc làm mới. Đồng thời, công đoàn cũng cần khuyến khích đoàn viên tự học tập, nâng cao trình độ, năng lực để tăng tính cạnh tranh, đáp ứng yêu cầu đổi mới. Việc đồng hành trong công tác đào tạo không chỉ giúp người lao động yên tâm công tác mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Thứ năm, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên và người lao động bị tác động từ quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy.

Những người nằm trong diện điều chuyển công tác, bố trí lại hoặc tinh giản biên chế thường gặp nhiều khó khăn về tài chính, tâm lý và định hướng nghề nghiệp. Công đoàn cơ sở cần quan tâm hỗ trợ kịp thời, thông qua các hoạt động cụ thể như: thăm hỏi, trợ cấp khó khăn, giới thiệu việc làm mới, hỗ trợ vay vốn, tư vấn tâm lý, tư vấn pháp luật… Những hành động thiết thực sẽ giúp đoàn viên cảm nhận được sự đồng hành, quan tâm của tổ chức công đoàn, từ đó ổn định tâm lý và vững tin vào chủ trương của Đảng, Nhà nước.

Thứ sáu, chủ động đề xuất, tham mưu với đảng ủy, ban giám hiệu trong xây dựng phương án sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với bảo đảm chất lượng hoạt động và quyền lợi người lao động.

Với hiểu biết cụ thể về tình hình nhân sự, tổ chức, công việc thực tế tại đơn vị, công đoàn cơ sở có thể đóng góp ý kiến thẳng thắn, xác đáng để xây dựng phương án sắp xếp hợp lý, tránh lãng phí

nguồn lực, đồng thời phát huy được tiềm năng của đội ngũ hiện có. Bên cạnh đó, công đoàn cũng cần góp ý vào các văn bản, quy chế nội bộ liên quan đến tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, chức năng nhiệm vụ của các bộ phận, bảo đảm phù hợp với thực tiễn và pháp luật hiện hành.

Thứ bảy, gương mẫu trong việc đổi mới phương thức hoạt động, tinh gọn tổ chức của chính mình.

Là một tổ chức trong hệ thống chính trị, công đoàn cũng cần nghiêm túc triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW bằng chính hành động cụ thể: sắp xếp bộ máy công đoàn tinh gọn, giảm cấp trung gian không cần thiết, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách có năng lực, tinh thần trách nhiệm cao, đổi mới phương thức hoạt động công đoàn theo hướng sát cơ sở, thiết thực, hiệu quả. Việc công đoàn đi đầu trong đổi mới là tấm gương tích cực cho người lao động và là minh chứng cho tinh thần trách nhiệm trước yêu cầu cải cách của Đảng và Nhà nước.

Thứ tám, phản ánh, tổng hợp ý kiến của đoàn viên, người lao động về những bất cập, khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai Nghị quyết 18-NQ/TW

Trên cơ sở phản ánh, tổng hợp ý kiến của đoàn viên, người lao động, công đoàn cơ sở sẽ đề xuất các giải pháp lên công đoàn cấp trên hoặc cấp ủy, chính quyền nhằm điều chỉnh chính sách cho phù hợp với thực tiễn. Việc chủ động tham gia góp ý, phản ánh tình hình cơ sở không chỉ góp phần hoàn thiện thể chế mà còn khẳng định vai trò đại diện thực chất của công đoàn cơ sở. Từ đó công đoàn cơ sở có thể làm tốt vai trò cầu nối của mình khi truyền đạt những tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động trong quá trình cơ sở giáo dục thực hiện tinh giảm theo Nghị quyết 18-NQ/TW.

3. KẾT LUẬN

Trong quá trình thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, tổ chức công đoàn cơ sở đóng vai trò là lực lượng nòng cốt ở "mặt trận" gần nhất với người lao động. Với vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời là tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị, công đoàn cơ sở có trách nhiệm tổ chức triển khai, giám sát, hỗ trợ, đồng hành và tham mưu trong toàn bộ tiến trình đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy. Phát huy vai trò và trách nhiệm của công đoàn cơ sở không chỉ góp phần bảo đảm quyền lợi người lao động, giữ vững ổn định chính trị, mà còn thúc đẩy hiệu quả thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, xây dựng bộ máy hành chính nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội thật sự tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, vì sự phát triển bền vững của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW 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".*
2. Bộ Chính trị. (2024). *Kết luận 106-KL/TW về việc triển khai tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW.*
3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2024). *Công văn số 2882/TLĐ-TG về việc đề nghị các cấp công đoàn tuyên truyền, vận động cán bộ, đoàn viên, người lao động tích cực hưởng ứng, thực hiện nghiêm việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.*

XÂY DỰNG CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TINH GỌN, QUẢN LÝ VÀ HOẠT ĐỘNG THEO CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Huỳnh Công Ba

Nguyên chủ tịch Công đoàn Trường Đại học Sư phạm TP.HCM

Tác giả liên hệ: bahc@hcmue.edu.vn

Tóm tắt: *Công đoàn có chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.*

Tại công đoàn cơ sở chức năng trên lại càng quan trọng và là chỗ dựa vững chắc cho đoàn viên công đoàn và người lao động. Để công đoàn cơ sở thực hiện chức năng trên đòi hỏi tổ chức bộ máy phải tinh gọn và cán bộ công đoàn phải dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung.

Từ khóa: *Công đoàn, tinh gọn, chuyển đổi số, quản lý, hoạt động*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều lệ Công đoàn Việt Nam đã xác định Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động, do người lao động tự nguyện lập ra nhằm mục đích tập hợp, đoàn kết lực lượng, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh; phát huy truyền thống đoàn kết quốc tế, vì hòa bình, dân chủ, độc lập dân tộc và tiến bộ xã hội.

Công đoàn Việt Nam có tính chất giai cấp của giai cấp công nhân và tính chất quần chúng, là thành viên của hệ thống chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, có quan hệ hợp tác với Nhà nước, phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức xã hội khác; hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Công đoàn Việt Nam trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân trên cơ sở gắn với lợi ích của quốc gia, dân tộc; có chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

2. NỘI DUNG

Thực hiện Điều lệ Công đoàn và nghị quyết công đoàn cấp trên, những năm qua, công đoàn cơ sở nhất là công đoàn các trường đại học, cao đẳng đã thể hiện được vai trò của mình. Đó là:

Thực hiện chức năng đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của ĐVCĐ,NLĐ; tham gia quản lý, thanh tra, kiểm tra và giám sát. Cụ thể:

Đã phối hợp với Lãnh đạo trường xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong nhà trường theo Luật thực hiện Dân chủ ở cơ sở; phối hợp tổ chức hội nghị viên chức; hội nghị Người lao động đạt kết quả tốt.

Các CĐCS luôn quan tâm nắm bắt tình hình quan hệ lao động qua dư luận xã hội, thực tế tại đơn vị; Thực hiện các giải pháp ổn định tình hình quan hệ lao động trước, trong và sau mỗi học kỳ, các kỳ nghỉ lễ dài ngày…; tăng cường thực hiện các giải pháp phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể đạt kết quả tốt; Cùng lãnh đạo Nhà trường ban hành, triển khai thực hiện Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở bao gồm cả việc chỉ đạo hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân được quy định tại Luật trên cơ sở hướng dẫn của Công đoàn trong việc thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách của đơn vị.

Bên cạnh đó công tác bảo hộ lao động và các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐV CĐ, NLĐ cũng được công đoàn cơ sở quan tâm

CĐCS phối hợp với Lãnh đạo trường thông qua phòng, ban chức năng kiểm tra việc thực hiện bảo hộ lao động, an toàn vệ sinh lao động, phòng, chống cháy nổ tại nhà trường; CĐCS đã phối hợp với lãnh đạo đơn vị tổ chức khám sức khỏe, khám phụ khoa định kỳ và đưa ra các kế hoạch chăm sóc sức khỏe cho ĐVCĐ, NLĐ; các CĐCS luôn quan tâm và ưu tiên hàng đầu, triển khai và thực hiện tốt chương trình "Phúc lợi đoàn viên Công đoàn" trong những dịp lễ, Tết; " tháng công nhân", chương trình trợ vốn…

Các hoạt động phong trào văn hóa-văn nghệ; thể dục thể thao, vui chơi, giải trí, tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng để phục vụ ĐVCĐ, NLĐ được các CĐCS đầu tư tổ chức kỹ lưỡng với rất nhiều hoạt động sôi nổi, kết hợp với về nguồn, tìm hiểu văn hóa - lịch sử địa phương, làm công tác xã hội trong các chuyến đi. Các phong trào văn thể mỹ, công tác xã hội đã trở thành hoạt động truyền thống tại các CĐCS và được ĐVCĐ, NLĐ tích cực hưởng ứng

Về các phong trào thi đua yêu nước, CĐCS phát động và tổ chức phong trào thi đua "Lao động giỏi, lao động sáng tạo", "Bàn tay vàng - Hội thi nghề giáo", "Đổi mới, sáng tạo trong quản lý, giảng dạy và học tập", thi đua thực hiện văn hóa công sở và tham gia các phong trào thi đua do LĐLĐ TP.HCM phát động. CĐCS đồng hành cùng chuyên môn phát động các phong trào thi đua về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, tham gia hội thi sáng tạo khoa học kỹ thuật các cấp. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, quản lý giáo dục, quản lý công đoàn…Bên cạnh đó, các CĐCS chú trọng trau dồi năng lực, đạo đức nghề nghiệp nhà giáo.

Về Công tác tuyên truyền, giáo dục cho ĐVCĐ, NLĐ, các CĐCS đều tích cực phối hợp với nhà trường trong việc tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục theo đúng chỉ đạo của Cấp ủy, của Công đoàn cấp trên, của cơ quan đơn vị; các hoạt động tuyên truyền được diễn ra thường xuyên, kịp thời với nhiều hình thức sáng tạo, phù hợp tình hình thực tiễn của nhà trường, các nội dung được tuyên truyền qua website của nhà trường, qua fanpage, qua các buổi họp của nhà trường và của CĐCS, qua các tổ Công đoàn, đội ngũ dư luận xã hội, các hội thi online…đã có nhiều hoạt động sôi nổi đem lại hiệu quả thiết thực.

Về Công tác Nữ công, Ban Nữ công quần chúng hoạt động rất hiệu quả, thường xuyên lồng ghép nội dung về hoạt động bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ vào hoạt động CĐCS; Tuyên truyền về phát triển gia đình Việt Nam, công tác dân số trong tình hình mới. Tham gia Hội thi ảnh "Nét đẹp công tác nữ công Công đoàn"; hưởng ứng Lễ hội Áo dài Thành phố Hồ Chí Minh, xây dựng video, clip truyền thông về đời sống, xã hội…

Có thể đánh giá một cách khách quan là CĐCS các trường đại học, cao đẳng luôn nhận được sự quan tâm, lãnh đạo của các cấp ủy; sự hỗ trợ, tạo điều kiện của lãnh đạo nhà trường đối với hoạt động Công đoàn. Trên cơ sở đó, các CĐCS đã chăm lo tốt cho ĐVCĐ, NLĐ; thông qua việc chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình hoạt động phù hợp với tình hình của các CĐCS; xây dựng những chuyên đề, nội dung hoạt thiết thực, gắn kết giữa hoạt động Công đoàn với hoạt động chuyên môn. Các CĐCS biết phát huy tốt vai trò trong tập hợp, liên kết các tổ công đoàn bộ phận, tạo sự đoàn kết, chia sẻ kinh nghiệm trong thực hiện nhiệm vụ. BCH CĐCS các trường bám sát nội dung chỉ đạo của LĐLĐ TP.HCM, kế hoạch của các ban chuyên đề LĐLĐ TP.HCM để triển khai thực hiện có hiệu quả hoạt động Công đoàn và phong trào thi đua trong ĐVCĐ, NLĐ trong nhà trường, góp phần tích cực vào hoàn thành nhiệm vụ chính trị năm học.

Bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động các CĐCS trường Đại học, Cao đẳng còn những hạn chế cần khắc phục như sau:

Một số BCH CĐCS chưa phát huy được vai trò của mình, việc phân công nhiệm vụ giữa các ủy viên BCH CĐCS chưa phù hợp, nguồn nhân sự thay thế còn hạn chế, nên các hoạt động tại CĐCS chưa thể bám sát chương trình hoạt động đã đề ra cũng như các phong trào do Công đoàn cấp trên triển khai, hướng dẫn.

Hoạt động CĐCS đã đi vào nền nếp, nhưng chưa đổi mới nội dung, hình thức khiến hoạt động còn nhàm chán, chưa sáng tạo. Công tác kiểm tra, giám sát ở một số CĐCS chưa thực hiện theo quy định.

Các Ban chuyên môn hoạt động chưa đạt kết quả như mong đợi, chưa chủ động trong việc thực hiện chương trình hành động của ban chuyên môn, trong hoạt động thiếu sáng tạo.

Từ những đánh giá trên, để công đoàn cơ sở hoạt động tốt hơn công đoàn cơ sở cần phải tinh gọn, quản lý và hoạt động theo chuyển đổi số theo đúng phương châm của Đảng ta hiện nay: TINH-GỌN-MẠNH; HIỆU NĂNG-HIỆU LỰC-HIỆU QUẢ.

Để CĐCS hoạt động tốt trên cơ sở tinh gọn trước hết các CĐCS phải quán triệt quan điểm Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu 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" với những quan điểm:

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và hiệu lực quản lý của Nhà nước: Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và quyền làm chủ của nhân dân; bám sát Cương lĩnh, Hiến pháp, Điều lệ và các văn kiện của Đảng trong việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

2. Đổi mới tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế: Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh cải cách hành chính, đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.

3. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng tổ chức trong hệ thống chính trị: Bảo đảm không chồng chéo hoặc bỏ sót chức năng, nhiệm vụ; một tổ chức có thể đảm nhận nhiều việc nhưng một việc chỉ giao cho một tổ chức chủ trì và chịu trách nhiệm chính.

4. Phân cấp, phân quyền hợp lý giữa các cấp: Gắn với trách nhiệm, quyền hạn và tăng cường kiểm tra, giám sát quyền lực; bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Trung ương, đồng thời phát huy tính chủ động, sáng tạo của các cấp, các ngành.

5. Có lộ trình và bước đi phù hợp: Đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy phải được tiến hành đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với tình hình cụ thể của từng địa phương, đơn vị.

Mục tiêu tổng quát của Nghị quyết là:

Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước và chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; phát huy quyền làm chủ của nhân dân.

Việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hàng trung ương Đảng Khóa XII thể hiện quyết tâm của Đảng trong việc xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

Từ những hoạt động thực tiễn của công đoàn cở sở của các trường đại học, cao đẳng; quan điểm của Đảng qua Nghị quyết 18-NQ/TW, công đoàn cơ sở cần phải tinh gọn, hoạt động thiết thực, hiệu quả, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và hoạt động công đoàn góp phần đổi mới hoạt động công đoàn, phù hợp với tình hình đất nước đang chuyển mình bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của cả dân tộc.

3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

Sau đây là những đề xuất một số giải pháp để thay đổi diệm mạo của công đoàn cơ sở trong trường đại học, cao đẳng như sau:

Một là, để tinh gọn bộ máy của công đoàn cơ sở, trước hết phải có sự chỉ đạo của cấp ủy và sự đồng thuận của các thành viên trong Ban chấp hành công đoàn cơ sở, có sự hy sinh lợi ích cá nhân, ưu tiên cho lợi ích tập thể, triển khai và thực việc việc sáp nhập các ban của công đoàn cơ sở như sau:

Ban Tổ chức, Ủy ban Kiểm tra và Thi đua sáp nhập thành **Ban Tổ chức, Kiểm tra**, phân công đồng chí chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch làm trưởng ban, đồng chí Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra làm phó Ban, thành viên Ban gồm một đồng chí "chuyên trách" và 2 đồng chí trong Ban Chấp hành CĐCS.

Ban Tuyên giáo, Văn phòng, Ban Tài chính và Ban chuyên môn thành **Ban chuyên môn, phục vụ và phong trào**, phân công đồng chí phó chủ tịch hoặc đồng chí trong Ban Thường vụ làm trưởng ban, thành viên Ban gồm một đồng chí "chuyên trách" và 2 đồng chí trong Ban Chấp hành CĐCS.

Các công đoàn bộ phận/tổ công đoàn tùy theo điều kiện địa lý, số lượng ĐVCĐ, NLĐ sáp nhập lại tinh gọn nhưng đủ sức để đại diện cho ĐVCĐ, NLĐ (có thể sáp nhập theo khối đặc thù) thuận tiện trong công tác quản lý, phân công một đồng chí trong Ban Chấp hành CĐCS làm chủ tịch kiêm nhiệm, các chức vụ Phó chủ tịch, ủy viên được Ban Thường vụ chỉ định nhưng phải tuân thủ theo Điều lệ công đoàn.

Hai là, sau khi tái cơ cấu, sáp nhập, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở xây dựng lại quy chế làm việc của Ban chấp hành CĐCS và nhiệm vụ cụ thể của từng ban theo đúng Điều lệ và bám sát thực tế để mọi người dễ dàng tiếp cận. Chuyển từ quản lý sang sang hỗ trợ, phục vụ.

Ba là, tăng tốc chuyển đổi số từ từng thành viên trong Ban Chấp hành công đoàn cơ sở đến công đoàn bộ phận/ tổ công đoàn, đến đoàn viên công đoàn, người lao động gồm những nội dung:

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tổ chức và quản lý đoàn viên công đoàn theo phần mềm của cấp trên và các phần mềm ứng dụng khác của cơ quan hoặc của CĐCS xây dựng.

- Xây dựng phần mềm đánh giá thi đua gắn với phần mềm của đơn vị (hai trong một) vừa dùng để đánh giá viên chức vừa đánh giá đoàn viên công đoàn và người lao động theo những tiêu chí vị trí việc làm. Đoàn viên công đoàn và người lao động có thể đăng ký trước những tiêu chí và nội dung, khi kết thúc, có thể đánh giá online.

- Xây dựng phần mềm giúp đoàn viên công đoàn và người lao động có những thông tin về những chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước liên quan đến đoàn viên công đoàn và người lao động góp phần thực hiện luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở.

- Xây dựng phần mềm hỗ trợ công tác chuyên môn cho giảng viên và công tác chuyên môn cho viên chức hành chính.

- Xây dựng những phần mềm khác theo đặc thù của đơn vị…

Bốn là, tổ chức các hoạt động phong trào hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả:

- Các phong trào phải thiết thực gắn với ngành nghề được sự đồng thuận cao.

- Các phong trào tạo được "sân chơi" cho mọi người vừa trải nghiệm vừa giao lưu, vừa học hỏi tạo nên mối thâm tình lâu dài, hữu nghị bền chặt.

Ngoài ra, các CĐCS nên liên kết nhiều công đoàn cơ sở để tổ chức các hoạt động chuyên môn, phong trào bề nổi để đoàn viên công đoàn và người lao động tự biến quá trình đào tạo thành tự đào tạo, rèn luyện mình vững vàng trong cuộc sống.

Cuối cùng là luôn tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện theo những quy định của Hướng dẫn thực hiện Điều lệ Công đoàn. Công tác này, giúp cho từng thành viên trong Ban chấp hành từ đồng chí Chủ tịch đến các đồng chí trong Ban thường vụ và Ban Chấp hành có dịp soi lại bản

thân, soi lại việc làm của chính mình, rút ra bài học kinh nghiệm để lãnh đạo, chỉ đạo công việc được tốt hơn.

4. KẾT LUẬN

Tóm lại để đổi mới hoạt động công đoàn cơ sở trong các trường đại học, cao đẳng trong tình hình hiện nay, Ban Chấp hành công đoàn cần dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung.

Trân trọng cảm ơn !

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Điều lệ Công đoàn Việt Nam*
2. *Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, ban hành ngày 25/10/2017, là 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". Nghị quyết này đặt ra mục tiêu tinh gọn bộ máy để nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.*
3. *Báo cáo tổng kết phong trào viên chức, người lao động và hoạt động công đoàn năm học 2023-2024 và phương hướng năm học 2024-2025.*

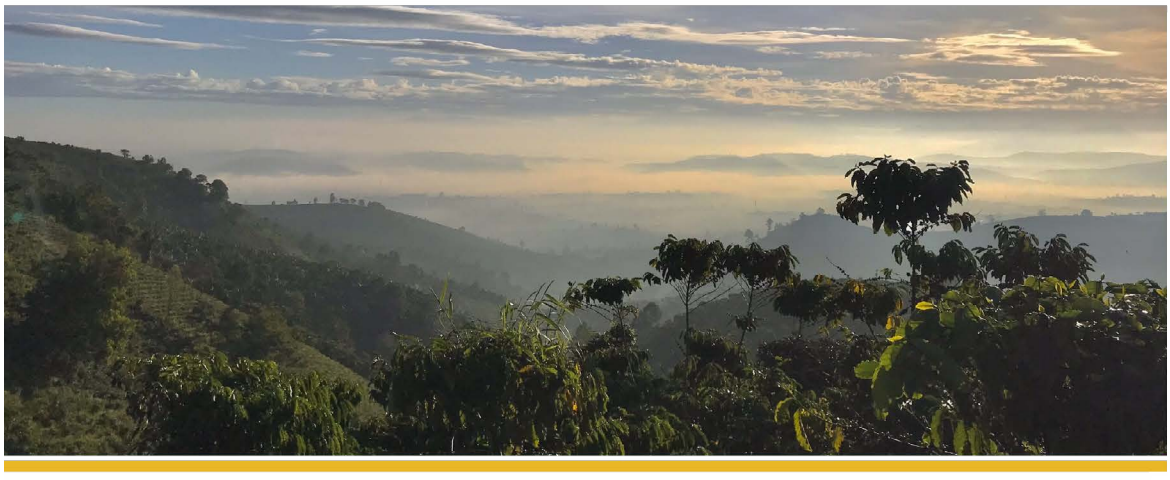
GOT®
COFFEE ROASTER
premium quality

TINH HOA CÀ PHÊ

TỪ VÙNG ĐẤT NGUYÊN SINH

Got Coffee Roaster là thương hiệu cà phê được phát triển từ niềm đam mê bất tận với từng hạt cà phê Robusta chất lượng cao. Chúng tôi tự hào là nhà sản xuất cà phê đạt chuẩn SCA (Hiệp hội Cà phê Đặc sản Thế giới), mang đến trải nghiệm thưởng thức cà phê trọn vị và tròn hương cho khách hàng.





GIÁ TRỊ CỐT LÕI

Tự nhiên thuần khiết: Cà phê từ vùng đất Lâm Đồng, trồng trọt tự nhiên.
Chất lượng quốc tế: Đạt chuẩn SCA trong từng khâu sản xuất.
Bền vững: Cam kết sản xuất gắn liền với giá trị bền vững và chia sẻ.

TẦM NHÌN VÀ SỨ MỆNH

Tầm nhìn: Trở thành thương hiệu cà phê đặc sản được ưa chuộng nhất tại Việt Nam và trên thế giới.
Sứ mệnh: Mang đến giá trị cà phê nguyên bản, tinh tuý từ thiên nhiên, kết nối người thưởng thức với những giá trị bền vững.

THÔNG TIN LIÊN HỆ

CÔNG TY TNHH GOT COFFEE
Địa chỉ: 10-12 Nguyễn Thị Minh Khai , TT Lộc Thắng, huyện Bảo Lâm, tỉnh Lâm Đồng
Xưởng chế biến: Đ9 Thôn 12, xã Lộc Thành , Huyện Bảo Lâm, tỉnh Lâm Đồng.
Hotline: 0975.710.614

CÁC DÒNG CÀ PHÊ CAO CẤP CỦA GOT COFFEE

GOT Coffee thu hái lựa bằng tay 100% trái chín, sau đó vận chuyển về khu vực sơ chế của GOT Coffee. Tại đây, trái cà phê sẽ được trải qua giai đoạn vớt nổi loại bỏ các quả cà phê không đạt chất lượng, sau đó sẽ tiến hành tách lớp vỏ bên ngoài của quả cà phê, mang lên giàn phơi để phơi khô. Việc đảo cà phê trong giai đoạn phơi khô sẽ được thực hiện thường xuyên để đảm bảo các hạt cà phê khô đều. Mất khoảng 20 đến 25 ngày để hạt cà phê về độ ẩm 11%.



HONEY

Sản phẩm dành cho pha phin truyền thống



PHIN GIẤY

Thay thế phin truyền thống mang đến sự tiện dụng cho khách hàng



BARISTA

Sản phẩm cà phê pha máy, sự lựa chọn dành cho barista



HỘP CÀ PHÊ TÚI LỌC

Mang đến sự tiện dụng cho khách hàng khi đi công tác, du lịch, picnic, ...

Khám phá thêm sản phẩm của Got Coffee tại:

Website: www.gotcoffee.com
Facebook: facebook.com/gotcoffee
Instagram: @gotcoffee_roaster

QUY TRÌNH SẢN XUẤT ĐẶC BIỆT:

Got Coffee cam kết sử dụng quy trình sản xuất đạt tiêu chuẩn SCA, từ thu hoạch thủ công, sơ chế tại chỗ, đến quá trình rang xay, đảm bảo chất lượng cao nhất cho từng mẻ cà phê. Chúng tôi luôn tuân thủ các tiêu chí bền vững và thân thiện với môi trường trong suốt quá trình canh tác và sản xuất.





CÔNG TY TNHH CÔNG NGHỆ NÔNG LÂM

Địa chỉ: 2A4, Đường N1, khu phố 22, phường Linh Trung, quận Thủ Đức Tp. Hồ Chí Minh.
Điện thoại: 0903975795; Email: truongphuocthienhoang@gmail.com

Công nghệ sinh học đã được xác định có vai trò quan trọng trong thế kỷ 21, bao trùm lên toàn bộ các lĩnh vực của cuộc sống trên trái đất. Thế kỷ 21 được coi là thế kỷ vàng của công nghệ sinh học. Nghị quyết 18/CP của Chính phủ về phát triển công nghệ sinh học ở Việt Nam đến năm 2010 đã khẳng định những quan điểm, mục tiêu, biện pháp và chính sách phát triển công nghệ sinh học phục vụ KT-XH ở nước ta.

Với mong muốn đem lại một nền nông nghiệp bền vững cho bà con nông dân mọi miền trên đất nước, công ty Công Nghệ Nông Lâm ra đời từ những hợp tác nghiên cứu khoa học của sinh viên, giảng viên Trường Đại Học Nông Lâm Tp.HCM, triển khai những đề tài đã nghiên cứu thành công ra sản xuất, kết hợp nhà khoa học – nhà doanh nghiệp - nhà nông, giúp tăng năng suất, chất lượng, giá thành sản phẩm trong sản xuất, trồng trọt. Với phương châm " Vì một nền nông nghiệp xanh, bền vững", chúng tôi đưa ra một số sản phẩm sinh học phục vụ cho trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản.

CÁC CÔNG NGHỆ CHUYỂN GIAO

- Chuyển giao qui trình tạo giống vi sinh vật có lợi cho nông nghiệp.
- Sản xuất các chế phẩm sinh học chứa nhiều vi sinh vật có ích, các chế phẩm enzyme như amylase, protease, phytase, cellulase, pectinase, chitinase, beta – glucanase từ các nguồn phế phụ liệu trong nông nghiệp và thủy sản.
- Sản xuất phân bón lá, phân hữu cơ sinh học, vi sinh, đất sạch, đất dinh dưỡng từ nguồn phụ phẩm chăn nuôi, nôngnghiệp như phân bò/heo/gà, than bùn, mùn mía, vỏ cà phê, xơ dừa, bánh dầu, bột thịt, bột huyết…
- Chuyển giao các phương pháp thủy phân các phế liệu thủy sản, nông nghiệp để sản xuất thức ăn gia súc, gia cầm và thủy hải sản.
- Chuyển giao phương pháp nhân sinh khối vi sinh vật có lợi trong nông nghiệp, chăn nuôi và thủy sản.

CÁC SẢN PHẨM CỦA CÔNG TY

CHẾ PHẨM VI SINH DÙNG TRONG TRỒNG TRỌT

NOLATRI, NOLATRI_W

Đối kháng, tiêu diệt nấm bệnh, phân hủy nhanh



NOLATRI giúp cho cây trồng kháng bệnh và phân hủy các phế phẩm nông nghiệp.

Bột Nước

An toàn, hiệu quả

CHẾ PHẨM VI SINH DÙNG TRONG THỦY SẢN, CHĂN NUÔI

SẢN PHẨM CHĂN NUÔI

Bổ sung men tiêu hóa, dinh dưỡng cho gia súc, gia cầm



Bổ sung các chất dinh dưỡng, enzyme vitamin nhằm giúp gia súc, gia cầm hấp thụ và tiêu hóa tốt

SẢN PHẨM THỦY SẢN

Hỗ trợ tiêu hóa và xử lý môi trường nuôi cho cá tôm và chế



Tăng cường khả năng tiêu hóa thức ăn và tăng khả năng kháng bệnh, bổ sung dinh dưỡng cho tôm cá, giảm ô nhiễm môi trường nước.

Thân thiện

CHẾ PHẨM VI SINH DÙNG TRONG TRỒNG TRỌT

NOLABA

Bổ sung nguồn vi sinh vật



Sử dụng chế phẩm kết hợp với phân hữu cơ có tác dụng cải tạo làm cho đất tơi xốp hơn, tăng hàm lượng chất mùn và mật độ côn trùng có ích, giữ được độ phì của đất. trưởng và phục hồi bộ rễ

NOLASUB

Khử mùi mạnh, phân hủy nhanh



NOLASUB là một chế phẩm sinh học giúp phân hủy nhanh phân gia súc, gia cầm và xác bã thực vật và khử mùi hôi.

VÌ MỘT NỀN NÔNG NGHIỆP XANH


Yogi
SỮA CHUA TRÁI CÂY
SẤY THĂNG HOA
"YOGI" là sự kết hợp giữa sữa chua và trái cây được sấy thăng hoa. Kết hợp cùng hương vị tươi mới của trái cây và nâng cao giá trị dinh dưỡng.
Lợi khuẩn Probiotics
Protein, canxi vitamin, khoáng chất
Nutrition Facts
Serving Size 100g
Amount Per Serving
Calories 440
% Daily Value*
Total Fat 11g 14%
Total Carbohydrate 82g 30%
Protein 3g
Vitamin D3 0ug 0%
Vitamin A 66ug 8%
Vitamin E 0.8mg 6%
Vitamin C 4.8mg 6%
*The % Daily Value (DV) tells you how much a nutrient in a serving of food contributes to a daily diet 2.000 calories a day is used for general nutrition advice.
Cung cấp dinh dưỡng và tăng cường sức khoẻ
Đa dạng hoá sản phẩm thực phẩm bảo vệ sức khoẻ cho người tiêu dùng
Dễ dàng sử dụng và bảo quản
yogi
SỮA CHUA



TINH DẦU THIÊN NHIÊN

Dùng làm hương liệu trong thực phẩm, mỹ phẩm; xông phòng, thư giãn và cải thiện giấc ngủ;...

Một số loại tinh dầu hiện có:
Tinh dầu sả chanh, sả java, hương thảo, vỏ quế, tràm gió, tràm trà, bạc hà, cam, chanh, quýt, bưởi,...



TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM TP. HCM

KHOA CÔNG NGHỆ HOÁ HỌC VÀ THỰC PHẨM

BỘ MÔN HỢP CHẤT THIÊN NHIÊN

https://sites.google.com/hcmuaf.edu.vn/bmhctn

Nhà Cẩm Tú.
Trường Đại học Nông Lâm TP. HCM, Linh Trung, Tp. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh.

bmhctn@hcmuaf.edu.vn



BỘT MÀU THIÊN NHIÊN

Tạo hương thơm trong thực phẩm, dược phẩm, mỹ phẩm,...

Các sản phẩm hiện có:
•Bột sấy phun lá dứa;
•Bột sấy phun lá cẩm;
•Bột sấy phun hoa đậu biếc;...

BỘT SẤY PHUN TINH DẦU

Tạo hương thơm, ứng dụng trong thực phẩm, dược phẩm, mỹ phẩm,...

Một số sản phẩm hiện có:
- Bột tinh dầu quế;
- Bột tinh dầu sả;
- Bột tinh dầu hương thảo;
- Bột tinh dầu chanh;
- Bột tinh dầu cam;
- Bột tinh bưởi;
- Bột tinh dầu bạc hà;...





XÀ PHÒNG

Dùng để tắm, gội đầu, rửa mặt,..
Cung cấp các dưỡng chất, giúp chăm sóc và bảo vệ da và không kích ứng.

Một số sản phẩm hiện có:
•Xà bông gấc
•Xà bông nghệ
•Xà bông lá dứa....

XỊT DƯỠNG TÓC NANO TINH DẦU BƯỞI

Hỗ trợ dưỡng tóc và kích thích mọc tóc.
Phương pháp: nhũ tương nano.

NƯỚC RỬA CHÉN BỒ HÒN

Công dụng:
Dùng để rửa chén, đĩa,...;
vệ sinh dụng cụ nhà bếp,...

DẦU GỘI ĐẦU THẢO MỘC

Công dụng:
Hỗ trợ trị gàu và giúp tóc chắc khoẻ.

SẢN PHẨM KHÁC

- Nước xịt phòng tinh dầu
- Dung dịch khuếch tán tinh dầu (dạng cắm que khuếch tán)
- Tinh dầu treo xe (car perfumes).
- Nến thơm, sáp thơm tinh dầu,...



Nonglamfood
Preserving the value of nature



Dedicated to Excellence
in DRIED FRUITS
Manufacturing and Export

vietnamdriedfruit.com

Nonglamfood
Preserving the value of nature



4



Preserving the Value of Nature

NONG LAM FOOD JSC.

Representative Office: 68 Nguyen Hue street, Ben Nghe ward, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam.
Head Factory: 450 Nguyen Xien Street, Long Thanh My Ward, Thu Duc City, Ho Chi Minh City, Vietnam.

Website: www.vietnamdriedfruit.com | www.nonglamstore.com
Email: vietnamdriedfruit@gmail.com
Hotline: (+84) 90 861 1213 - (+84) 90 172 3680