BỘ CHÍNH TRỊ
BỘ CHÍNH TRỊ
18-10-2026 13:08:17 +07:00

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG * Số 107-KL/TW	ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM *Hà Nội, ngày 17 tháng 10 năm 2026*

KẾT LUẬN
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
về hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm trong hệ thống chính trị gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ và quản lý biên chế

Tại phiên họp ngày 09/10/2026, xem xét Tờ trình số 103-TTr/BTCTW, ngày 08/10/2026 của Ban Tổ chức Trung ương về định hướng hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm trong hệ thống chính trị gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ và quản lý biên chế, Bộ Chính trị cơ bản thống nhất với Báo cáo và các đề xuất của Ban Tổ chức Trung ương; đồng thời kết luận như sau:

I- TÌNH HÌNH

Thời gian qua, việc xây dựng vị trí việc làm trong hệ thống chính trị đã đạt một số kết quả bước đầu. Hệ thống văn bản, danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực cơ bản được hình thành, từng bước phục vụ công tác cán bộ và quản lý biên chế. Việc sắp xếp tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đã làm thay đổi chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và khối lượng công việc.

Tuy nhiên, qua nhiều nhiệm kỳ, kết quả chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới; phương pháp chưa thống nhất, dữ liệu còn phân tán, việc quản lý, sử dụng vị trí việc làm chưa hiệu quả. Ở một số nơi, nhiệm vụ đã được phân cấp nhưng thẩm quyền và các điều kiện bảo đảm (nhân lực, kinh phí, dữ liệu) chưa đồng bộ; tình trạng giao thoa, chồng chéo nhiệm vụ chưa được khắc phục triệt để. Tác động của chuyển đổi số, cơ chế tự chủ, xã hội hoá và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chưa được phản ánh đầy đủ trong xác định nhu cầu nhân lực và phân bổ biên chế.

Từ thực tiễn trên, yêu cầu đặt ra là chuyển mạnh từ quản lý theo danh mục vị trí, số người, chỉ tiêu biên chế sang quản lý theo nhiệm vụ, công việc, sản phẩm, kết quả và trách nhiệm; kế thừa nội dung đã được kiểm chứng, kịp thời khắc phục hạn chế, bất cập.

II- QUAN ĐIỂM

1. Vị trí việc làm là nền tảng của quản trị tổ chức, quản trị nhân lực trong hệ thống chính trị; là căn cứ xuyên suốt để tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo,

đánh giá, sàng lọc, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, quản lý biên chế và cải cách chính sách tiền lương. Việc hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm phải xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, yêu cầu công việc và sản phẩm đầu ra của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; chuyển mạnh từ quản lý theo số lượng người, biên chế, ngạch bậc sang quản trị theo vị trí việc làm, năng lực thực thi, kết quả và giá trị đóng góp. Không lấy tổ chức, biên chế, nhân sự, ngạch bậc, tiền lương hiện có làm căn cứ hợp thức hoá hiện trạng; chủ động thiết kế lại vị trí việc làm khi chức năng, nhiệm vụ, phương thức thực hiện thay đổi. Phân định rõ việc xác định vị trí việc làm, xác định nhu cầu nhân lực và quyết định giao biên chế; gắn trách nhiệm với thẩm quyền và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

2. Hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm gắn với thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, Kết luận số 76-KL/TW[1], yêu cầu vận hành mô hình tổ chức mới và chính quyền địa phương 2 cấp; phân cấp, phân quyền phải gắn với phân định rõ nhiệm vụ, trách nhiệm, bố trí nhân lực và bảo đảm điều kiện thực hiện, nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

3. Kế thừa kết quả, dữ liệu, danh mục, bản mô tả công việc và khung năng lực đã có, còn phù hợp và đã được kiểm chứng; tập trung rà soát thực chất, đề xuất điều chỉnh, tích hợp hoặc loại bỏ vị trí không còn phù hợp, bổ sung vị trí mới khi thực sự phát sinh nhiệm vụ, bảo đảm đúng thẩm quyền. Thống nhất phương pháp, tiêu chí và dữ liệu trong toàn hệ thống chính trị; vận dụng phù hợp với tính chất công việc, đặc thù từng khối, ngành, lĩnh vực và địa bàn.

4. Đổi mới công tác quản lý, sử dụng và đãi ngộ cán bộ theo vị trí việc làm. Gắn tinh giản biên chế với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, năng suất và hiệu quả công việc. Không áp dụng máy móc định mức biên chế hoặc tỉ lệ tinh giản bình quân, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu. Lấy yêu cầu của vị trí việc làm, phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ làm căn cứ bố trí, sử dụng, đánh giá, sàng lọc và đãi ngộ cán bộ, công chức, viên chức. Từng bước đổi mới cơ chế đánh giá, chính sách tiền lương và đãi ngộ theo vị trí việc làm, năng lực và kết quả công việc; khắc phục bình quân, cào bằng, coi trọng ngạch, bậc, thâm niên hơn hiệu quả công việc; hoàn thiện các điều kiện cải cách chính sách tiền lương theo lộ trình, từng bước nâng cao đời sống và đãi ngộ tương xứng.

5. Quản lý vị trí việc làm, nhu cầu nhân lực và biên chế trên cơ sở dữ liệu đầy đủ, chính xác, thống nhất, liên thông, có nguồn gốc và được kiểm tra, xác nhận;

---

[1] Kết luận số 76-KL/TW, ngày 28/7/2026 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIV về tiếp tục hoàn thiện, vận hành hiệu quả mô hình tổ chức tổng thể của hệ thống chính trị, mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

tiếp tục hoàn thiện phương pháp, tiêu chuẩn, định mức. Đề cao trách nhiệm trực tiếp của cấp uỷ, tổ chức đảng, người đứng đầu đối với chất lượng dữ liệu và kết quả thực hiện.

III- NGUYÊN TẮC

1. Về xác định vị trí việc làm

(1) Được xác định trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của cơ quan, tổ chức, đơn vị; gắn với nội dung công việc, sản phẩm, kết quả, trách nhiệm và yêu cầu năng lực, đồng thời tính đến tác động của phân cấp, phân quyền, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, tự chủ và xã hội hoá. Không lấy số lượng nhân sự hiện có, ngạch, bậc hoặc chỉ tiêu biên chế đã giao làm căn cứ trực tiếp để xác định vị trí việc làm.

(2) Mỗi vị trí gắn với một nhóm công việc tương đối ổn định, có sản phẩm và trách nhiệm rõ ràng; không hình thành vị trí việc làm riêng chỉ do công đoạn, nhiệm vụ đột xuất hoặc khác biệt về ngạch, bậc. Tích hợp những vị trí công việc có tính chất tương đồng và sử dụng chung nhân lực khi phù hợp.

(3) Thống nhất nội dung mô tả cơ bản về nhiệm vụ, sản phẩm, thẩm quyền, quan hệ phối hợp và yêu cầu năng lực; phù hợp với đặc thù công tác Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và từng lĩnh vực chuyên ngành.

(4) Phân định rõ nhiệm vụ chủ trì, phối hợp và trách nhiệm giữa các cơ quan, các cấp; khắc phục triệt để tình trạng giao thoa, chồng chéo, bỏ sót, trùng lặp; gắn phân cấp với năng lực thực hiện, tăng cường kiểm tra, giám sát, hậu kiểm.

(5) Rà soát, điều chỉnh khi chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, mô hình tổ chức, phương thức làm việc thay đổi; kế thừa nội dung còn phù hợp, không yêu cầu lập lại toàn bộ hồ sơ.

2. Về xác định nhu cầu nhân lực và quản lý biên chế

(1) Áp dụng phương pháp phù hợp với tính chất từng công việc để xác định nhu cầu nhân lực từ nhiệm vụ, sản phẩm, khối lượng, tần suất, mức độ phức tạp, chất lượng, thời gian, địa bàn, điều kiện thực hiện và năng lực cần thiết. Đối với công việc tham mưu, nghiên cứu, thẩm tra, giám sát và phục vụ các cơ quan lãnh đạo, phải tính đến yếu tố đặc thù như tiến độ, trách nhiệm đối với sản phẩm, nhiệm vụ đột xuất, công việc cao điểm và yêu cầu duy trì năng lực chuyên môn; không áp dụng cơ học định mức giải quyết hồ sơ hành chính.

Không đồng nhất một vị trí việc làm với một cá nhân hoặc một chỉ tiêu biên chế; không tự động quy đổi nhu cầu nhân lực thành chỉ tiêu biên chế.

(2) Xem xét đồng bộ tác động của 4 nhóm yếu tố: Địa giới hành chính; quy mô, trình độ phát triển; mức độ phân cấp, phân quyền; khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, tự chủ và xã hội hoá. Chú trọng đặc điểm của 4 nhóm địa bàn (đô thị đặc biệt, đô thị, đồng bằng, miền núi) và điều kiện đặc thù của từng địa phương; không bình quân, cào bằng hoặc áp dụng máy móc theo vùng.

(3) Đối chiếu nhu cầu với số người hiện có, biên chế được giao, cơ cấu, chuyên môn, năng lực, phân bổ và nguồn kinh phí; xác định đúng nơi thừa, nơi thiếu, nơi bố trí chưa phù hợp. Không lấy chênh lệch số người hoặc biên chế hiện có làm căn cứ duy nhất để đề xuất điều chỉnh.

(4) Ưu tiên bố trí lại, điều chuyển, đào tạo, sàng lọc, kiêm nhiệm, sử dụng chung nhân lực và đổi mới phương thức thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm phù hợp với chức danh, năng lực, thẩm quyền và điều kiện thực hiện nhiệm vụ; bảo đảm tính khách quan, liên tục và kịp thời; trường hợp đề xuất tăng biên chế phải có căn cứ kiểm chứng, đúng thẩm quyền và bảo đảm kiểm soát tổng biên chế.

(5) Quản lý chặt chẽ tổng biên chế được giao; định kỳ rà soát, điều chỉnh trên cơ sở nhiệm vụ, nhu cầu nhân lực và kết quả sử dụng biên chế. Ưu tiên thu hồi, điều chuyển biên chế từ nơi giảm nhiệm vụ, sử dụng chưa hiệu quả sang nơi thực sự cần thiết; gắn tuyển dụng, bố trí, điều chuyển, tinh giản biên chế với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ.

IV- NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM

1. Khẩn trương rà soát, điều chỉnh, cập nhật vị trí việc làm theo chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và mô hình tổ chức mới; xác định rõ công việc, sản phẩm đầu ra, khối lượng, mức độ phức tạp, trách nhiệm và yêu cầu năng lực của từng vị trí; phân định rõ nhiệm vụ, công việc, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị sau sắp xếp, phân cấp, phân quyền, nhất là cấp xã và giữa cơ quan giao với cơ quan nhận nhiệm vụ. Kế thừa kết quả đã có, tập trung bổ sung, kiểm chứng nội dung thiếu hoặc thay đổi thực chất; không để việc rà soát trở thành căn cứ hợp thức hoá hoặc phát sinh biên chế không cần thiết.

2. Thống nhất phương pháp phân tích nhiệm vụ, xác định công việc, sản phẩm, trách nhiệm và nhu cầu nhân lực; vận dụng phù hợp với đặc thù từng khối, ngành, lĩnh vực và nhóm địa bàn. Rà soát, đề xuất giữ nguyên, điều chỉnh, tích hợp, bãi bỏ nhiệm vụ hoặc bổ sung vị trí việc làm theo thẩm quyền.

Các giải pháp phải đồng bộ, khả thi, có căn cứ kiểm chứng; không áp dụng máy móc một công thức, định mức hoặc tỉ lệ chung. Tiếp tục hoàn thiện phương pháp, định mức, tiêu chuẩn phục vụ cải cách chính sách tiền lương theo lộ trình.

3. Hoàn thành xây dựng cơ sở dữ liệu vị trí việc làm thống nhất trong hệ thống chính trị trong năm 2026; bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, có nguồn gốc, được kiểm tra, xác nhận, có khả năng kết nối, khai thác và cập nhật, phục vụ trực tiếp công tác cán bộ và xây dựng phương án giao biên chế giai đoạn 2027 - 2031. Kế thừa tối đa dữ liệu đã được xác nhận, không yêu cầu kê khai lại. Việc thu thập, kết nối, khai thác dữ liệu phải đúng thẩm quyền, bảo vệ bí mật nhà nước, bí mật công tác và thông tin cá nhân theo quy định.

4. Tập trung rà soát, bố trí, cơ cấu lại nhân lực và xây dựng phương án giao biên chế giai đoạn 2027 - 2031, báo cáo Bộ Chính trị trong quý IV/2026. Xác định đúng nơi thừa, nơi thiếu, nơi bố trí chưa phù hợp về cơ cấu, chuyên môn và chất lượng; ưu tiên sắp xếp, điều chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nhân lực hiện có trước khi đề xuất điều chỉnh biên chế. Không chờ hoàn thiện toàn bộ định mức, phương pháp định lượng mới triển khai các nhiệm vụ cấp thiết.

5. Gắn vị trí việc làm với tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sàng lọc và phát triển đội ngũ cán bộ dựa trên sản phẩm, chất lượng, hiệu quả công việc. Từ năm 2027, tiếp tục chuẩn hoá danh mục, bản mô tả công việc, khung năng lực, dữ liệu và phương pháp xác định nhu cầu nhân lực; hoàn thiện công cụ cập nhật, khai thác dữ liệu thường xuyên, phục vụ quản trị nhân lực và cải cách chính sách tiền lương theo lộ trình.

V- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Tổ chức Trung ương chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan hướng dẫn thống nhất phương pháp, yêu cầu dữ liệu; theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, thẩm định, tổng hợp kết quả; tham mưu hoàn thành cơ sở dữ liệu vị trí việc làm thống nhất và phương án giao biên chế giai đoạn 2027 - 2031, báo cáo Bộ Chính trị trong quý IV/2026; đề xuất lộ trình tiếp tục hoàn thiện hệ thống.

2. Đảng uỷ Chính phủ lãnh đạo, chỉ đạo Bộ Nội vụ và các bộ, cơ quan liên quan phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Trung ương hoàn thiện các quy định, danh mục, bản mô tả công việc, khung năng lực, phương pháp, tiêu chuẩn và định mức theo thẩm quyền; hướng dẫn xác định nhu cầu nhân lực, bảo đảm

đồng bộ giữa vị trí việc làm, cơ cấu đội ngũ cán bộ, quản lý biên chế và chính sách tiền lương.

3. Các cấp uỷ, tổ chức đảng, nhất là tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương và người đứng đầu cơ quan, đơn vị lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện quyết liệt, đồng bộ; phát huy dân chủ, lấy ý kiến cán bộ, đảng viên; chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng dữ liệu và kết quả thực hiện thuộc phạm vi phụ trách. Bố trí đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, sở trường và yêu cầu vị trí việc làm; cơ cấu lại, bố trí, sử dụng hiệu quả và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

4. Các cơ quan có thẩm quyền của từng khối, từng ngành chủ trì rà soát, hoàn thiện các văn bản, danh mục, tiêu chuẩn và định mức về vị trí việc làm thuộc phạm vi quản lý; kịp thời sửa đổi, bổ sung theo thẩm quyền hoặc đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Các cơ quan quản lý biên chế, cơ quan chuyên ngành hướng dẫn, kiểm tra, xác nhận phương pháp, định mức và thông số theo thẩm quyền. Cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng nhân lực chịu trách nhiệm kiểm chứng nhiệm vụ, sản phẩm, khối lượng công việc, dữ liệu gốc và kết quả rà soát; người đứng đầu chịu trách nhiệm về tính chính xác của dữ liệu, kết quả xác định nhu cầu nhân lực và phương án sử dụng biên chế; không sử dụng dữ liệu chưa được kiểm chứng, xác nhận làm căn cứ đề xuất tăng biên chế.

5. Các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện đúng tiến độ; trong quý IV/2026 tập trung hoàn thành phương án giao biên chế giai đoạn 2027 - 2031 và cơ sở dữ liệu vị trí việc làm thống nhất. Các nội dung cần tiếp tục hoàn thiện về phương pháp, định mức, tiêu chuẩn được thực hiện theo kế hoạch, không làm chậm nhiệm vụ trước mắt.

6. Ban Tổ chức Trung ương định kỳ hằng tháng, bắt đầu từ tháng 11/2026, tổng hợp tiến độ, kết quả, khó khăn, vướng mắc và kiến nghị xử lý, báo cáo Bộ Chính trị xem xét, chỉ đạo.

T/M BỘ CHÍNH TRỊ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG

Trần Cẩm Tú

Nơi nhận:
- Các tỉnh uỷ, thành uỷ, đảng uỷ trực thuộc Trung ương;
- Các ban, cơ quan, đơn vị của Đảng ở Trung ương;
- Đảng uỷ các bộ, ngành, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương;
- Các đồng chí Uỷ viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng;
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.