TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Cần ngăn chặn nguy cơ gây mất đoàn kết từ trong trứng nước

05:42 05/07/2025

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: “Các đồng chí từ Trung ương đến các chi bộ cần giữ gìn sự đoàn kết nhất trí của Đảng như giữ gìn con ngươi của mắt mình”. Đó không chỉ là khẩu hiệu mang tính khích lệ, mà là nguyên tắc sống còn của mọi tổ chức cách mạng.

Trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy, sắp xếp lại các đơn vị hành chính cấp huyện, xã, phường, một nguy cơ cần nhận diện rõ từ sớm là sự rạn nứt đoàn kết nội bộ.

Tại một buổi tiếp xúc với cử tri mới đây, Tổng Bí thư Tô Lâm thẳng thắn chỉ ra: “Tại sao nhân dân đồng tình ủng hộ, cán bộ thì lại tâm tư, điều đó hết sức vô lý”. Câu nói ấy phản ánh một thực tế không thể xem nhẹ: Nếu việc tổ chức lại bộ máy không đi kèm với giữ gìn sự thống nhất trong đội ngũ thì dễ nảy sinh mâu thuẫn, hình thành các nhóm lợi ích cục bộ, làm suy giảm hiệu quả chính sách và niềm tin của nhân dân.

Sự “tâm tư” trong nội bộ không phải lúc nào cũng bộc lộ thành lời, mà thường âm ỉ như những dòng chảy ngầm, bắt đầu từ những xáo trộn nhỏ, những băn khoăn không được giải tỏa. Trong quá trình sáp nhập, nhiều nguyên nhân có thể khiến mất đoàn kết trở thành hiện thực.

Trước hết là sự xáo trộn về lợi ích kinh tế - hành chính. Khi bộ máy được tổ chức lại, không ít cán bộ phải rời vị trí lãnh đạo, chuyển sang chức vụ ít ảnh hưởng hơn, đồng nghĩa với giảm phụ cấp, quyền lực và tầm ảnh hưởng. Những thay đổi này không chỉ ảnh hưởng vật chất mà còn tạo cú sốc tâm lý, dễ nảy sinh cảm giác mất mát, thua thiệt.



Không khí làm việc tại Trung tâm Hành chính công Việt Trì trong ngày đầu vận hành bộ máy chính quyền hai cấp.

Tiếp theo là thay đổi về quyền lực và vị thế chính trị giữa các nhóm cán bộ. Trong các cuộc sáp nhập, thường có đơn vị giữ vai trò trung tâm và đơn vị bị nhập vào. Nếu việc tổ chức nhân sự không khéo léo, minh bạch, dễ hình thành "phe cánh".

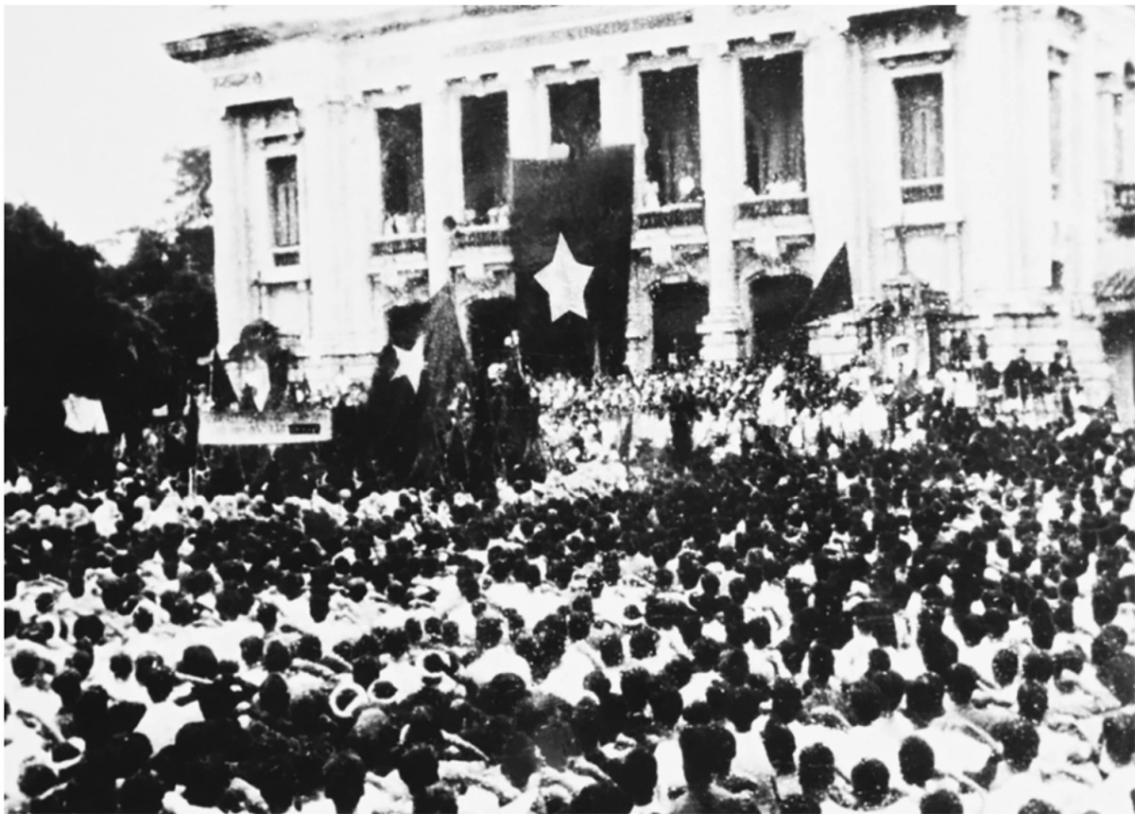
Thứ ba là khác biệt về văn hóa công vụ và thói quen làm việc. Mỗi đơn vị có phong cách điều hành, tác phong và truyền thống riêng. Nếu thiếu cơ chế dung hòa và thích nghi, những khác biệt này sẽ gây "lệch pha" trong phối hợp, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

Thứ tư là thiếu minh bạch trong bố trí nhân sự, không dựa trên năng lực thực tế mà theo "cơ cấu hành chính cũ" hoặc quan hệ cá nhân, sẽ tạo tâm lý bất mãn và mất niềm tin vào sự công bằng.

Cuối cùng, nếu thiếu đi một bản sắc và mục tiêu chung, mỗi bộ phận có thể quay về bảo vệ lợi ích cũ. Có nơi sau hợp nhất có thể tồn tại "hai nếp", "hai nhóm", thậm chí hai phong cách làm việc đối lập, dẫn đến chia rẽ vô hình.

Để ngăn chặn nguy cơ mất đoàn kết, cần chủ động ngay từ đầu và xử lý tận gốc. Trước hết, phải làm tốt công tác tư tưởng, truyền thông nội bộ kịp thời, giúp đội ngũ hiểu rõ rằng sắp xếp tổ chức không nhằm lấy đi quyền lợi của ai, mà để xây dựng hệ thống hiệu quả hơn, phục vụ người dân tốt hơn. Mỗi quyết định cần được giải thích thấu đáo, tránh kiểu ban hành đột ngột gây phản ứng

ngầm.



Cuộc mít tinh tại Nhà hát Lớn trong Cách mạng tháng Tám 1945. Ảnh Tư liệu.

Thứ hai, tổ chức cán bộ phải công bằng, khách quan, dựa trên năng lực thực tế, không theo "di sản chức vụ" hay tư duy cục bộ. Cần có cơ chế chuyển tiếp linh hoạt, bảo lưu quyền lợi hợp lý để cán bộ yên tâm công tác.

Thứ ba, phải xây dựng văn hóa tổ chức thống nhất, thông qua các hoạt động tập thể, sinh hoạt chính trị, tập huấn kỹ năng và tạo diễn đàn kết nối. Không thể chỉ nhập về mặt hành chính tổ chức, mà cần tạo dựng một bản sắc mới - nơi mọi người cảm thấy mình thuộc về và cùng hướng tới giá trị chung.

Người đứng đầu đơn vị mới giữ vai trò then chốt trong kết nối và dẫn dắt đội ngũ. Họ cần bản lĩnh chính trị, uy tín cá nhân và khả năng điều hành công tâm. Phải lắng nghe nhiều hơn, phát hiện và xử lý mâu thuẫn từ sớm, đồng thời truyền cảm hứng để khơi dậy tinh thần phụng sự. Không để rơi vào tình trạng "tình hình tốt nhưng có nhiều tâm tư" - tức là bề ngoài ổn định, nhưng bên trong rạn nứt.



Ngày đầu thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp ở TP. HCM. Ảnh báo sggp.vn.

Cùng với đó, cần có cơ chế giám sát, đánh giá quá trình hậu sáp nhập một cách nghiêm túc. Không nên xem hoàn tất thủ tục hành chính là kết thúc nhiệm vụ chỉ dựa vào KPI. Việc theo dõi mức độ gắn kết, phối hợp công việc và sự hài lòng của cán bộ phải được duy trì thường xuyên để phát hiện kịp thời dấu hiệu bất ổn.

Cuối cùng, cần tạo ra một tầm nhìn phát triển rõ ràng cho đơn vị hợp nhất, có kế hoạch hành động cụ thể, phân công rõ ràng, tạo điều kiện để mọi người cùng vào cuộc. Khi có cùng mục tiêu lớn hơn lợi ích cá nhân, đội ngũ dễ buông bỏ tâm lý cục bộ, hướng tới kiến tạo một tổ chức hiệu quả, gắn bó và đoàn kết hơn.

Sáp nhập bộ máy là chủ trương lớn, đúng đắn, phù hợp xu thế tinh gọn, hiện đại hóa nền hành chính quốc gia. Nhưng để thành công, không thể chỉ cộng thể chế, gom địa bàn, mà phải quy tụ được lòng người. Đừng để tổ chức hợp nhất trên giấy tờ nhưng không hội tụ ý chí và hành động.

Những “tâm tư” cá nhân cần được lắng nghe và đồng hành, nhưng phải được giải quyết trong khuôn khổ kỷ cương và lợi ích chung. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “Một Đảng mà không có sự đoàn kết thì không thể thành công”. Trên tinh thần đó, mọi nỗ lực cải cách thể chế, sắp xếp hệ thống chính trị - hành chính cần gắn chặt với xây dựng và gìn giữ khối đoàn kết nội bộ. Đó chính là điều kiện tiên quyết để cải cách thành công, tổ chức mạnh lên và niềm tin xã hội được củng cố.