**BÀI DỰ THI**

**GIẢI BÚA LIỀM VÀNG NĂM 2025**

**Họ và tên:** **NGÔ TRỌNG GIÁP.**

**Đơn vị:** Chi bộ Kỹ thuật than, Đảng bộ Công ty cổ phần Than - Điện Nông Sơn - TKVV, Đảng bộ Tổng công ty Điện lực - TKV.

**XÂY DỰNG ĐẢNG TRONG QUÁ TRÌNH SẮP XẾP, SÁP NHẬP ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH: CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN, BÀI HỌC VÀ GIẢI PHÁP**

**(LẤY TKV LÀM MINH HOẠ)**

**MỞ ĐẦU**

Công cuộc đổi mới đất nước do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo từ năm 1986 đến nay đã đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cùng xu thế toàn cầu hóa, yêu cầu đặt ra đối với bộ máy hệ thống chính trị nói chung và tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp nhà nước nói riêng ngày càng cao. Một trong những chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước thời gian qua là việc **sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, cũng như các Tập đoàn, Tổng công ty nhà nước**, nhằm tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, tiết kiệm nguồn lực và phát huy sức mạnh tổng hợp.

Đại hội XIII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh: *“Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phát triển nhanh, bền vững dựa chủ yếu vào khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số”*. Trong đó, lĩnh vực doanh nghiệp nhà nước được xác định là then chốt, giữ vai trò quan trọng trong bảo đảm các cân đối lớn của nền kinh tế, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

**Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV)** cùng các đơn vị thành viên như **Tổng công ty Điện lực - TKV** và **Công ty CP Than - Điện Nông Sơn - TKV**, quá trình sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính, tái cơ cấu doanh nghiệp gắn liền với công tác xây dựng Đảng đã và đang được triển khai quyết liệt. Đây không chỉ là yêu cầu khách quan nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh, mà còn là một phép thử đối với năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức Đảng trong doanh nghiệp.

Thực tiễn cho thấy, ở đâu tổ chức Đảng phát huy tốt vai trò hạt nhân chính trị, làm tốt công tác tư tưởng, tổ chức và cán bộ, ở đó quá trình sắp xếp, đổi mới diễn ra thuận lợi, nhận được sự đồng thuận cao của cán bộ, đảng viên và người lao động. Ngược lại, nếu công tác xây dựng Đảng chưa theo kịp, việc sắp xếp dễ dẫn đến tâm lý hoang mang, mất đoàn kết, ảnh hưởng đến sản xuất - kinh doanh.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu, tổng kết cơ sở lý luận và thực tiễn của công tác sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính gắn với xây dựng Đảng; phân tích kết quả đạt được, khó khăn, hạn chế trong khối doanh nghiệp Trung ương; rút ra những bài học kinh nghiệm và đề xuất giải pháp tiếp tục đổi mới, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng là yêu cầu cấp thiết. Đây cũng là mục tiêu trọng tâm của bài viết này, với trọng tâm khảo sát từ thực tiễn TKV và các đơn vị thành viên.

**PHẦN I:**

**CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆC SẮP XẾP, SÁP NHẬP ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH GẮN VỚI CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG**

**1. Cơ sở chính trị - pháp lý**

Chủ trương sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính xuất phát từ yêu cầu khách quan của quá trình đổi mới đất nước. Nghị quyết số 18-NQ/TW (2017) của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã xác định: *“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 37-NQ/TW (2018) của Bộ Chính trị và các nghị quyết, nghị định của Quốc hội, Chính phủ đã cụ thể hóa chủ trương này đối với các địa phương, cơ quan, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước.

Đối với lĩnh vực doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp (2014), cùng các nghị định của Chính phủ về tái cơ cấu, cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, đã tạo khung pháp lý cho việc sắp xếp, sáp nhập. Đặc biệt, trong giai đoạn 2021-2025, Chính phủ xác định tiếp tục cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước, trọng tâm là tập đoàn, tổng công ty, gắn với nâng cao hiệu quả, sức cạnh tranh và vai trò dẫn dắt của doanh nghiệp nhà nước trong nền kinh tế.

**2. Cơ sở lý luận**

Tư tưởng Hồ Chí Minh và lý luận Mác - Lênin đã đặt nền tảng cho quan điểm xây dựng Đảng trong doanh nghiệp. Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh:*“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”*; *“Đảng ta là đạo đức, là văn minh, là tổ chức của những người cách mạng chân chính”*. Do đó, dù ở bất kỳ mô hình tổ chức nào, sự lãnh đạo của Đảng vẫn là nhân tố quyết định.

Từ góc độ quản trị hiện đại, việc tinh gọn bộ máy, giảm chồng chéo, nâng cao tính minh bạch và hiệu quả hoạt động là xu thế tất yếu. Doanh nghiệp càng lớn, bộ máy càng phức tạp thì yêu cầu sắp xếp, tái cấu trúc càng cấp bách. Trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh toàn cầu, nếu không kịp thời tái cơ cấu, doanh nghiệp nhà nước sẽ mất lợi thế, không giữ được vai trò chủ đạo.

**3. Tính tất yếu khách quan**

Thứ nhất, **yêu cầu hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghệ 4.0** đặt ra sức ép đổi mới mạnh mẽ về mô hình quản trị, nhân lực và công nghệ.

Thứ hai, **hiệu quả hoạt động** của một số doanh nghiệp nhà nước, trong đó có doanh nghiệp ngành Than - Khoáng sản và điện lực, vẫn còn hạn chế, chi phí quản lý cao, phân tán nguồn lực, chưa khai thác hết lợi thế quy mô.

Thứ ba, **yêu cầu xây dựng Đảng** trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu, đòi hỏi tổ chức Đảng phải tinh gọn, hiệu quả, đồng thời phát huy dân chủ, đoàn kết trong doanh nghiệp.

**4. Thực tiễn đặt ra**

Tại TKV và các đơn vị thành viên, quá trình tái cơ cấu, sáp nhập không chỉ nhằm mục tiêu kinh tế mà còn gắn liền với công tác xây dựng Đảng. Khi TKV sáp nhập, giải thể hoặc hợp nhất một số công ty con, yêu cầu đặt ra không chỉ là hiệu quả sản xuất - kinh doanh mà còn là bảo đảm tính kế thừa, ổn định về tổ chức Đảng, chăm lo tư tưởng, đời sống người lao động, giữ vững niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng.

Ví dụ, khi sáp nhập một số đơn vị khai thác than có quy mô nhỏ về Tập đoàn, tổ chức Đảng phải kịp thời ban hành nghị quyết, phân công cán bộ phụ trách, bảo đảm duy trì nề nếp sinh hoạt chi bộ, không để gián đoạn. Đồng thời, công tác tuyên truyền, vận động phải được tiến hành song song, giúp đảng viên, người lao động hiểu rõ chủ trương, yên tâm công tác.

**PHẦN II:**

**THỰC TIỄN TRIỂN KHAI TRONG KHỐI DOANH NGHIỆP TRUNG ƯƠNG**

**1. Quá trình triển khai sắp xếp, sáp nhập tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV)**

**1.1. Bối cảnh và yêu cầu đặt ra**

TKV là một trong những tập đoàn kinh tế nhà nước lớn nhất, hiện quản lý gần 100 nghìn lao động, hoạt động trong nhiều lĩnh vực: khai thác than, khoáng sản, alumin, điện lực, cơ khí, cảng biển, logistics… Trong nhiều năm, bộ máy của TKV có số lượng đầu mối rất lớn, vừa là lợi thế về quy mô, nhưng cũng nảy sinh nhiều hạn chế: phân tán nguồn lực, chi phí quản lý cao, chồng chéo chức năng, khó kiểm soát.

Đứng trước yêu cầu mới, đặc biệt sau Nghị quyết 18-NQ/TW và Nghị quyết 12-NQ/TW về tiếp tục đổi mới, sắp xếp doanh nghiệp nhà nước, TKV đã triển khai quyết liệt việc sáp nhập, tái cơ cấu. Tập đoàn xác định rõ: **sắp xếp bộ máy tinh gọn phải gắn liền với nâng cao năng lực lãnh đạo của các tổ chức Đảng, ổn định tư tưởng người lao động và duy trì hiệu quả sản xuất - kinh doanh**.

**1.2. Kết quả đạt được**

**- Tinh gọn đầu mối doanh nghiệp**: Nếu như giai đoạn 2010-2015, TKV có tới hơn 100 đơn vị thành viên, thì đến năm 2020, con số này giảm còn khoảng 65. Nhiều công ty nhỏ, hoạt động manh mún được hợp nhất, một số đơn vị làm ăn kém hiệu quả được giải thể.

**- Tiết giảm lao động gián tiếp**: Giai đoạn 2016-2020, TKV giảm khoảng 5-7 nghìn lao động gián tiếp, nhưng vẫn giữ ổn định việc làm cho gần 96 nghìn công nhân trực tiếp sản xuất.

**- Hiệu quả sản xuất - kinh doanh được bảo đảm**: Sản lượng than thương phẩm duy trì ổn định ở mức khoảng 40 triệu tấn/năm; doanh thu toàn Tập đoàn đạt hơn 120 nghìn tỷ đồng (năm 2022), lợi nhuận hàng năm vẫn đạt hàng nghìn tỷ đồng, đóng góp lớn cho ngân sách nhà nước.

**- Vai trò của tổ chức Đảng**:

+ Ban Thường vụ Đảng ủy Tập đoàn ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề về công tác tái cơ cấu.

+ Các Đảng bộ cơ sở kịp thời làm tốt công tác tư tưởng, động viên cán bộ, đảng viên và người lao động.

+ Các chi bộ mới sau sáp nhập được củng cố, sinh hoạt nền nếp, góp phần duy trì sự ổn định chính trị - tư tưởng.

**1.3. Khó khăn, thách thức**

- Một số cán bộ, công nhân có tâm lý lo lắng, e ngại mất việc làm, thu nhập giảm.

- Việc sắp xếp cán bộ ở các đơn vị hợp nhất đôi khi còn cục bộ, gây băn khoăn trong tập thể.

- Một số chi bộ sau sáp nhập ban đầu còn lúng túng về phương thức sinh hoạt, chưa thật sự gắn với nhiệm vụ SXKD.

Dẫu vậy, nhờ sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng ủy Tập đoàn và sự đồng thuận của tập thể, những khó khăn trên dần được khắc phục.

**2. Thực tiễn tại Tổng công ty Điện lực - TKV**

**2.1. Vị trí, vai trò**

Tổng công ty Điện lực - TKV được thành lập từ năm 2009, hiện quản lý các nhà máy nhiệt điện than lớn như Na Dương, Cao Ngạn, Cẩm Phả, Sơn Động… với công suất hàng nghìn MW. Đây là đơn vị giữ vai trò quan trọng trong đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia, cung cấp khoảng 7 tỉ kWh/năm cho hệ thống điện.

**2.2. Kết quả tái cơ cấu, sắp xếp**

**- Sáp nhập, hợp nhất một số đơn vị**: Trong giai đoạn 2016-2020, Tổng công ty đã thực hiện tái cơ cấu tổ chức quản lý, hợp nhất một số ban chức năng, giảm đáng kể tầng nấc trung gian.

**- Nâng cao hiệu quả hoạt động**: Nhờ tinh gọn bộ máy, chi phí quản lý giảm khoảng 10-15%; hiệu suất các nhà máy điện được nâng lên, đảm bảo nguồn điện ổn định, góp phần cùng EVN đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia.

**- Đảng lãnh đạo toàn diện**: Đảng ủy Tổng công ty đã ban hành nghị quyết chuyên đề về công tác tái cơ cấu gắn với nâng cao năng lực sản xuất. Công tác tư tưởng được coi trọng, kịp thời giải thích, tuyên truyền để người lao động hiểu chủ trương. Nhờ vậy, khi sáp nhập một số đơn vị sản xuất và quản lý, không phát sinh điểm nóng, không có đình công, tranh chấp.

**2.3. Hạn chế, khó khăn**

- Nguồn vốn đầu tư cho điện lực còn hạn hẹp, ảnh hưởng đến tiến độ một số dự án sau tái cơ cấu.

- Một số cán bộ, đảng viên còn tư tưởng trông chờ, chưa thật sự chủ động đổi mới phương thức lãnh đạo chi bộ ở đơn vị sáp nhập.

**3. Thực tiễn tại Công ty Cổ phần Than - Điện Nông Sơn - TKV**

**3.1. Bối cảnh**

Nông Sơn là đơn vị khai thác than quy mô vừa, gắn liền với sản xuất điện phục vụ khu vực miền Trung. Trong quá trình tái cơ cấu, Công ty đứng trước yêu cầu phải tinh gọn tổ chức, đảm bảo duy trì sản xuất trong điều kiện tài nguyên hạn chế, công nghệ chưa đồng bộ.

**3.2. Kết quả**

**- Ổn định việc làm**: Công ty hiện duy trì hơn 300 lao động, vẫn bảo đảm thu nhập ổn định cho người lao động, đời sống công nhân không bị xáo trộn.

**- Giữ vững sản xuất**: Sản lượng than khai thác và điện sản xuất vẫn duy trì ổn định, đủ đáp ứng kế hoạch TKV giao.

**- Vai trò của tổ chức Đảng**:

+ Đảng ủy Công ty đã chủ động ban hành nghị quyết chuyên đề về công tác tư tưởng, tổ chức sau khi đổi mới mô hình hoạt động.

+ Các chi bộ quan tâm động viên công nhân, lắng nghe kiến nghị, kịp thời báo cáo lên cấp ủy cấp trên.

+ Công đoàn, Đoàn thanh niên tích cực tham gia giám sát, tạo cầu nối giữa người lao động và lãnh đạo.

**3.3. Ý nghĩa**

Trường hợp Nông Sơn cho thấy, ở quy mô nhỏ hơn nhưng nếu công tác xây dựng Đảng được coi trọng, bám sát đời sống công nhân, thì việc sắp xếp, tái cơ cấu trong thời gian tới sẽ không làm phát sinh bất ổn, trái lại còn củng cố niềm tin của người lao động vào sự lãnh đạo của Đảng.

**4. Nhận xét chung về thực tiễn**

Qua ba đơn vị TKV, Điện lực TKV, Nông Sơn có thể khẳng định:

**- Kết quả nổi bật**:

+ Bộ máy tinh gọn, giảm đầu mối, giảm chi phí quản lý.

+ Hiệu quả sản xuất - kinh doanh duy trì ổn định, nhiều chỉ tiêu tăng trưởng.

+ Đời sống người lao động cơ bản ổn định, không phát sinh điểm nóng.

+ Vai trò tổ chức Đảng thể hiện rõ: lãnh đạo toàn diện, làm tốt công tác tư tưởng, tổ chức, cán bộ.

**- Hạn chế còn tồn tại**:

+ Một số nơi công tác tư tưởng chưa đi trước một bước, còn để phát sinh tâm lý hoang mang.

+ Bố trí cán bộ sau sáp nhập có lúc còn cục bộ, thiếu khách quan.

+ Chi bộ ở đơn vị mới sáp nhập còn lúng túng trong đổi mới phương thức sinh hoạt.

Từ đó cho thấy, việc sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính, tái cơ cấu doanh nghiệp là **quá trình tất yếu**, song thành công hay không phụ thuộc rất lớn vào **năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức Đảng**.

**PHẦN III:**

**NHỮNG BÀI HỌC KINH NGHIỆM**

**Bài học 1: Đặt công tác xây dựng Đảng là nhân tố quyết định thành công của sắp xếp, tái cơ cấu**

Thực tiễn ở nhiều doanh nghiệp Trung ương cho thấy, sáp nhập, đổi mới tổ chức chỉ thành công khi đặt dưới sự lãnh đạo toàn diện của Đảng. Đây không chỉ là nguyên tắc chính trị, mà còn là bảo đảm để mọi quyết sách đi đúng định hướng, phát huy sức mạnh đồng thuận. Tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV), Ban Thường vụ Đảng ủy đã ban hành nghị quyết chuyên đề về tái cơ cấu, quán triệt đến từng chi bộ. Nhờ đó, dù số đầu mối doanh nghiệp giảm từ hơn 100 xuống còn khoảng 65, sản lượng than vẫn giữ mức 40 triệu tấn/năm, đời sống người lao động ổn định. Thành công ấy khẳng định: **công tác xây dựng Đảng chính là trục xoay bảo đảm cho sự ổn định và phát triển bền vững trong quá trình sắp xếp, đổi mới.**

**Bài học 2: Công tác tư tưởng phải đi trước một bước, tạo sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và người lao động**

Sáp nhập, tinh gọn bộ máy dễ gây tâm lý hoang mang: lo mất việc, giảm thu nhập, thay đổi vị trí công tác. Nếu không giải quyết kịp thời, nguy cơ phát sinh điểm nóng là hiện hữu. Kinh nghiệm từ Tổng công ty Điện lực - TKV cho thấy, trước mỗi bước tái cơ cấu, Đảng ủy đều chỉ đạo tăng cường tuyên truyền, đối thoại, giải thích thấu đáo. Nhờ vậy, khi hợp nhất một số đơn vị quản lý, tiết giảm lao động gián tiếp, toàn Tổng công ty vẫn duy trì được sự ổn định, không xảy ra đình công hay tranh chấp. Đây là minh chứng cho giá trị của phương châm: **“công tác tư tưởng phải đi trước, đi cùng và đi sau mỗi quyết định tổ chức.”**

**Bài học 3: Công tác tổ chức, cán bộ phải khách quan, minh bạch, chú trọng sử dụng nhân tài**

Một trong những khâu nhạy cảm nhất khi sáp nhập là bố trí cán bộ. Nếu thiếu khách quan, nặng tính cục bộ, dễ dẫn đến mất đoàn kết, làm giảm uy tín tổ chức Đảng. TKV đã rút kinh nghiệm bằng cách thành lập các hội đồng đánh giá, luân chuyển cán bộ dựa trên năng lực và yêu cầu thực tiễn, không cứng nhắc theo thâm niên hay địa phương. Nhờ đó, nhiều cán bộ trẻ, có trình độ đã được bổ nhiệm, tạo sinh khí mới cho bộ máy. Kinh nghiệm này cho thấy: **tổ chức sắp xếp thành công khi công tác cán bộ minh bạch, công bằng và đặt lợi ích chung lên trên hết.**

**Bài học 4: Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp, tạo sức mạnh tổng hợp**

Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh trong doanh nghiệp nhà nước là cánh tay nối dài của Đảng, giữ vai trò quan trọng trong củng cố niềm tin người lao động. Ở Công ty Cổ phần Than - Điện Nông Sơn - TKV, quá trình đổi mới mô hình hoạt động gắn với tinh giản bộ máy đã được hỗ trợ tích cực bởi Công đoàn cơ sở. Tổ chức này chủ động lắng nghe tâm tư công nhân, phản ánh kịp thời lên cấp ủy, đồng thời phối hợp Đoàn Thanh niên tổ chức nhiều hoạt động động viên tinh thần. Kết quả là hơn 300 lao động vẫn yên tâm gắn bó với công ty, không phát sinh bất ổn. Bài học rút ra là: **xây dựng Đảng vững mạnh phải đi đôi với phát huy vai trò của các đoàn thể, tạo sức mạnh tổng hợp.**

**Bài học 5: Kết hợp chặt chẽ giữa đổi mới tổ chức và nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh**

Mục tiêu cuối cùng của tái cơ cấu doanh nghiệp không chỉ là tinh gọn bộ máy, mà còn là nâng cao hiệu quả SXKD, bảo đảm lợi ích của người lao động và Nhà nước. Tổng công ty Điện lực - TKV cho thấy một mô hình điển hình: sau khi hợp nhất các ban chức năng, tinh giản lao động gián tiếp, chi phí quản lý giảm 10-15%. Cùng lúc, sản lượng điện duy trì hơn 7 tỉ kWh/năm, đóng góp quan trọng vào an ninh năng lượng quốc gia. Như vậy, tái cơ cấu thành công là quá trình **song hành giữa sắp xếp tổ chức hợp lý và nâng cao hiệu quả kinh tế.**

**Bài học 6: Sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của cấp ủy cấp trên là nhân tố bảo đảm ổn định chính trị, tư tưởng**

Trong bối cảnh tái cơ cấu thường gắn với cắt giảm lao động, nếu thiếu sự phối hợp giữa Đảng ủy doanh nghiệp và cấp ủy địa phương, dễ phát sinh vấn đề xã hội. TKV đã làm tốt điểm này: khi giải quyết lao động dôi dư, Đảng ủy Tập đoàn phối hợp với cấp ủy và chính quyền địa phương để hỗ trợ đào tạo nghề, giới thiệu việc làm mới. Nhờ đó, quá trình sắp xếp không tạo ra gánh nặng xã hội. Bài học đặt ra là: **mọi bước đi trong đổi mới doanh nghiệp nhà nước phải đặt trong sự chỉ đạo thống nhất, gắn kết giữa Đảng ủy cấp trên và địa phương.**

Sáu bài học trên không chỉ rút ra từ thực tiễn TKV, Điện lực TKV, Nông Sơn, mà còn mang giá trị khái quát cho nhiều doanh nghiệp Trung ương khác. Đó là những kinh nghiệm quý, khẳng định rằng: **công tác xây dựng Đảng chính là yếu tố then chốt, quyết định sự thành bại của quá trình sắp xếp, đổi mới đơn vị hành chính, tổ chức doanh nghiệp.**

**PHẦN IV:**

**ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TIẾP TỤC ĐỔI MỚI, NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG**

**1. Giải pháp về công tác tư tưởng, chính trị**

Trong mọi quá trình sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước, công tác tư tưởng phải luôn đi trước một bước. Định hướng trong giai đoạn tới là tiếp tục đổi mới phương thức tuyên truyền, không chỉ dừng lại ở phổ biến nghị quyết mà phải kết hợp các hình thức đối thoại, tọa đàm, truyền thông nội bộ, ứng dụng mạng xã hội trong lan tỏa thông tin tích cực. Đảng ủy TKV và các đơn vị thành viên, cần xây dựng kế hoạch “dân vận trong doanh nghiệp”, coi việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân là nhiệm vụ thường xuyên. Bài học ở Điện lực TKV cho thấy, nhờ đối thoại cởi mở, kịp thời giải thích chủ trương sáp nhập, Tổng công ty đã tạo được sự đồng thuận cao, không để phát sinh đình công. Đây sẽ tiếp tục là phương thức chủ yếu để bảo đảm ổn định chính trị - tư tưởng trong giai đoạn mới.

**2. Giải pháp về tổ chức bộ máy và công tác cán bộ**

Sắp xếp tổ chức phải gắn liền với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao. Định hướng là tiếp tục rà soát, tinh gọn bộ máy theo hướng “ít tầng nấc, rõ chức năng, tránh chồng chéo”. Cùng với đó, công tác cán bộ cần đổi mới theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với kết quả sản xuất - kinh doanh. TKV đã có kinh nghiệm luân chuyển cán bộ giữa các đơn vị hầm lò, lộ thiên, điện lực… để phát huy sở trường, hạn chế cục bộ. Trong thời gian tới, cần nhân rộng cơ chế này, kết hợp với đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ kỹ thuật cao. Đảng lãnh đạo về tổ chức, cán bộ phải thể hiện ở tầm chiến lược: chọn đúng người, đặt đúng chỗ, khơi dậy tinh thần đổi mới sáng tạo, để bộ máy mới thực sự tinh gọn mà hiệu quả.

**3. Giải pháp về sản xuất - kinh doanh và quản trị doanh nghiệp**

Một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá thành công của tái cơ cấu là hiệu quả SXKD. Do đó, song song với đổi mới bộ máy, cần đẩy mạnh áp dụng mô hình quản trị hiện đại, gắn với chuyển đổi số. TKV và Điện lực TKV phải tiếp tục đầu tư đổi mới công nghệ khai thác, chế biến than - khoáng sản, áp dụng các giải pháp giảm chi phí, tiết kiệm năng lượng. Quản trị doanh nghiệp phải dựa trên các chỉ tiêu hiệu quả cụ thể, gắn với trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu. Kinh nghiệm ở Điện lực TKV cho thấy, việc hợp nhất ban chức năng không chỉ giảm 10-15% chi phí quản lý, mà còn tạo cơ chế điều hành tập trung, nhanh gọn, nâng cao hiệu suất các nhà máy điện. Trong giai đoạn tới, doanh nghiệp Trung ương cần coi quản trị hiện đại là trụ cột, bảo đảm vừa sắp xếp bộ máy tinh gọn, vừa duy trì tăng trưởng, đóng góp lớn hơn cho ngân sách và an ninh năng lượng quốc gia.

**4. Giải pháp phát huy vai trò các đoàn thể, xây dựng văn hóa doanh nghiệp**

Đảng lãnh đạo không chỉ qua nghị quyết, mà còn qua việc phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị. Vì vậy, cần tiếp tục tăng cường vai trò của Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh trong quá trình tái cơ cấu. Đây là các tổ chức trực tiếp gần gũi với người lao động, có khả năng “giải tỏa áp lực” và động viên tinh thần. Trường hợp Công ty cổ phần Than - Điện Nông Sơn - TKV cho thấy, nhờ Công đoàn tích cực tham gia, hơn 300 công nhân vẫn gắn bó, không phát sinh bất ổn xã hội. Định hướng trong thời gian tới là xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên các giá trị: kỷ luật - đồng tâm - sáng tạo - nhân văn. Tổ chức Đảng cần chủ động lan tỏa tinh thần ấy, biến văn hóa thành động lực tinh thần để vượt qua khó khăn, bảo đảm sự đồng thuận của tập thể.

**5. Giải pháp về cơ chế phối hợp giữa Đảng ủy doanh nghiệp với cấp ủy, chính quyền địa phương và cơ quan quản lý nhà nước**

Doanh nghiệp hoạt động trên nhiều địa bàn, liên quan đến việc làm, an sinh xã hội của hàng vạn công nhân. Vì thế, sự phối hợp nhịp nhàng giữa Đảng ủy doanh nghiệp với cấp ủy, chính quyền địa phương có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. TKV từng phối hợp với các địa phương Quảng Ninh, Thái Nguyên, Quảng Nam trong đào tạo nghề, chuyển đổi việc làm cho lao động dôi dư, tránh phát sinh gánh nặng xã hội. Trong giai đoạn tới, cần thể chế hóa cơ chế phối hợp ba bên: (i) Đảng ủy doanh nghiệp, (ii) cấp ủy - chính quyền địa phương, (iii) cơ quan quản lý nhà nước ngành dọc. Cơ chế này không chỉ giúp giải quyết kịp thời các vấn đề nảy sinh, mà còn tạo sự đồng bộ trong quy hoạch phát triển, góp phần ổn định chính trị - xã hội trên từng địa bàn.

**6. Giải pháp về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế**

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra yêu cầu mới cho công tác xây dựng Đảng. Tổ chức Đảng trong doanh nghiệp Trung ương cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong quản lý, sinh hoạt, tuyên truyền nghị quyết. Các mô hình “chi bộ điện tử”, “sổ tay đảng viên số”, “cổng thông tin nội bộ” nên được nghiên cứu triển khai để tăng tính tương tác, minh bạch, kịp thời. Đồng thời, năng lực lãnh đạo của Đảng phải gắn liền với yêu cầu hội nhập: định hướng doanh nghiệp vươn ra thị trường quốc tế, tuân thủ các chuẩn mực quản trị hiện đại, bảo vệ môi trường, phát triển bền vững. Đối với TKV và Điện lực TKV, điều đó có nghĩa là vừa giữ vững vai trò trụ cột trong ngành năng lượng, vừa đi đầu trong chuyển đổi xanh, năng lượng tái tạo. Chỉ khi phương thức lãnh đạo được đổi mới phù hợp với thời đại, tổ chức Đảng mới thật sự là hạt nhân lãnh đạo trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Sáu nhóm giải pháp trên tạo thành hệ thống đồng bộ, gắn kết giữa **tư tưởng - tổ chức - sản xuất - đoàn thể - phối hợp - đổi mới phương thức lãnh đạo**. Đây chính là định hướng căn bản để các doanh nghiệp Trung ương, đặc biệt là TKV và các đơn vị thành viên, tiếp tục phát huy vai trò trụ cột của kinh tế nhà nước, bảo đảm quá trình sắp xếp, tái cơ cấu gắn với hiệu quả SXKD và sự đồng thuận của xã hội.

**KẾT LUẬN**

Công cuộc đổi mới, sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính, tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước là một bước đi tất yếu trong tiến trình phát triển đất nước, nhằm xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, nâng cao năng lực cạnh tranh và khẳng định vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Nhìn lại thực tiễn từ Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, Tổng công ty Điện lực - TKV và Công ty cổ phần Than - Điện Nông Sơn - TKV cho thấy, dù trong bất kỳ hoàn cảnh nào, tổ chức Đảng vẫn luôn giữ vai trò hạt nhân chính trị, vừa lãnh đạo, vừa định hướng, vừa là chỗ dựa niềm tin của cán bộ, đảng viên và người lao động. Chính nhờ sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng mà quá trình tinh gọn bộ máy, giảm đầu mối, tiết kiệm chi phí, nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh vẫn giữ được ổn định chính trị, bảo đảm việc làm, đời sống công nhân, và nhất là không để xảy ra điểm nóng xã hội. Đây là minh chứng sinh động rằng, xây dựng Đảng là nhân tố quyết định thành công trong sắp xếp, đổi mới đơn vị hành chính gắn với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Từ những kết quả đạt được, có thể khẳng định: xây dựng Đảng trong doanh nghiệp nhà nước không chỉ là yêu cầu về mặt chính trị, mà còn là điều kiện tiên quyết để bảo đảm sự phát triển bền vững. Mỗi nghị quyết được ban hành, mỗi quyết định tổ chức được triển khai đều gắn liền với trách nhiệm lãnh đạo của cấp ủy, với sự gương mẫu của cán bộ, đảng viên. Nhờ đó, hàng vạn công nhân mỏ, kỹ sư điện lực, cán bộ quản lý ở TKV, Điện lực TKV, Nông Sơn vẫn một lòng tin tưởng, đồng hành cùng doanh nghiệp vượt qua khó khăn, đóng góp cho tăng trưởng kinh tế và an ninh năng lượng quốc gia. Từ những hầm lò sâu hàng trăm mét dưới lòng đất, đến các nhà máy nhiệt điện vận hành suốt ngày đêm, hình ảnh người đảng viên tiên phong, gương mẫu vẫn luôn là điểm tựa tinh thần, là sợi dây gắn kết tập thể.

Trong giai đoạn tới, khi đất nước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, công tác sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước chắc chắn sẽ còn nhiều thách thức. Những yêu cầu mới về quản trị hiện đại, chuyển đổi số, phát triển xanh, kinh tế tuần hoàn, trách nhiệm xã hội… đặt ra áp lực không nhỏ. Nhưng chính trong thách thức ấy, vai trò lãnh đạo của Đảng lại càng phải được khẳng định mạnh mẽ hơn, như ngọn cờ quy tụ niềm tin, trí tuệ và sức mạnh của tập thể. Mỗi cấp ủy, mỗi cán bộ, đảng viên trong doanh nghiệp Trung ương phải nhận thức sâu sắc rằng: trách nhiệm chính trị của mình không dừng lại ở việc hoàn thành nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh, mà còn ở việc giữ vững niềm tin của công nhân, góp phần bảo đảm an sinh xã hội, ổn định chính trị, củng cố thế trận lòng dân.

Thành công bước đầu của TKV, Điện lực TKV, Nông Sơn trong sắp xếp, đổi mới đã để lại những kinh nghiệm quý, khẳng định giá trị to lớn của công tác xây dựng Đảng. Nhưng phía trước vẫn còn nhiều việc phải làm. Đòi hỏi đặt ra là phải tiếp tục phát huy vai trò hạt nhân lãnh đạo của tổ chức Đảng, đẩy mạnh đổi mới phương thức lãnh đạo, coi trọng công tác tư tưởng, làm tốt công tác cán bộ, phát huy vai trò của đoàn thể, và đặc biệt là gắn đổi mới tổ chức với nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh. Chỉ khi đó, quá trình sắp xếp, sáp nhập mới thật sự trở thành động lực thúc đẩy phát triển, chứ không phải là gánh nặng tâm lý hay rào cản đối với người lao động.

Kết luận lại, có thể khẳng định: xây dựng Đảng trong doanh nghiệp nhà nước chính là chìa khóa để biến thách thức thành cơ hội, biến khó khăn thành động lực, biến quá trình sắp xếp, tái cơ cấu thành bước ngoặt phát triển. Đây không chỉ là yêu cầu của thực tiễn, mà còn là mệnh lệnh của trái tim, của niềm tin đối với Đảng. Với tinh thần **“kỷ luật và đồng tâm”** của thợ mỏ, với truyền thống **“dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm”** của người đảng viên, với sự đồng thuận của toàn xã hội, chúng ta tin tưởng chắc chắn rằng: các doanh nghiệp Trung ương, mà trước hết là TKV và các đơn vị thành viên, sẽ tiếp tục hoàn thành xuất sắc sứ mệnh của mình - vừa là trụ cột kinh tế, vừa là pháo đài chính trị vững chắc của Đảng trong thời kỳ mới.