

Phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân tại Việt Nam - Thực trạng và giải pháp

12:26 | 29/05/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và đẩy mạnh cải cách tư pháp tại Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm chất lượng xét xử và thực hiện quyền tư pháp. Nghiên cứu làm rõ cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân theo các yếu tố: quy mô, cơ cấu, chất lượng và khả năng thích ứng với chuyển đổi số. Trên cơ sở sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh, nghiên cứu chỉ ra, đội ngũ cán bộ Tòa án có phát triển, nhưng vẫn tồn tại những hạn chế như sự chênh lệch về chất lượng giữa các địa phương, áp lực công việc lớn, yêu cầu mới về năng lực công nghệ và những bất cập trong bảo đảm tính độc lập nghề nghiệp. Từ đó, nghiên cứu, đề xuất giải pháp nhằm phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp hiện nay.

Abstract: In the context of building a socialist rule of law state and promoting judicial reform in Vietnam, developing legal human resources within the people's court system is an urgent requirement to ensure the quality of trials and the exercise of judicial power. This research clarifies the theoretical basis and assesses the current state of legal human resources within the people's court system based on factors such as size, structure, quality, and adaptability to digital transformation. Using analytical, synthetic, and comparative methods, the study points out that while the court staff has developed, limitations remain, such as disparities in quality between localities, high work pressure, new technological requirements, and inadequacies in ensuring professional independence. Therefore, the study proposes solutions to develop and improve the quality of legal human resources to meet the current demands of judicial reform.

Đặt vấn đề

Trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cải cách tư pháp giữ vai trò then chốt trong bảo đảm công lý, bảo vệ quyền con người và duy trì trật tự, kỷ cương xã hội[1]. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục khẳng định yêu cầu xây dựng nền tư pháp “chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính”[2], qua đó, nhấn mạnh vị trí trung tâm của hệ thống Tòa án nhân dân trong thực hiện quyền tư pháp. Để đạt được mục tiêu này, chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định, bởi hiệu quả xét xử phụ thuộc trực tiếp vào trình độ chuyên môn, bản lĩnh nghề nghiệp và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ Tòa án. Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu đối với nguồn nhân lực không chỉ dừng ở tiêu chuẩn truyền thống mà mở rộng sang các yếu tố khác như tính độc lập nghề nghiệp và khả năng thích ứng với chuyển đổi số. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chưa làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố này trong chỉnh thể thống nhất. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất khung phân tích gồm các yếu tố quy mô, cơ cấu, chất lượng, tính độc lập và khả năng thích ứng công nghệ, nhằm làm rõ thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp.

1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân

Phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân là quá trình có tính chất phức hợp, chịu sự chi phối của nhiều yếu tố gắn với đặc thù của hoạt động tư pháp. Do đó, việc xem xét vấn đề này cần được đặt trong khuôn khổ lý luận chung về nguồn nhân lực và trong mối liên hệ với những đặc thù hoạt động xét xử.

Thứ nhất, về khái niệm nguồn nhân lực. Theo Frederick H. Harbison[3], nguồn nhân lực là tổng hòa tri thức, kỹ năng và năng lực của con người tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội, qua đó, giữ vai trò trung tâm trong sự phát triển của mỗi quốc gia. Quan điểm này được các tổ chức quốc tế như UNESCO[4] và ILO[5] bổ sung khi nhấn mạnh nguồn nhân lực không chỉ phản ánh lực lượng lao động hiện tại, mà gồm tiềm năng phát triển

trong tương lai, đồng thời, đánh giá không chỉ ở quy mô mà còn ở chất lượng, thể hiện qua trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm và các phẩm chất xã hội. Trên cơ sở đó, có thể hiểu nguồn nhân lực là yếu tố quyết định năng lực phát triển và hiệu quả vận hành của các thiết chế kinh tế - xã hội.

Thứ hai, về nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân. Nguồn nhân lực pháp luật là bộ phận chuyên biệt của nguồn nhân lực quốc gia, gồm những cá nhân có tri thức pháp lý, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất chính trị, đạo đức để tham gia vào hoạt động xây dựng, áp dụng và bảo vệ pháp luật, góp phần bảo đảm công bằng xã hội và trật tự pháp lý. Trong hệ thống Tòa án nhân dân ở Việt Nam, lực lượng này chủ yếu là thẩm phán, thư ký Tòa án và các chức danh tư pháp trực tiếp thực hiện hoạt động xét xử. Do đặc thù của hoạt động tư pháp, đội ngũ nhân lực này không chỉ cần trình độ chuyên môn vững vàng mà còn phải có tư duy pháp lý độc lập, năng lực phân tích, đánh giá chứng cứ và khả năng xử lý hiệu quả các vấn đề pháp lý phức tạp trong thực tiễn.

Thứ ba, về phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân. Theo cách tiếp cận liên ngành của Marcia Anderson[6], phát triển nguồn nhân lực không chỉ dừng ở đào tạo kỹ năng mà còn gồm thiết kế môi trường tổ chức và tạo động lực phát triển toàn diện con người. Trong hệ thống Tòa án, đây là quá trình mang tính hệ thống nhằm nâng cao năng lực đội ngũ thông qua các khâu tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ, gắn với xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp. Abraham Maslow[7] cho rằng, việc đáp ứng các nhu cầu từ cơ bản đến nâng cao có ý nghĩa quan trọng đối với hiệu quả hoạt động. Đồng thời, theo Frederick Harbison và Charles A. Myers[8], phát triển nguồn nhân lực là chìa khóa của hiện đại hóa quốc gia, vì vậy, trong bối cảnh cải cách tư pháp ở Việt Nam, đây là yêu cầu mang tính chiến lược, quyết định chất lượng xét xử và hiệu lực của pháp luật.

Thứ tư, ở góc độ so sánh, kinh nghiệm quốc tế cho thấy, phát triển nguồn nhân lực tư pháp gắn với nâng cao năng lực chuyên môn và bảo đảm tính độc lập

ngành nghiệp. Trong hệ thống án lệ như Anh, Hoa Kỳ, thẩm phán thường được lựa chọn từ luật sư giàu kinh nghiệm, trong khi các quốc gia theo truyền thống luật thành văn như Đức, Pháp xây dựng mô hình thẩm phán ngành nghiệp với quy trình đào tạo và tuyển chọn chặt chẽ, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn[9]. Bên cạnh đó, nhiều hệ thống Tòa án còn phát triển đội ngũ hỗ trợ tư pháp như trợ lý thẩm phán với mức độ tham gia khác nhau trong hoạt động xét xử, phản ánh xu hướng chuyên môn hóa và đa dạng hóa cơ cấu nguồn nhân lực tư pháp[10]. Gần đây, trước sự gia tăng về tính phức tạp của pháp luật và khối lượng công việc, các quốc gia cũng đẩy mạnh đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho thẩm phán, đồng thời, đặt ra các yêu cầu mới về năng lực thích ứng với công nghệ và môi trường tư pháp hiện đại[11]. Đặc biệt, các nghiên cứu thực nghiệm trong khoảng 40 năm qua[12] cho thấy, môi trường ngành nghiệp gồm áp lực công việc, điều kiện tổ chức và cơ chế hỗ trợ là yếu tố có ý nghĩa quyết định, tác động trực tiếp đến hiệu suất, chất lượng xét xử và sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực Tòa án.

Thứ năm, về định hướng chính trị - pháp lý đối với phát triển nguồn nhân lực pháp luật. Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật, trong đó có nguồn nhân lực của hệ thống Tòa án nhân dân, là yêu cầu cấp thiết được xác định rõ trong chủ trương của Đảng về xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. [Nghị quyết số 27-NQ/TW](#) ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới và Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng nhấn mạnh nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực pháp luật, xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, đồng thời, nâng cao năng lực, bản lĩnh của đội ngũ cán bộ tư pháp[13]. Trên cơ sở đó, phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án cần được triển khai đồng bộ, không chỉ ở đào tạo, bồi dưỡng mà cả cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ, gắn với xây dựng môi trường ngành nghiệp chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và chuyển đổi số.

2. Thực trạng nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân ở Việt Nam

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền ở Việt Nam, chất lượng đội ngũ thẩm phán và chức danh tư pháp có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả xét xử. Những năm gần đây, nguồn nhân lực này đã phát triển về quy mô, cơ cấu và trình độ, nhưng còn hạn chế trước yêu cầu cải cách tư pháp, chuyên đổi số.

Xét trên phương diện quy mô và cơ cấu, nguồn nhân lực trong hệ thống Tòa án nhân dân hiện nay được phân chia theo nhiều cấp độ chuyên môn. Tính đến ngày 30/9/2024, hệ thống Tòa án nhân dân có 14.015 biên chế, gồm 6.399 thẩm phán, 02 thẩm tra viên cao cấp và tương đương, 482 thẩm tra viên chính và tương đương, 6.835 thẩm tra viên, thư ký và tương đương, 88 viên chức và 209 chức danh khác. Ngoài đội ngũ cán bộ chuyên môn, hệ thống Tòa án còn có 16.783 hội thẩm nhân dân tham gia hoạt động xét xử theo quy định của pháp luật tố tụng[14]. Giai đoạn 2022 - 2026, tổng biên chế của các Tòa án nhân dân là 15.237 người, được tăng 1.896 biên chế nhưng không tăng số lượng thẩm phán[15]. Cơ cấu này cho thấy thẩm phán là lực lượng nòng cốt, trong khi đội ngũ thẩm tra viên, thư ký và các chức danh hỗ trợ giữ vai trò quan trọng trong hoạt động nghiệp vụ và hành chính tư pháp. Tuy nhiên, quy mô lớn và cơ cấu nhiều cấp độ chuyên môn khác nhau cũng đặt ra yêu cầu tiếp tục nâng cao chất lượng chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và bản lĩnh của đội ngũ cán bộ.

Những năm gần đây, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ Tòa án được triển khai đồng bộ thông qua tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo và luân chuyển. Năm 2024, thực hiện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và cách chức 633 thẩm phán, đồng thời, đề nghị chưa bổ nhiệm lại 11 trường hợp; tổ chức thi tuyển thẩm phán với 681 người đủ điều kiện và thi nâng ngạch công chức, góp phần chuẩn hóa các chức danh tư pháp. Tuy nhiên, áp lực công việc gia tăng rõ rệt khi các Tòa án thụ lý 653.082 vụ việc, giải quyết 585.932 vụ (đạt 89,72%), tăng 46.873 vụ (7,73%) thụ lý và 45.442 vụ (8,4%) giải quyết so với năm 2023; trong đó, xét

xử sơ thẩm 86.506 vụ án hình sự, 474.639 vụ việc dân sự và 9.796 vụ án hành chính, với 570.941 vụ có sự tham gia của Hội thẩm nhân dân[16]. Bên cạnh xét xử, thẩm phán còn chịu trách nhiệm thực hiện nhiều chức năng quan trọng như giải thích, áp dụng pháp luật, phát triển án lệ. Đặc biệt, việc sắp xếp tổ chức theo Nghị quyết số 56-NQ/TW ngày 25/11/2024 của Hội nghị bất thường Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII và các kết luận của Bộ Chính trị năm 2025, chuyển mô hình Tòa án sang ba cấp (Tòa án nhân dân tối cao, Tòa án nhân dân cấp tỉnh và Tòa án nhân dân khu vực), tinh, gọn bộ máy nhưng đồng thời đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực thích ứng của đội ngũ cán bộ.

Về nâng cao chất lượng, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cho thấy nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân còn một số hạn chế.

Thứ nhất, chất lượng nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân chưa đồng đều và còn hạn chế trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Thực tiễn cho thấy sự chênh lệch về trình độ và năng lực của đội ngũ thẩm phán, cán bộ tư pháp giữa các địa phương khá rõ, đặc biệt, ở các khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa[17]. Một số công chức Tòa án chưa chấp hành nghiêm kỷ luật công vụ, chưa thường xuyên rèn luyện phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, dẫn đến bị xử lý kỷ luật, thậm chí bị xử lý hình sự. Bên cạnh đó, còn trường hợp cán bộ chưa thực sự thận trọng trong quá trình nghiên cứu hồ sơ, thu thập và đánh giá chứng cứ, dẫn đến hạn chế về chất lượng giải quyết vụ án.

Đối với đội ngũ hội thẩm nhân dân, mặc dù số lượng tương đối lớn và đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm sự tham gia của Nhân dân vào hoạt động xét xử, song trên thực tế, trình độ pháp lý và kỹ năng xét xử của hội thẩm nhân dân còn khoảng cách đáng kể so với thẩm phán chuyên nghiệp. Pháp luật quy định thẩm phán và hội thẩm nhân dân xét xử độc lập và ngang quyền, nhưng việc thực hiện nguyên tắc này đôi khi còn hình thức do hạn chế về kiến thức pháp luật và kinh nghiệm thực tiễn[18].

Bên cạnh đó, một số chỉ tiêu về chất lượng xét xử chưa đạt yêu cầu đề ra, chẳng hạn tỷ lệ bản án, quyết định giải quyết vụ án hành chính bị hủy hoặc sửa do nguyên nhân chủ quan của Tòa án chưa đạt chỉ tiêu do Quốc hội giao; còn tình trạng giải quyết vụ việc quá thời hạn luật định do nguyên nhân chủ quan[19]. Những hạn chế này phản ánh một phần áp lực công việc (số lượng vụ việc Tòa án phải giải quyết hằng năm tăng trung bình 8%[20]), đồng thời, cho thấy yêu cầu tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tư pháp trong thời gian tới.

Thứ hai, môi trường nghề nghiệp và cơ chế bảo vệ thẩm phán và các chức danh tư pháp chưa thực sự bảo đảm trước các rủi ro và áp lực xã hội trong quá trình xét xử. Báo cáo tổng kết công tác Tòa án nhân dân giai đoạn 2014 - 2024 ghi nhận nhiều trường hợp đương sự có hành vi quấy rối, xúc phạm, đe dọa thẩm phán hoặc gây rối tại phiên tòa[21]. Một số vụ việc vượt quá giới hạn tranh chấp pháp lý thông thường, như hành hung thẩm phán trong quá trình tiến hành tố tụng hoặc sử dụng mạng xã hội để đăng tải thông tin sai sự thật nhằm gây sức ép đối với hoạt động xét xử. Bên cạnh đó, hiện tượng tự ý ghi âm, ghi hình hoặc phát trực tiếp tại phiên tòa khi chưa được phép của hội đồng xét xử ngày càng phổ biến. Mặc dù pháp luật quy định xử lý hành vi cản trở hoạt động tư pháp, song cơ chế bảo vệ thẩm phán trên thực tế chưa đầy đủ và hiệu quả. Điều này cho thấy, việc bảo đảm môi trường nghề nghiệp an toàn và tôn trọng tính độc lập của thẩm phán là điều kiện quan trọng để phát triển bền vững nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án.

Thứ ba, sự phát triển của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đặt ra những yêu cầu mới đối với năng lực và kỹ năng của nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân. Trong bối cảnh Việt Nam tăng cường chuyển đổi số quốc gia và cải cách tư pháp, việc ứng dụng công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo trong hoạt động Tòa án ngày càng được chú trọng. Một số ứng dụng bước đầu được triển khai, như phần mềm trợ lý ảo dành cho thẩm phán được Tòa án nhân dân tối cao sử dụng từ năm 2022 nhằm hỗ trợ tra cứu văn bản pháp luật, tổng hợp thông tin và tham khảo các tình huống pháp lý trong thực tiễn xét xử[22]. Tuy nhiên, việc

ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong hoạt động xét xử cũng đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với đội ngũ thẩm phán và các chức danh tư pháp. Phần lớn các hệ thống AI pháp lý hiện nay được phát triển dựa trên dữ liệu và phương pháp lập luận của các quốc gia theo truyền thống thông luật (Common law)[23], trong khi hệ thống pháp luật Việt Nam chủ yếu vận hành theo truyền thống dân luật (Civil law), trong đó, luật thành văn giữ vai trò nguồn luật chủ đạo[24]. Sự khác biệt này đòi hỏi đội ngũ thẩm phán không chỉ có trình độ chuyên môn pháp lý vững vàng mà còn phải có năng lực đánh giá, kiểm chứng và điều chỉnh các gợi ý do công nghệ cung cấp. Đồng thời, việc ứng dụng AI trong xét xử cũng đặt ra yêu cầu nâng cao năng lực công nghệ, khả năng khai thác dữ liệu pháp lý và thích ứng với môi trường tư pháp số.

Thứ tư, cơ chế bảo đảm tính độc lập nghề nghiệp và liêm chính tư pháp trong nội bộ hệ thống Tòa án còn một số hạn chế[25]. Mặc dù pháp luật Việt Nam khẳng định nguyên tắc thẩm phán và hội thẩm nhân dân xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật, đồng thời, nghiêm cấm mọi hành vi can thiệp vào hoạt động xét xử, song trên thực tế sự độc lập này vẫn có thể chịu ảnh hưởng bởi cả các yếu tố trực tiếp và gián tiếp[26]. Các yếu tố trực tiếp có thể xuất phát từ sự tác động của cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân đối với quá trình giải quyết vụ án. Bên cạnh đó, các yếu tố gián tiếp cũng có thể phát sinh từ mối quan hệ tổ chức - quản lý trong hệ thống Tòa án, quan hệ với các cơ quan khác trong hệ thống chính trị, cũng như cơ chế đánh giá, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại thẩm phán.

Ngoài ra, trong thực tiễn xét xử, sự khác biệt về trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giữa thẩm phán và hội thẩm nhân dân dẫn đến tình trạng hội thẩm phụ thuộc tương đối vào nhận định của thẩm phán trong quá trình thảo luận và biểu quyết. Những yếu tố này phần nào cho thấy các điều kiện bảo đảm tính độc lập trong hoạt động xét xử trên thực tế còn hạn chế nhất định.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp

Từ những hạn chế được chỉ ra, phải có những giải pháp phù hợp nhằm phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp trong giai đoạn hiện nay.

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về tuyển dụng, đào tạo và phân bổ nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án theo hướng khắc phục tình trạng hạn chế về số lượng, chênh lệch về chất lượng giữa các địa phương và giữa các nhóm chức danh tư pháp. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, tại Đức, việc chuẩn hóa đầu vào thông qua hệ thống hai kỳ thi quốc gia và chương trình đào tạo thực tập bắt buộc góp phần hình thành đội ngũ thẩm phán có chất lượng tương đối đồng đều trên phạm vi toàn quốc[27]. Đồng thời, cơ chế tuyển dụng phân cấp theo bang nhưng dựa trên tiêu chuẩn chung cũng giúp hạn chế sự chênh lệch giữa các khu vực. Một số quốc gia châu Âu áp dụng cơ chế luân chuyển hoặc biệt phái thẩm phán giữa các cấp Tòa án nhằm tích lũy kinh nghiệm và phân bổ hợp lý nguồn nhân lực tư pháp[28]. Trên cơ sở đó, Việt Nam có thể nghiên cứu, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới để tiếp tục chuẩn hóa tiêu chuẩn tuyển chọn và bổ nhiệm không chỉ đối với thẩm phán mà cả các chức danh tư pháp khác như thẩm tra viên, thư ký Tòa án theo hướng coi trọng kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng nghề nghiệp và kỷ luật công vụ; đồng thời, thiết lập cơ chế đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc và định kỳ đối với hội thẩm nhân dân nhằm nâng cao khả năng tham gia thực chất vào hoạt động xét xử. Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế điều động, luân chuyển phù hợp giữa các địa phương và giữa các nhóm chức danh để hỗ trợ những nơi còn thiếu nguồn nhân lực có chất lượng, qua đó, từng bước thu hẹp sự chênh lệch và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống Tòa án. Đồng thời, cần ưu tiên bố trí, tăng cường nguồn nhân lực có kinh nghiệm và chất lượng cao cho các Tòa án nhân dân khu vực - cấp xét xử trực tiếp sau khi sắp xếp lại tổ chức bộ máy - nhằm bảo đảm năng lực giải quyết công việc trong điều kiện phạm vi thẩm quyền được mở rộng và áp lực xét xử gia tăng.

Thứ hai, giảm áp lực công việc và cải thiện môi trường nghề nghiệp cho đội ngũ thẩm phán và cán bộ Tòa án. Cần hoàn thiện quy định về cơ chế phân công

và phạm vi tham gia của thẩm tra viên, thư ký Tòa án trong hoạt động hỗ trợ chuyên môn, nhất là ở khâu nghiên cứu hồ sơ và chuẩn bị xét xử, qua đó, phát huy vai trò các chức danh này và giảm tải áp lực công việc cho thẩm phán. Trong bối cảnh số lượng vụ việc gia tăng trong khi biên chế còn hạn chế, việc phân bổ nhân sự cần được điều chỉnh hợp lý giữa các cấp Tòa án theo khối lượng công việc thực tế, đặc biệt đối với các Tòa án nhân dân khu vực mới thành lập. Kinh nghiệm từ các quốc gia thuộc Hội đồng châu Âu cho thấy xu hướng tăng cường đội ngũ trợ lý thẩm phán nhằm hỗ trợ nghiên cứu hồ sơ, dự thảo bản án và xử lý vụ việc đơn giản, giúp thẩm phán tập trung vào hoạt động xét xử cốt lõi[29]. Đồng thời, cần quan tâm cải thiện cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ và chế độ đãi ngộ để tạo môi trường làm việc ổn định, chuyên nghiệp và bền vững cho đội ngũ nhân lực tư pháp.

Thứ ba, phát triển năng lực công nghệ và kỹ năng sử dụng dữ liệu pháp lý cho đội ngũ nhân lực pháp luật của Tòa án. Cần bổ sung, hoàn thiện các quy định về năng lực công nghệ và kỹ năng khai thác dữ liệu pháp lý đối với các chức danh tư pháp, đồng thời, thể chế hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc về công nghệ thông tin, cơ sở dữ liệu pháp luật và kỹ năng đánh giá thông tin do trí tuệ nhân tạo hỗ trợ trong hoạt động xét xử. Xu hướng quốc tế cho thấy, đào tạo tư pháp hiện đại không chỉ giới hạn ở kiến thức pháp luật mà còn mở rộng sang kỹ năng công nghệ, khai thác cơ sở dữ liệu và quản lý thông tin tư pháp[30]. Xuất phát từ yêu cầu thích ứng với môi trường tư pháp số, cần xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ năng công nghệ thông tin, khai thác cơ sở dữ liệu pháp luật, án lệ và đánh giá thông tin từ các công cụ trí tuệ nhân tạo. Đồng thời, tiếp tục hoàn thiện các hệ thống công nghệ phục vụ hoạt động Tòa án như quản lý hồ sơ điện tử, cơ sở dữ liệu án lệ và phần mềm hỗ trợ nghiên cứu pháp luật, qua đó, nâng cao hiệu quả, tính minh bạch trong xét xử, và hỗ trợ các Tòa án nhân dân khu vực vận hành hiệu quả theo mô hình mới.

Thứ tư, bảo đảm tính độc lập và liêm chính trong hoạt động xét xử. Cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng quy định cụ thể, minh bạch về tiêu chí, quy

trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và đánh giá thẩm phán, gắn với năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đồng thời thiết lập cơ chế kiểm soát, giám sát phù hợp nhằm bảo đảm tính độc lập trong hoạt động xét xử. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, việc xây dựng cơ chế bổ nhiệm dựa trên tiêu chí minh bạch, gắn với năng lực và thành tích nghề nghiệp, cùng với hệ thống đánh giá định kỳ và giám sát đạo đức nghề nghiệp hiệu quả, có ý nghĩa quan trọng trong củng cố niềm tin đối với hệ thống tư pháp[31]. Trên cơ sở đó, cần hoàn thiện các quy định về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và đánh giá thẩm phán theo hướng rõ ràng, khách quan và nhất quán. Đồng thời, tăng cường cơ chế giám sát đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm công vụ nhằm phòng ngừa tiêu cực trong hoạt động xét xử. Cần tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy định về mối quan hệ giữa thẩm phán, hội thẩm và các chủ thể có liên quan, qua đó, hạn chế các tác động không phù hợp, bảo đảm tính độc lập trong hoạt động nghề nghiệp, góp phần xây dựng nền tư pháp liêm chính, chuyên nghiệp và đáng tin cậy.

Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực pháp luật trong hệ thống Tòa án nhân dân có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng, hiệu quả thực hiện quyền tư pháp. Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đội ngũ thẩm phán và các chức danh tư pháp không chỉ trực tiếp xét xử mà còn giữ vai trò bảo đảm công lý, bảo vệ quyền con người và duy trì trật tự pháp lý. Thực tiễn cho thấy nguồn nhân lực trong hệ thống Tòa án nhân dân có bước phát triển về quy mô, trình độ và tổ chức, song vẫn tồn tại những hạn chế như chênh lệch chất lượng, áp lực công việc lớn, yêu cầu mới về năng lực công nghệ và bảo đảm tính độc lập nghề nghiệp. Do đó, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và điều kiện nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp trong giai đoạn mới.

TS. Trần Quyết Thắng

Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại thành phố Đà Nẵng

- [1]. Nguyễn Trí Tuệ (2025), *Tòa án nhân dân vững bước trong tiến trình cải cách tư pháp*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 17 (Kỳ I tháng 9/2025), tr.1.
- [2]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, Hà Nội, tr.43.
- [3]. Harbison, Frederick H (1973), *Human Resources as the Wealth of Nations*, New York: Oxford University Press.
- [4]. UNESCO-UNEVOC, *TVETipedia Glossary: Human Resource Development*, <https://unevoc.unesco.org/bilt/tvetipedia%2Bglossary/lang%3Den/show%3Dterm/term%3DHuman%2Bresource%2Bdevelopment>, truy cập ngày 13/3/2026.
- [5]. International Labour Organization (ILO), *Human resources - ILO Thesaurus*, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1087991538>, truy cập ngày 13/3/2026.
- [6]. Marcia Anderson (2009), *Issues, Trends, and Research in Human Resource Development*, <http://wed.siu.edu/faculty/manderson/WED560/Model%20Literature%20Review%20Assignment%20Paper.pdf>, truy cập ngày 13/3/2026.
- [7]. Maslow, A. H. (1943), *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396, <https://doi.org/10.1037/h0054346>, truy cập ngày 13/3/2026.
- [8]. Frederick Harbison and Charles A. Myers (1964), *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resources Development*, McGraw-Hill, USA, p.2.
- [9]. Russell, P. H. (2012), *Judicial recruitment, training and careers*. In *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*, Oxford University Press, pp.522-544, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199542475.013.0023>, truy cập ngày 13/3/2026.

- [10]. Sanders, A. (2020), *Judicial assistants in Europe—A comparative analysis*, International Journal for Court Administration, 11(3), Article 2, <https://doi.org/10.36745/ijca.360>, truy cập ngày 13/3/2026.
- [11]. Thomas, C. (2006), *Judicial training and education in other jurisdictions*, Judicial Studies Board, <https://studylib.net/doc/11990639/review-of-judicial-training-and-education-in-other-jurisd>, truy cập 21/3/2026.
- [12]. Casaleiro, P., Relvas, A., & Dias, J. (2021), *A critical review of judicial professionals' working conditions' studies*, International Journal for Court Administration, 12(1), 1-28, <https://doi.org/10.36745/ijca.334>, truy cập 21/3/2026.
- [13]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), Báo cáo chính trị tại Đại hội XIV của Đảng, tr.43.
- [14]. Tòa án nhân dân tối cao (2024), Báo cáo tổng kết công tác năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2025 của các Tòa án.
- [15]. Nghị quyết số 609/NQ-UBTVQH15 ngày 28/9/2022 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa XV về biên chế của các Tòa án nhân dân giai đoạn 2022 - 2026.
- [16]. Tòa án nhân dân tối cao (2024), *tldđ*.
- [17]. Tòa án nhân dân tối cao (2024), *tldđ*.
- [18]. Phạm Thị Như Quỳnh (2025), *Nguồn nhân lực thực hiện quyền tư pháp đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Tạp chí Nghề luật, số 6/2025, tr.15.
- [19]. Tòa án nhân dân tối cao (2024), *tldđ*.
- [20]. Nguyễn Hòa Bình (2021), *Đổi mới tổ chức bộ máy tòa án nhân dân tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đáp ứng yêu cầu tình hình mới*,

https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/doi-moi-to-chuc-bo-may-toa-an-nhan-dan-tinh-gon-hoat-dong-hieu-luc-hieu-qua-dap-ung-yeu-cau-tinh-hinh-moi, truy cập ngày 14/3/2026.

[21]. Nguyễn Thị Thu Hiếu (2025), *Bảo vệ thẩm phán trong bối cảnh thực thi quyền khiếu nại và tự do ngôn luận*, <https://tapchitoaan.vn/bao-ve-tham-phan-trong-boi-can-thuc-thi-quyen-khieu-nai-va-tu-do-ngon-luan14287.html>, truy cập ngày 14/3/2026.

[22]. Nguyễn Trí Tuệ (2019), *Ứng dụng công nghệ thông tin trong nâng cao hiệu quả hoạt động tố tụng tại Tòa án*, Tạp chí Luật học, số 4/2019, tr.39-50; Lê Thùy Khanh (2020), *Mô hình Tòa án điện tử ở một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 20/2020, tr.36-40, 48; Vũ Thúy Hòa (2023), *Bàn về việc nâng cao hiệu quả xây dựng và triển khai Tòa án điện tử ở Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 11/2023, tr.15-26; Nguyễn Hòa Bình (2022), *Xây dựng Tòa án điện tử - Một nhiệm vụ quan trọng của chiến lược cải cách tư pháp*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 2/2022; Nguyễn Thanh Tùng (2024), *Xây dựng Tòa án thông minh tại Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 17/2024.

[23]. Jennifer Cobbe, *Legal Singularity and the Reflexivity of Law*, in: Mireille Hildebrandt and Kieron O'Hara (eds.), *Is Law Computable? Critical Perspectives on Law and Artificial Intelligence*, 1st ed., Hart Publishing, 2020, tr.107-134.

[24]. Đào Trí Úc, *Basic Information of Legal Research - A Case Study of Vietnam*, Doing Legal Research in Asian Countries: China, India, Malaysia, Philippines, Thailand and Vietnam, Project conducted by the Institute of Developing Economies (IDE-JETRO), Japan, 2003, tr.206-230.

[25]. Nguyễn Thanh Tùng (2023), *Văn hóa pháp luật trong hoạt động xét xử của Tòa án tại Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, Kỳ I tháng 8/2023, tr.25.

[26]. Nguyễn Chí Hiếu (2025), *Đảm bảo sự độc lập của thẩm phán, hội thẩm nhân dân khi xét xử vụ án hành chính theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Nghề luật, số 4/2025, tr.7.

[27]. Johannes Riedel (2013), *Training and Recruitment of Judges in Germany*, International Journal for Court Administration, Vol.5, No.2, tr.42-54, <https://doi.org/10.18352/ijca.12>, truy cập ngày 14/3/2026.

[28]. Anne Sanders (2020), *tlđđ*.

[29]. Anne Sanders (2020), *tlđđ*.

[30]. Cheryl Thomas (2006), *tlđđ*.

[31]. Russell, P. H. (2012), *tlđđ*.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C. Mác và Ph. Ăng-ghen (1995), *Toàn tập, t.01*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Casaleiro, P., Relvas, A., & Dias, J. (2021), *A critical review of judicial professionals' working conditions' studies*, International Journal for Court Administration, 12(1), 1-28, <https://doi.org/10.36745/ijca.334>, truy cập 21/3/2026.
3. Cobbe, Jennifer (2020), *Legal Singularity and the Reflexivity of Law*, trong *Is Law Computable? Critical Perspectives on Law and Artificial Intelligence*, Hart Publishing.
4. Đào Trí Úc (2003), *Basic Information of Legal Research - A Case Study of Vietnam*, Doing Legal Research in Asian Countries: China, India, Malaysia, Philippines, Thailand and Vietnam, Institute of Developing Economies (IDE-JETRO), Nhật Bản.

5. Harbison, Frederick H. & Myers, Charles A. (1964), *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resources Development*, McGraw-Hill, USA.
6. Harbison, Frederick H. (1973), *Human Resources as the Wealth of Nations*, Oxford University Press, New York.
7. Lê Thùy Khanh (2020), *Mô hình Tòa án điện tử ở một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 20/2020.
8. Marcia Anderson (2009), *Issues, Trends, and Research in Human Resource Development*,
<http://wed.siu.edu/faculty/manderson/WED560/Model%20Literature%20Review%20Assignment%20Paper.pdf>, truy cập ngày 13/3/2026.
9. Maslow, A. H. (1943), *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review*, 50(4), <https://doi.org/10.1037/h0054346>, truy cập ngày 13/3/2026.
10. Nguyễn Chí Hiếu (2025), *Đảm bảo sự độc lập của Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân khi xét xử vụ án hành chính theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Nghề luật, số 4/2025.
11. Nguyễn Hòa Bình (2022), *Xây dựng Tòa án điện tử - Một nhiệm vụ quan trọng của chiến lược cải cách tư pháp*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 2/2022.
12. Nguyễn Thanh Tùng (2023), *Văn hóa pháp luật trong hoạt động xét xử của Tòa án tại Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 15, kỳ I tháng 8/2023.
13. Nguyễn Thanh Tùng (2024), *Xây dựng Tòa án thông minh tại Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 17/2024.
14. Nguyễn Trí Tuệ (2019), *Ứng dụng công nghệ thông tin trong nâng cao hiệu quả hoạt động tố tụng tại Tòa án*, Tạp chí Luật học, số 4/2019.

15. Nguyễn Trí Tuệ (2025), *Tòa án nhân dân vững bước trong tiến trình cải cách tư pháp*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 17, kỳ I tháng 9/2025.
16. Phạm Thị Như Quỳnh (2025), *Nguồn nhân lực thực hiện quyền tư pháp đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Tạp chí Nghề luật, số 6/2025.
17. Riedel, Johannes (2013), *Training and Recruitment of Judges in Germany*, International Journal for Court Administration, Vol.5, No. , <https://doi.org/10.18352/ijca.12>, truy cập ngày 14/3/2026.
18. Russell, Peter H. (2012), *Judicial Recruitment, Training and Careers*, trong The Oxford Handbook of Empirical Legal Research, Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199542475.013.0023>, truy cập ngày 13/3/2026.
19. Sanders, Anne (2020), *Judicial Assistants in Europe - A Comparative Analysis*, International Journal for Court Administration, Vol. 11, No. 3, Article 2, <https://doi.org/10.36745/ijca.360>, truy cập ngày 21/3/2026.
20. Thomas, Cheryl (2006), *Judicial Training and Education in Other Jurisdictions*, Judicial Studies Board, <https://studylib.net/doc/11990639/review-of-judicial-training-and-education-in-other-jurisd>, truy cập ngày 21/3/2026.
21. Vũ Thúy Hòa (2023), *Bàn về việc nâng cao hiệu quả xây dựng và triển khai Tòa án điện tử ở Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 11/2023.