

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CẤP XÃ ĐỂ VẬN HÀNH HIỆU QUẢ MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 02 CẤP Ở VIỆT NAM

LÝ THỊ HUỆ (*)

Tóm tắt: Từ ngày 01/7/2025, tất cả các tỉnh, thành phố trên cả nước đã chính thức triển khai thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp. Bài viết phân tích thực trạng nguồn nhân lực cấp xã để thực hiện mô hình này, từ đó gợi ý một số giải pháp xây dựng, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, góp phần vận hành thông suốt, hiệu quả chính quyền địa phương 02 cấp trong thời gian tới.

Từ khóa: Chính quyền địa phương 02 cấp; nguồn nhân lực cấp xã; thực trạng và giải pháp.

Abstract: From July 1, 2025, all provinces and centrally governed cities nationwide officially implemented the two-tier local government model. This article analyzes the current situation of commune-level human resources in implementing this model, thereby suggesting several solutions for building, organizing, and arranging the contingent of cadres to ensure the smooth and effective operation of the two-tier local government system in the coming period.

Keywords: Two-tier local government; commune-level human resources; current situation and solutions.

Ngày nhận bài: 05/9/2025

Ngày biên tập: 10/10/2025

Ngày duyệt đăng: 19/10/2025

1. Triển khai vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp ở Việt Nam

Từ ngày 01/7/2025, việc triển khai chính quyền địa phương (CQDP) 02 cấp không chỉ là bước đổi mới về tổ chức hành chính, mà còn mở ra “không gian phát triển mới” cho hệ thống chính trị và đời sống xã hội. Chủ trương này đánh dấu bước đột phá lớn trong tái cấu trúc bộ máy hành chính nhà nước, hướng tới hiện đại, dân chủ, chuyên nghiệp, tinh gọn, hiệu quả phục vụ người dân và kiến tạo phát triển. Với sự chỉ đạo quyết liệt từ Trung ương, sự phối hợp đồng bộ của các bộ, ngành và quyết tâm của các địa phương, bước đầu CQDP 02 cấp đã đi vào hoạt động, đảm bảo duy trì hoạt động thông suốt và giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Mục tiêu cốt lõi của mô hình CQDP 02 cấp là xây dựng một nền hành chính hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, gần dân, nhằm thúc đẩy

phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững. Mô hình mới cũng hướng tới việc tăng cường phân cấp, phân quyền rõ ràng: cấp tỉnh đảm trách quản lý vĩ mô, hoạch định chính sách chiến lược; cấp xã thực hiện trực tiếp nhiệm vụ quản lý địa bàn, cung cấp dịch vụ công thiết yếu, giải quyết kịp thời nhu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Theo đó, Quốc hội đã sửa đổi một số điều của Hiến pháp năm 2013, ban hành Luật Tổ chức chính quyền địa phương (Luật số 72/2025/QH15) cùng nhiều văn bản pháp luật để tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc triển khai mô hình CQDP 02 cấp. Điển hình như tại Thành phố Hồ Chí Minh, việc triển khai mô hình CQDP 02 cấp được thực hiện đồng thời với việc sắp xếp lại đơn vị hành chính (ĐVHC) cấp tỉnh và cấp xã. Cụ thể, từ ngày 01/7/2025, Thành phố Hồ Chí Minh (mới) được mở rộng trên cơ sở sáp nhập với tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, có quy mô dân số gần 14 triệu người, diện tích tự nhiên 6.772,65km².

(*) TS; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh



Ảnh minh họa

Sau sắp xếp, Thành phố Hồ Chí Minh có 168 ĐVHC cấp xã (phường, xã và đặc khu), phân bố trên địa bàn đa dạng từ đô thị, nông thôn đến hải đảo⁽¹⁾.

Đến nay, 100% địa phương trên cả nước đã bố trí đủ chức danh lãnh đạo HĐND, UBND các cấp; các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp xã đã được kiện toàn. Tổng số có 136.261 cán bộ, công chức (khối chính quyền) đang công tác tại 3.321 xã, phường, đặc khu; bình quân 41,03 người/01 cấp xã; trong đó, cơ bản cán bộ, công chức có trình độ đại học trở lên, tỷ lệ cán bộ, công chức có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm khoảng 94,6%. Việc bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức ở cấp xã đã được nhiều địa phương quan tâm, chú trọng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp xã bước đầu cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, tiêu biểu như thành phố Đà Nẵng, thành phố Hải Phòng, thành phố Hà Nội, tỉnh Nghệ An, tỉnh Ninh Bình, tỉnh Vĩnh Long⁽²⁾.

2. Thực trạng nguồn nhân lực cấp xã trong mô hình chính quyền địa phương 02 cấp

Qua thực tế, khó khăn về nhân sự được các địa phương chỉ ra là sự mất cân đối giữa số lượng, năng lực cán bộ với cơ chế, chính sách hiện hành, tạo ra nguy cơ suy giảm năng lực thực thi công vụ khi khối lượng công việc tăng đột biến. Thực trạng này đòi hỏi cần giải pháp đồng bộ, chứ không chỉ đơn thuần là giảm biên chế mà còn là tái thiết toàn diện về năng lực, đãi ngộ và công nghệ. Thách thức đối với mô hình CQDP 02 cấp có

sự khác biệt rõ rệt giữa các địa phương, tùy thuộc vào đặc thù đô thị, kinh tế và địa lý, nhưng đều quy tụ về bốn điểm nghẽn chính: quá tải nhân sự, khoảng trống thể chế, năng lực công nghệ và những thách thức tổng thể mới về quản trị vĩ mô.

2.1. Áp lực quá tải nhân sự và xáo trộn lớn sau sáp nhập

Việc sáp nhập ĐVHC là nguyên nhân trực tiếp gây ra quá tải, đặc biệt là ở các đơn vị sáp nhập nhiều xã. Sự thay đổi mô hình CQDP từ 03 cấp xuống 02 cấp đã tạo ra những áp lực lớn lên đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, đặc biệt sau công tác sáp nhập ĐVHC. Ví dụ, xã Lương Sơn, tỉnh Phú Thọ được thành lập trên cơ sở sáp nhập diện tích và dân số của 05 ĐVHC cũ và một phần của một xã khác để có quy mô dân số 45.383 người trên diện tích 131,242km² với 54 khu dân cư. Sự gia tăng đột ngột về quy mô và độ phức tạp làm cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở vào tình trạng kiệt sức và quá tải triền miên trong khi biên chế bị tình giản⁽³⁾. Hoặc tại tỉnh Hưng Yên, sau khi sắp xếp toàn tỉnh có 104 ĐVHC cấp xã, gồm 93 xã và 11 phường, số lượng cán bộ, công chức được tinh giản là rất lớn. Khung biên chế được giao cho các ĐVHC mới này không tăng tương ứng với mức tăng khối lượng công việc và dân số (tăng gấp 3-4 lần), dẫn đến tình trạng mỗi cán bộ phải kiêm nhiệm và xử lý khối lượng công việc tăng gấp đôi, gấp ba so với trước đây. Những trường hợp này là minh chứng rõ ràng cho áp lực quá tải nhân sự đang dồn nén tại cấp xã⁽⁴⁾.

Sự quá tải này kéo theo sự xáo trộn lớn về mặt nhân sự trên phạm vi cả nước. Theo báo cáo của các bộ, ngành, địa phương thì đến ngày 03/10/2025, cả nước đã có 142.749 người đã có quyết định nghỉ việc (tăng 03 người so với báo cáo ngày 01/10/2025 do tỉnh Quảng Trị điều chỉnh tăng 03 người), trong đó có 112.873 người (tỷ lệ 79,07%) đã được nhận tiền chi trả chính sách, chế độ và còn 29.876 người (tỷ lệ 20,93%) đã có quyết định nghỉ việc nhưng chưa nhận được tiền chi trả chính sách, chế độ; trong đó có 18 bộ, ban, ngành và 08/34 địa phương đã hoàn thành việc chi trả⁽⁵⁾. Hiện nay, đội ngũ cán bộ, công

chức cấp xã đang chủ yếu là công chức cấp xã cũ (chiếm khoảng 70%), còn lại 30% được luân chuyển từ cấp tỉnh, huyện (cũ)⁽⁶⁾, dẫn đến sự thiếu đồng bộ về trình độ, kỹ năng.

Bên cạnh đó, vấn đề tài chính cũng bị ảnh hưởng trực tiếp, tính đến ngày 02/10/2025, vẫn còn 07/56.478 đơn vị dự toán cấp xã chưa mở tài khoản tại Kho bạc nhà nước. Còn 495/3.321 ĐVHC cấp xã chưa đáp ứng về máy móc, thiết bị và chủ yếu chưa đáp ứng về mặt chất lượng máy móc, thiết bị⁽⁷⁾. Nguyên nhân chủ yếu là một số xã chưa được giao dự toán, chưa bổ nhiệm chủ tài khoản hoặc kế toán trưởng, cho thấy tình trạng thiếu nhân sự chuyên môn về tài chính - kế toán cũng khiến tiến độ chi trả lương bị chậm trễ, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống và tâm lý làm việc của đội ngũ cơ sở.

2.2. Khoảng trống về thể chế và khó khăn trong xử lý tài sản công dôi dư

Sự thiếu cơ sở khung pháp lý đồng bộ từ Trung ương đang là rào cản lớn nhất đối với việc sắp xếp nhân sự theo vị trí việc làm. Mặc dù Luật Cán bộ, Công chức mới (Luật số 80/2025/QH15) đã quy định rõ về cơ sở xác định vị trí việc làm nhưng việc Trung ương chưa kịp thời ban hành văn bản quy định khung biên chế, cơ cấu vị trí việc làm phù hợp với mô hình mới vẫn là trở ngại lớn. Sự chậm trễ này khiến cho việc sắp xếp nhân sự tại cơ sở diễn ra theo kiểu “vừa làm vừa dò”, thiếu cơ sở pháp lý vững chắc. Bên cạnh đó, công tác xử lý trụ sở, tài sản công dôi dư sau sáp nhập là một gánh nặng quản lý rất lớn, làm phân tán nguồn lực và tâm trí của đội ngũ cán bộ cơ sở. Đến ngày 30/9/2025 tổng số cơ sở nhà, đất dôi dư, cần tiếp tục xử lý là 13.759 cơ sở⁽⁸⁾.

2.3. Thiếu về cơ sở vật chất, hạ tầng khoa học công nghệ

Việc triển khai mô hình CQĐP 02 cấp không thể tách rời khỏi công cuộc chuyển đổi số. Đây chính là trụ cột then chốt để bộ máy mới vận hành hiện đại và hiệu quả. Bộ Chính trị đã ban hành và triển khai thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; tuy nhiên, dù có

quyết tâm chính trị lớn, thực tế triển khai ở cấp cơ sở đang vấp phải một số cản trở lớn, chủ yếu xoay quanh vấn đề kỹ thuật và con người, khiến quá trình xây dựng chính quyền số chưa thể đạt được sự đồng đều và thông suốt. Thách thức lớn nhất hiện nay là ở nền tảng cơ sở vật chất; sự chênh lệch về hạ tầng công nghệ thông tin giữa các vùng, miền đang tạo ra “khoảng cách số” nghiêm trọng, làm chậm lại tiến trình tiếp cận dịch vụ công trực tuyến của người dân.

Ví dụ, tỉnh Cao Bằng là địa phương đang thiếu về hạ tầng cơ bản ở khu vực miền núi: “Các nhiệm vụ theo Kế hoạch số 02-KH/BCĐTW đều là nhiệm vụ cấp bách, cần triển khai và hoàn thành ngay, tuy nhiên, hạ tầng, cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ chuyển đổi số của tỉnh còn thiếu, chưa đồng bộ (nhất là ở cấp xã); toàn tỉnh còn 138 thôn, xóm, khu dân cư “trắng sóng” hoặc “lõm sóng” di động (trong đó có 29 thôn, xóm chưa có điện lưới quốc gia)”⁽⁹⁾. Rõ ràng, khi những điều kiện cơ bản như điện và sóng di động chưa được phủ khắp, mọi giải pháp công nghệ hiện đại đều khó lòng chạm đến tay người dân ở cấp xã, cản trở trực tiếp đến việc phát huy hiệu quả của xây dựng chính quyền số. Hoặc tại tỉnh Hưng Yên ghi nhận: “Một số hệ thống phần mềm chuyên ngành khác như quản lý đất đai có thời điểm chưa hoạt động thông suốt”⁽¹⁰⁾. Đáng lo ngại hơn là sự không đồng đều giữa các nền tảng quản lý: “Sự thiếu đồng bộ dữ liệu giữa Cổng Dịch vụ công quốc gia và Hệ thống thông tin của tỉnh cũng dẫn đến tình trạng chênh lệch số liệu hồ sơ, gây khó khăn cho công tác thống kê và theo dõi”⁽¹¹⁾. Những vướng mắc này khiến cán bộ cơ sở phải tốn thời gian đối chiếu, làm chậm tốc độ giải quyết công việc, đồng thời tạo ra những luồng dữ liệu dôi dư không thể kiểm soát, đe dọa sự vận hành thông suốt của mô hình CQĐP 02 cấp.

Yếu tố con người đang có thách thức kép, một mặt là sự thiếu hụt nhân lực công nghệ chuyên sâu tại các cơ quan nhà nước, mặt khác là tỷ lệ người dân sử dụng dịch vụ công trực tuyến còn thấp do thói quen và rào cản về định danh cá nhân. Thói quen nộp hồ sơ trực

tiếp vẫn còn phổ biến. Số liệu tại tỉnh Hưng Yên cho thấy: “Tại Trung tâm Phục vụ hành chính công tỉnh, tỷ lệ tiếp nhận hồ sơ trực tuyến trong tháng 8/2025 đạt 87,06%, cho thấy vẫn còn một bộ phận đáng kể người dân lựa chọn hình thức nộp hồ sơ trực tiếp”⁽¹²⁾. Lý do cho việc này không chỉ đơn thuần là thói quen mà còn liên quan đến các vấn đề về tài khoản cá nhân: “Nhiều người sử dụng điện thoại di động không “chính chủ” hoặc tài khoản định danh điện tử (VNeID) cấp độ 2 đã hết hạn, gây khó khăn khi nộp hồ sơ trực tuyến do không thể xác thực tài khoản”⁽¹³⁾. Hướng tới sự vận hành có hiệu quả của mô hình CQĐP 02 cấp, việc tháo gỡ “nút thắt” về hạ tầng công nghệ thông tin, giải quyết dứt điểm các lỗi kỹ thuật hệ thống và đồng thời đẩy mạnh đào tạo nhân lực cùng với việc thay đổi thói quen người dùng là những nhiệm vụ cấp bách cần được ưu tiên hàng đầu.

2.4. Thách thức và áp lực đặc thù từ các đô thị lớn

Nguy cơ lạm quyền và thiếu giám sát ở cấp cơ sở khi thẩm quyền giải quyết công việc được “phân cấp, phân quyền mạnh mẽ cho cấp xã” đòi hỏi phải “Phát huy vai trò giám sát của HĐND, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong quá trình sắp xếp, vận hành bộ máy chính quyền 02 cấp”⁽¹⁴⁾. Đồng thời, áp lực về nguồn lực tài chính lớn lên cấp xã và cấp tỉnh, đặc biệt khi phải gánh vác diện tích lớn hơn, dân số đông hơn và phải đáp ứng các chỉ tiêu kinh tế - xã hội đã đặt ra. Thách thức quản trị vĩ mô tại đô thị đặc biệt khiến Thành phố Hồ Chí Minh phải đề xuất tăng số lượng Phó Chủ tịch UBND Thành phố lên đến 10 người để giải quyết “khối lượng chương trình hợp tác quốc tế và dự án ODA lớn”⁽¹⁵⁾ và các yêu cầu chuyên môn hóa cao.

Nguyên nhân của những vướng mắc, hạn chế một phần là do các văn bản quy định chi tiết về vị trí việc làm, khung biên chế, cơ cấu tổ chức của chính quyền cấp xã phù hợp với mô hình mới vẫn chưa được ban hành đầy đủ và đồng bộ. Điều này khiến địa phương lúng túng trong sắp xếp nhân sự, dẫn đến tình trạng tinh giản biên chế cứng nhắc, thiếu khoa học và áp lực công việc quá tải. Đồng thời, thiếu hụt nguồn lực tài chính và đầu tư

công nghệ; việc chuyển đổi số và nâng cấp hạ tầng công nghệ thông tin (máy móc, thiết bị, đường truyền) chưa được bố trí nguồn kinh phí thỏa đáng, đặc biệt là ở các khu vực khó khăn, miền núi. Điều này là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến “khoảng cách số” và hệ thống vận hành chưa thông suốt, hiệu quả.

Bên cạnh đó, nguồn lực chi trả chế độ thôi việc, dôi dư cho cán bộ sau sáp nhập còn chậm (còn 20,93% người chưa nhận được tiền chi trả tính đến 03/10/2025), ảnh hưởng đến tâm lý, đời sống và động lực làm việc của đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Đội ngũ cán bộ cấp xã thiếu kiến thức chuyên sâu về các kỹ năng quản lý hành chính trong môi trường số và khả năng xử lý các phần mềm chuyên ngành. Việc phân cấp, phân quyền mạnh mẽ cho cấp xã là chủ trương đúng, nhưng đi kèm là nguy cơ lạm quyền và thiếu trách nhiệm nếu không có cơ chế giám sát chặt chẽ và thói quen thực thi công vụ theo tinh thần phục vụ, minh bạch.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cấp xã đáp ứng yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp

Một là, xây dựng hoàn thiện thể chế, tiêu chuẩn vị trí việc làm và chính sách đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ cấp xã.

Khẩn trương ban hành nghị định quy định chi tiết về vị trí việc làm và định mức biên chế công chức cấp xã, đây là cơ sở pháp lý quan trọng để chấm dứt tình trạng “vừa làm vừa dò”, cho phép các địa phương sắp xếp nhân sự một cách khoa học và minh bạch. Nội dung nghị định phải cụ thể hóa các tiêu chí xác định vị trí việc làm tại Điều 23 của Luật Cán bộ, Công chức mới (Luật số 80/2025/QH15), dựa trên mức độ phức tạp, tính chất của từng ngành, lĩnh vực; phạm vi phục vụ; mức độ ứng dụng chuyển đổi số. Ban hành hướng dẫn về việc tuyển dụng và bổ sung công chức, viên chức cấp xã mới để bổ sung cho đội ngũ đã nghỉ việc và đáp ứng yêu cầu chuyên môn ngày càng cao. Đồng thời, cần có cơ chế lương, phụ cấp, hoặc thưởng hiệu suất riêng biệt cho công chức cấp xã nhằm tạo động lực và giữ chân đội ngũ cán bộ, công chức đang phải chịu áp lực công việc gia tăng.

Hai là, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cấp xã.

Triển khai đồng bộ các giải pháp về đào tạo chuyên sâu theo vị trí việc làm và đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của chuyển đổi số. Tổ chức các khóa học ngắn hạn, tập trung vào kỹ năng quản lý hành chính, giải quyết tranh chấp và sử dụng thành thạo Cổng Dịch vụ công quốc gia. Tiếp tục phân loại và sàng lọc đội ngũ cán bộ, công chức theo tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể để tuyển dụng, bổ sung nhân sự mới có năng lực, nhất là các vị trí chuyên môn quan trọng. Bộ Nội vụ nhấn mạnh trong kế hoạch công tác đầu năm 2025: “Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện thể chế về tổ chức bộ máy, biên chế, công chức, viên chức theo hướng thống nhất, đồng bộ, hiện đại, phù hợp với hệ thống pháp luật”⁽¹⁶⁾.

Ba là, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, khoa học công nghệ; đánh giá, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức bằng KPI.

Tăng cường giám sát và minh bạch trong đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức bằng bộ chỉ số KPI. Để hạn chế nguy cơ lạm quyền khi cấp xã được phân quyền nhiều hơn và thúc đẩy tinh thần phục vụ, cần xây dựng và công khai Bộ chỉ số đánh giá hiệu quả hoạt động (KPIs) của cán bộ cấp xã theo từng vị trí việc làm. Bộ chỉ số này phải đo lường bằng kết quả cụ thể (ví dụ, tỷ lệ hồ sơ giải quyết đúng hạn, mức độ hài lòng của người dân, mức độ tiếp nhận hồ sơ trực tuyến...). Đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin; có giải pháp đáp ứng kiến nghị của các địa phương về việc bổ sung nguồn kinh phí để đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin, trang thiết bị phục vụ số hóa hồ sơ, dữ liệu, đặc biệt là tại các xã vùng sâu, vùng xa. Cùng với đó, cần “đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, chuyển đổi số, chuẩn hoá quy trình công việc, bảo đảm giải quyết nhanh gọn, công khai, minh bạch, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp”⁽¹⁷⁾.

Có thể khẳng định, mô hình CQĐP 02 cấp thực sự là cuộc “sắp xếp lại giang sơn”, nhằm tinh gọn và nâng cao hiệu lực, hiệu quả bộ máy tổ chức nhà nước và hệ thống chính trị. Tuy nhiên, hiệu quả thực tế và lâu dài phụ thuộc vào việc giải quyết triệt để các rào cản

từ cơ chế, chính sách, hạ tầng kỹ thuật và năng lực con người. Thành công của mô hình này sẽ được đo bằng khả năng tạo ra một hệ thống chính trị “tinh - gọn - mạnh - hiệu năng - hiệu lực - hiệu quả”; lấy phục vụ Nhân dân làm trung tâm. Điều này phải được thực hiện thông qua việc hoàn thiện khung pháp lý; tăng cường đãi ngộ và tái thiết năng lực chuyên môn, đạo đức công vụ cho nhân lực cấp xã; đầu tư cấp bách vào công nghệ đi kèm với cơ chế giám sát chặt chẽ, minh bạch. Nếu các “điểm nghẽn” về thể chế và hạ tầng cơ sở vật chất và công nghệ thông tin không được tháo gỡ triệt để, áp lực nhân sự sẽ tiếp tục cản trở tiến trình cải cách chung của đất nước và nguy cơ suy giảm năng lực quản trị công vụ ở cấp cơ sở./.

Ghi chú:

(1),(15) Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh, Báo cáo số 4375/BC-SNV ngày 11/9/2025 về tình hình hoạt động mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, một số khó khăn, vướng mắc và các đề xuất, kiến nghị.

(2),(5),(6),(7),(8),(13),(14),(17) Bộ Nội vụ, Báo cáo số 8954/BC-BNV ngày 04/10/2025 về tình hình thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp theo Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

(3) Đảng ủy xã Lương Sơn, Báo cáo số 40-BC/ĐU ngày 25/9/2025 về tình hình, kết quả hoạt động trong vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

(4) Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên, Báo cáo số 283/BC-SNV ngày 23/9/2025 về tóm tắt kết quả thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp từ ngày 01/7/2025 đến nay.

(9) Sở Nội vụ tỉnh Cao Bằng, Báo cáo số 3192/BC-SNV ngày 25/9/2025 về tình hình triển khai thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

(10),(11),(12) UBND tỉnh Hưng Yên, Báo cáo về tồn tại, hạn chế và vướng mắc trong quá trình triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

(16) Bộ Nội vụ, Báo cáo số 8584/BC-BNV ngày 30/12/2024 về kết quả công tác năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2025 của ngành Nội vụ.