XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP: YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC VIỆT NAM

ThS. PHÙNG THANH HOA
Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông, Đại học Thái Nguyên

● **Tóm tắt:** *Trước yêu cầu đổi mới, tái cấu trúc toàn diện không gian phát triển đất nước, việc chuyển từ mô hình chính quyền địa phương ba cấp sang xây dựng chính quyền địa phương hai cấp ở Việt Nam đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ công chức về năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ, phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm, yêu cầu về kỹ năng số và tư duy đổi mới, sáng tạo. Vì vậy, việc cơ cấu lại đội ngũ công chức, nâng cao chất lượng, hoàn thiện chính sách quản lý và xây dựng môi trường làm việc hiện đại để đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.*

● **Từ khóa:** *Chính quyền địa phương hai cấp; Tinh gọn bộ máy; Đội ngũ công chức; Việt Nam.*

Thực tế cho thấy, mô hình chính quyền ba cấp ở Việt Nam, đặc biệt là cấp huyện từng có vai trò là "pháo đài" trong phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh, quốc phòng. Trong tiến trình hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền hành chính phục vụ, việc tối ưu hóa hệ thống đơn vị hành chính lãnh thổ đang trở thành yêu cầu tất yếu, vừa mang tính chiến lược lâu dài, vừa mang tính cấp bách trong ngắn hạn. Việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp tại 34 tỉnh, thành phố từ ngày 1-7-2025 là một dấu mốc, bước tiến quan trọng trong quá trình cải cách hành chính ở Việt Nam. Sự kiện này không chỉ đánh dấu bước chuyển về mặt tổ chức bộ máy, mà còn thể hiện quyết tâm cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả phục vụ Nhân dân theo tinh thần đổi mới toàn diện của Đảng và Nhà nước. Tổng Bí thư Tô Lâm khẳng định: "...đến thời điểm này, đội ngũ chúng ta đã chỉnh tề, hàng lối đã ngay ngắn, cả dân tộc cùng hành quân vươn tới tương lai rực rỡ của đất nước, vì hạnh phúc của nhân dân, vì một Việt Nam phát triển bền vững"[1].

1. Đặc điểm mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở Việt Nam

Việc chuyển đổi mô hình chính quyền địa phương từ ba cấp sang hai cấp là một cuộc cách mạng, dấu mốc lịch sử của công tác lập pháp ở Việt Nam. Mô hình chính quyền địa phương hai cấp được tổ chức gồm cấp tỉnh và

cấp xã. Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Nguyễn Hòa Bình khẳng định: "Nhiều năm qua, bộ máy của chúng ta vẫn phát huy tốt, hiệu quả, nhưng đến nay đã bộc lộ những bất cập trước yêu cầu mới. *Thứ nhất*, bộ máy tổ chức chưa thực sự khoa học, còn cồng kềnh. *Thứ hai*, vẫn tồn tại tầng nấc trung gian. *Thứ ba*, số lượng biên chế hiện tại còn đông, nên việc cải thiện chế độ tiền lương gặp khó khăn. Vì vậy, Trung ương, Bộ Chính trị đã quyết định thực hiện cuộc cách mạng tổ chức bộ máy. Theo đó, chính quyền địa phương được tổ chức theo mô hình hai cấp, bỏ cấp huyện, chỉ còn cấp tỉnh và xã với quy mô mới. Hiện nay, từ 63 tỉnh giảm còn 34 tỉnh; số xã từ hơn 10.300 giảm còn 3.321"[2]. Với mô hình chính quyền hai cấp thì hệ thống chính quyền chỉ còn hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân ở cả cấp tỉnh và cấp xã, giúp giảm tầng nấc trung gian, kỳ vọng sẽ mang lại nhiều đổi mới trong công cuộc cải cách bộ máy hành chính ở Việt Nam.

Thứ nhất, thúc đẩy phân cấp, phân quyền mạnh mẽ giữa Trung ương và địa phương.

Đây không đơn thuần là phục tùng mệnh lệnh, mà chuyển sang cơ chế tự chủ, tự quản thực hiện theo đúng nguyên tắc "địa phương quyết, địa phương làm và địa phương chịu trách nhiệm"[3]. Điều này không chỉ giúp tăng cường tính tự chủ của các địa phương mà còn góp phần xây dựng hệ thống chính quyền gần dân, sát dân, phục vụ Nhân dân tốt hơn, hiệu quả hơn. Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 ngày 19-2-2025 do Quốc hội ban hành đã chỉ rõ các nguyên tắc phân định thẩm quyền, phân quyền, phân cấp giữa Trung ương với chính quyền địa phương, giữa chính quyền địa phương cấp tỉnh với chính quyền địa phương cấp xã một cách khoa học, đồng bộ, thống nhất.

Ngoài ra, mô hình chính quyền mới sẽ xóa bỏ tư duy máy móc cho rằng "ở Trung ương có bộ, ngành nào thì địa phương phải có đơn vị tương tự"[4]. Đây là bước tiến trong tổ chức chính quyền địa phương, thể hiện rõ tính linh hoạt, chủ động và tự chịu trách nhiệm của địa phương. Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trương Hải Long khẳng định: "Việc tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình 2 cấp là chủ trương, chính sách lớn, thể hiện tầm nhìn chiến lược của Việt Nam trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới, đòi hỏi một bộ máy quản trị tinh gọn, hiệu quả và hiện đại. Mô hình này không chỉ khắc phục tình trạng cồng kềnh, tầng nấc, trùng lắp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn trong mô hình tổ chức chính quyền 3 cấp trước đây, mà còn là cơ sở quan trọng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền giữa Trung ương, địa phương và giữa các cấp chính quyền địa phương, tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cấp chính quyền, đặc biệt là cấp xã - nơi gần dân, sát dân và trực tiếp phục vụ người dân"[5].

Thứ hai, mô hình chính quyền hai cấp hướng tới xóa bỏ dần sự phân biệt giữa công chức cấp xã với công chức cấp tỉnh.

Quốc hội đã thông qua Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) có hiệu lực thi hành từ ngày 1-7-2025 và hoàn thiện các quy định nhằm thực hiện chủ trương xây dựng một nền công vụ thống nhất, liên thông, đồng bộ từ Trung ương đến cấp xã, không phân biệt cán bộ, công chức cấp xã với cấp tỉnh. Điều này không chỉ giúp tăng cường tính minh bạch và công bằng trong quản lý nền công vụ mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai các chính sách phát triển kinh tế - xã hội một cách toàn diện và bền vững. Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: "...thực hiện mô hình chính

quyền địa phương 2 cấp, mọi thủ tục hành chính liên quan đến người dân phải được xử lý tại phường, xã, theo tinh thần gần dân, sát dân, phục vụ nhân dân. Những vấn đề vượt thẩm quyền, phường báo cáo lên thành phố để xử lý nhanh nhất cho người dân"[6].

Thứ ba, mô hình chính quyền hai cấp mang nhiều lợi ích quan trọng, đặc biệt trong việc thúc đẩy công nghệ số, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và quản lý điều hành.

Mô hình chính quyền hai cấp tạo cơ sở, nền tảng để các địa phương thúc đẩy triển khai ứng dụng công nghệ số, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo vào quá trình điều hành, quản lý. Theo chủ trương của Trung ương, trong tiến trình triển khai mô hình chính quyền hai cấp, nhiều địa phương trên cả nước đã và đang tích cực đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ nhằm bảo đảm bộ máy vận hành thông suốt. Điển hình như, Bộ Khoa học và Công nghệ đã ban hành Khung kiến trúc Chính phủ số Việt Nam phiên bản 4.0, trong đó điều chỉnh hệ thống thông tin theo hướng phù hợp với mô hình tổ chức mới. Đồng thời, đặt hàng, giao nhiệm vụ cho các doanh nghiệp công nghệ số hàng đầu Việt Nam đẩy mạnh nghiên cứu, phát triển các nền tảng trợ lý ảo chuyên biệt nhằm hỗ trợ cán bộ, công chức thực hiện công vụ, hỗ trợ người dân trong thực hiện thủ tục hành chính, tra cứu thông tin pháp lý, rà soát văn bản quy phạm pháp luật. Những trợ lý ảo chuyên biệt này được kỳ vọng sẽ thúc đẩy quá trình chuyển đổi sang mô hình chính quyền địa phương hai cấp diễn ra minh bạch, thuận lợi và hiệu quả hơn.

Thứ tư, mô hình chính quyền hai cấp là cơ hội để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Việc xây dựng bộ máy chính quyền địa phương hai cấp không chỉ giúp cải thiện hiệu quả hoạt động mà còn đặt ra những yêu cầu ngày càng cao về năng lực, trình độ, chuyên môn, ý thức trách nhiệm của từng cán bộ, công chức, viên chức. Điều này đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức, viên chức phải chủ động trong việc học hỏi, nâng cao về kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, phát triển bản thân để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nền công vụ. Hơn nữa, việc trau dồi, rèn luyện sẽ trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển năng lực và nâng cao chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ. Đây là nền tảng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, tận tâm, có ý thức trách nhiệm, có tài, có tâm và nhiệt huyết phục vụ Nhân dân, phụng sự đất nước. Tổng Bí thư Tô Lâm chỉ rõ: "...cần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ tâm, tầm, tài, tín, thực hiện nói đi đôi với làm, tránh hình thức, phô trương, ngại đổi mới; phát huy dân chủ trong Đảng, đồng thời giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương"[7].

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, việc chuyển đổi sang mô hình chính quyền địa phương hai cấp cũng đặt ra không ít *thách thức*: Việc thiếu cơ chế phối hợp rõ ràng giữa cấp tỉnh và cấp xã có thể dẫn đến sự chồng chéo hoặc bỏ sót nhiệm vụ, gây gián đoạn trong quản lý. Nguy cơ lạm quyền ở cấp xã có thể gia tăng khi được phân quyền mạnh mẽ, trong khi đó hệ thống cơ chế giám sát vẫn chưa được hoàn thiện. Hạn chế về nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất, nhất là ở cấp xã, đã và đang là một trong những rào cản lớn trong việc đảm bảo chất lượng cung ứng dịch vụ công. Yêu cầu điều hành thông suốt từ cấp tỉnh xuống cấp xã trong mô hình mới đòi hỏi sự phát triển đồng bộ hạ tầng công nghệ thông tin hiện đại. Trên thực tế, ở một số xã/phường mới thành lập chưa được trang bị đầy đủ thiết bị ký số hoặc chưa cấp chứng thư số tương ứng với chức

danh mới dẫn đến khó khăn trong việc thực hiện thao tác ký số hồ sơ trên hệ thống thông tin giải quyết thủ tục hành chính. Ngoài ra, trong những ngày đầu vận hành hệ thống VNeiD và Cổng Dịch vụ công Quốc gia đã ghi nhận tình trạng quá tải, tốc độ truy cập chậm gây ảnh hưởng đến quá trình tiếp nhận và xử lý hồ sơ, đồng thời, gây ra những khó khăn nhất định cho người dân cũng như cán bộ thực thi trong quá trình xử lý hồ sơ...

Mặt khác, năng lực của cán bộ, công chức, viên chức cấp cơ sở có lúc, có nơi chưa đáp ứng được yêu cầu khi phải đảm nhận thêm các nhiệm vụ phức tạp trước đây thuộc cấp huyện. Sự chuyển đổi mô hình chính quyền địa phương ba cấp sang hai cấp không chỉ là sự thay đổi về tổ chức hành chính mà còn đòi hỏi sự chuyển biến về tư duy quản lý, cách thức thực thi công vụ nên cần có thời gian để thích ứng. Ngoài ra, việc sáp nhập cũng đặt ra bài toán khó về tình trạng dôi dư cán bộ, sự thay đổi về vị trí địa lý của cơ quan, đơn vị sau sáp nhập đang gây ra những xáo trộn nhất định về tâm lý cho đội ngũ công chức…

2. Yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ công chức trong quá trình triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở Việt Nam hiện nay

Trong xây dựng mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đội ngũ công chức giữ vai trò then chốt, quyết định trực tiếp đến hiệu quả, chất lượng hoạt động, và sự bền vững của bộ máy chính quyền. Bộ trưởng Bộ Nội vụ Phạm Thị Thanh Trà nhận định: "...việc cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức không còn là một sự lựa chọn, mà là một yêu cầu rất cấp bách để thực hiện việc chuyển đổi hoàn toàn từ quản lý hành chính, sang quản trị phục vụ Nhân dân. Đồng thời, khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, đòi hỏi tăng mạnh trách nhiệm, khối lượng công việc rất lớn, yêu cầu nhiệm vụ thì rất cao"[8]. Do vậy, để đáp ứng được yêu cầu của mô hình bộ máy chính quyền địa phương hai cấp, đội ngũ công chức Việt Nam cần có sự thay đổi toàn diện.

Thứ nhất, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng thực thi công vụ.

Với bộ máy chính quyền hai cấp thì việc bố trí công chức làm việc ở các địa phương đã được thực hiện đúng theo tinh thần "chọn người theo việc". Trên cơ sở đó, lấy hiệu quả công việc làm thước đo; đồng thời, ưu tiên những cán bộ, công chức có năng lực thực tiễn, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần phục vụ Nhân dân cao... đảm nhận các vị trí lãnh đạo chủ chốt tại chính quyền cấp xã với phương châm "cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm" vì lợi ích chung.

Mục tiêu cao nhất của chính quyền địa phương hai cấp là gần dân, lắng nghe ý kiến và tận tâm phục vụ Nhân dân một cách hiệu quả và kịp thời. Do vậy, đòi hỏi đội ngũ công chức cần nâng cao hơn nữa năng lực chuyên môn và kỹ năng thực thi công vụ. Bởi chọn người để làm việc không phải là chọn người cho đủ, mà là chọn người phù hợp về năng lực, hướng tới tinh gọn bộ máy hoạt động "hiệu năng - hiệu lực - hiệu quả". Đối với cấp tỉnh, đội ngũ công chức cần có kiến thức tổng hợp, khái quát và toàn diện để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc. Trong khi đó, ở cấp cơ sở, ngoài việc nắm vững các nội dung chung, công chức còn phải hiểu rõ các vấn đề cụ thể, thực tế và có kiến thức sâu rộng, vì họ thường xuyên phải giải quyết những tình huống phát sinh của địa phương. Hiện nay, trong bối cảnh chính quyền địa phương hai

cấp mới đi vào hoạt động nên có nhiều việc cần phải làm, nhiều nút thắt cần tháo gỡ; do đó, đòi hỏi sự nỗ lực, cố gắng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở cũng như sự đồng hành, hỗ trợ của cả hệ thống chính trị. Đây chính là nhân tố đảm bảo bộ máy chính quyền cơ sở hoạt động hiệu lực, hiệu quả, góp phần thực hiện mục tiêu chung của đất nước trong công cuộc "sắp xếp lại giang sơn".

Thứ hai, nâng cao phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm và ý thức phục vụ Nhân dân.

Tinh thần "rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ tiến độ, rõ kết quả" được xem là điều kiện then chốt để mô hình chính quyền địa phương hai cấp thực sự đi vào cuộc sống, tránh hình thức, máy móc. Đại hội XIII, Đảng ta yêu cầu: "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển đất nước [...] Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân"[9].

Trong hoạt động của bộ máy chính quyền địa phương hai cấp thì đội ngũ công chức, nhất là công chức cấp xã phải đối mặt với khối lượng công việc lớn hơn, phạm vi quản lý rộng hơn và yêu cầu trách nhiệm cao hơn. Do đó, đòi hỏi họ không chỉ có trình độ chuyên môn mà còn phải có ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ, bởi mọi hành vi quan liêu, thiếu trách nhiệm hay vi phạm kỷ luật đều có thể tác động trực tiếp đến quyền lợi của người dân và doanh nghiệp. Khi tiến hành sắp xếp tổ chức bộ máy, công tác cán bộ được coi là "then chốt của then chốt", nên việc đánh giá, lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc giữ vai trò vô cùng quan trọng. Vì vậy, đòi hỏi đội ngũ công chức phải toàn diện hơn, toàn năng hơn và đặc biệt, giỏi một việc nhưng thành thạo nhiều việc.

Hiện nay, việc xây dựng bộ chỉ số KPI để đánh giá cán bộ, công chức là hướng đi đúng đắn. Khi xây dựng được bộ chỉ số KPI chính xác, cụ thể gắn với vị trí việc làm sẽ là căn cứ quan trọng để sàng lọc và loại bỏ những công chức có năng lực yếu kém, làm việc thiếu hiệu quả... ra khỏi bộ máy, chấm dứt tình trạng chế độ công chức suốt đời hay "sống lâu lên lão làng". Khi áp dụng KPI sẽ giúp chuyển từ đánh giá theo cảm tính, hình thức sang đánh giá dựa trên kết quả cụ thể, góp phần tạo động lực phấn đấu và cạnh tranh lành mạnh trong đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ trong tình hình mới, yêu cầu bắt buộc đặt ra đối với đội ngũ công chức là phải nâng cao phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm và ý thức phục vụ Nhân dân.

Thứ ba, phát triển kỹ năng số và tư duy đổi mới, sáng tạo.

Phát triển kỹ năng số và tư duy đổi mới, sáng tạo không chỉ là xu hướng mà còn là yếu tố "sống còn" để đội ngũ công chức thích ứng với quá trình chuyển đổi mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ "quản lý hành chính" sang "chính quyền số, phục vụ, kiến tạo phát triển". Đây cũng là yêu cầu cấp thiết trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia và xây dựng nền hành chính hiện đại, phục vụ. Kỹ năng số giúp đội ngũ công chức làm chủ công nghệ, sử dụng hiệu quả các nền tảng quản lý, xử lý công việc trực tuyến, khai thác dữ liệu số và đảm bảo an toàn thông tin. Đây là yếu tố quan trọng để thực hiện nhiệm vụ xây dựng Cổng Dịch vụ công Quốc gia thành điểm một cửa duy nhất phục vụ người dân và doanh nghiệp. Do đó, yêu cầu đội ngũ công chức không chỉ

"biết dùng công nghệ" mà còn phải có tư duy linh hoạt, sáng tạo trong giải quyết vấn đề, mạnh dạn đổi mới cách làm, "dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm" vì lợi ích chung.

Trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ công chức là phải thực hiện chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ số trong mọi hoạt động. Thực hiện "bộ tứ trụ cột", trong đó Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22-12-2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia nhấn mạnh: "**Đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo trong hoạt động của các cơ quan trong hệ thống chính trị**"[10], đội ngũ công chức cần nâng cao nhận thức về chuyển đổi số, nội dung cốt lõi chính là thay đổi cách làm việc, dựa vào công nghệ để làm việc, phục vụ Nhân dân tốt hơn. Vì vậy, việc phát triển kỹ năng số và tư duy đổi mới, sáng tạo không chỉ là xu thế, mà còn là điều kiện tiên quyết để đội ngũ công chức thích ứng với chuyển đổi số, góp phần xây dựng chính quyền số, công dân số và xã hội số một cách toàn diện, hiệu quả.

3. Giải pháp xây dựng đội ngũ công chức Việt Nam đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp thời gian tới

Một là, cơ cấu và sắp xếp lại một cách hợp lý đội ngũ công chức.

Tiến hành rà soát, đánh giá toàn diện năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm và phẩm chất của đội ngũ công chức. Đồng thời, xây dựng quy chuẩn phân loại để xác định những vị trí cần bổ sung, điều động, luân chuyển hoặc tinh giản sau khi sáp nhập. Sắp xếp, bố trí công chức theo vị trí việc làm, đảm bảo "đúng người, đúng việc", ưu tiên những cá nhân có năng lực, bản lĩnh, ý thức trách nhiệm cao, đặc biệt là ở cấp cơ sở. Thực hiện việc luân chuyển, điều động cán bộ, công chức giữa các cấp, các ngành và giữa các địa phương để bồi dưỡng, rèn luyện, phát huy tối đa năng lực. Mặt khác, xây dựng lộ trình cụ thể để giải quyết số lượng công chức dôi dư sau sáp nhập, đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng cho người lao động và tránh gây xáo trộn, mất đoàn kết. Việc phân công cán bộ cần bảo đảm rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, gắn với vị trí việc làm, sẵn sàng tiếp nhận thêm thẩm quyền được phân cấp.

Hai là, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Đẩy mạnh đào tạo về chuyển đổi số, kỹ năng sử dụng phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động công vụ, đảm bảo đội ngũ công chức có thể vận hành thành thạo hệ thống hành chính điện tử, dịch vụ công trực tuyến. Bám sát quan điểm chỉ đạo của Tổng Bí thư Tô Lâm, đó là: "Không có chuyển đổi số, mô hình hành chính hai cấp sẽ không thể vận hành hiệu quả"[11]. Vì vậy, cần tập trung đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bồi dưỡng thêm kiến thức về quản lý nhà nước trong các ngành, lĩnh vực cho đội ngũ công chức, nhất là công chức cấp cơ sở kiêm nhiệm nhiều công vụ. Đồng thời, tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện đạo đức công vụ, nâng cao ý thức trách nhiệm, thái độ tận tụy phục vụ Nhân dân, lấy hiệu quả phục vụ Nhân dân, phụng sự Tổ quốc làm thước đo đánh giá kết quả công việc. Bám sát quan điểm chỉ đạo của Tổng Bí thư Tô Lâm, đó là: "Bộ máy có thay đổi nhưng tinh thần phục vụ nhân dân thì không được phép gián đoạn, nhân dân phải được phục vụ nhanh hơn, tốt hơn"[12]. Bên cạnh đó, việc bố trí nhà công vụ và sắp xếp lại trụ

sở làm việc cần được quan tâm hơn nữa, nhằm đảm bảo điều kiện sinh hoạt, làm việc cho cán bộ, công chức sau sáp nhập.

Ba là, hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý công chức.

Để công tác này đạt hiệu quả cao, cần chú trọng xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc rõ ràng, khách quan dựa trên kết quả đầu ra, nhanh chóng hoàn thiện việc xây dựng bộ chỉ số KPI để đánh giá cán bộ, công chức. Cần gắn kết quả đánh giá với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và các chế độ đãi ngộ; nghiên cứu, xây dựng chế độ lương, thưởng, phụ cấp phù hợp, tạo động lực để công chức cống hiến và gắn bó với nghề. Đồng thời, tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, đơn giản hóa quy trình, thủ tục, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại. Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) quy định việc quản lý cán bộ, công chức dựa vào vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm là trung tâm. Đặc biệt, kết quả đánh giá cán bộ, công chức sẽ được sử dụng để quyết định các nội dung như: Khen thưởng, sắp xếp lại công việc hoặc cho thôi việc để sàng lọc người không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi bộ máy.

Bốn là, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại.

Môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại góp phần nâng cao hiệu quả công vụ, phục vụ Nhân dân tốt hơn và thúc đẩy cải cách hành chính. Vì vậy, trong mô hình chính quyền hai cấp cần chú trọng xây dựng và hoàn thiện hệ thống hạ tầng kỹ thuật, phần mềm chuyên ngành đảm bảo thông tin liên lạc, xử lý công việc thông suốt, đồng bộ từ cấp tỉnh đến cấp xã. Đảm bảo đủ trụ sở, trang thiết bị và các điều kiện cần thiết khác phục vụ công tác của các cơ quan sau sắp xếp, sáp nhập. Xây dựng văn hóa công vụ hiện đại, chuyên nghiệp, đề cao tính kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm. Việc phát triển đội ngũ công chức không chỉ là giải pháp kỹ thuật hành chính, mà còn là điều kiện tiên quyết để xây dựng một nền hành chính phục vụ, đúng tinh thần nhà nước kiến tạo - liêm chính - hành động - hiệu quả.

Như vậy, việc tổ chức bộ máy chính quyền địa phương hai cấp là yêu cầu tất yếu trong tiến trình cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Trong bối cảnh đó, công chức với tư cách là lực lượng trực tiếp thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công và gắn bó chặt chẽ với người dân và doanh nghiệp cần phải được xây dựng, bồi dưỡng và phát triển theo hướng chuyên nghiệp, liêm chính, năng động, có năng lực đổi mới và thích ứng cao. Do đó, việc tiếp tục hoàn thiện thể chế công vụ, nâng cao năng lực, đạo đức công vụ, cùng với đổi mới cách thức tổ chức và quản lý đội ngũ công chức là yêu cầu cấp thiết, nhằm bảo đảm cho mô hình chính quyền hai cấp vận hành thông suốt, hiệu quả, phục vụ tốt nhất cho sự phát triển bền vững của đất nước trong kỷ nguyên mới ■

[1] *Toàn văn bài phát biểu của Tổng Bí thư: Cả dân tộc cùng vươn tới tương lai rực rỡ*, https://vov.vn, ngày 30-6-2025.

[2] Phạm Đông, Tường Vân, *Vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, dấu mốc lịch sử cho giai đoạn mới*, https://laodong.vn, ngày 30-6-2025.

[3] Chiến Thắng, *Phân cấp, phân quyền để địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm*, https://www.qdnd.vn, ngày 15-2-2025.

[4] Hiền Chi, *Mô hình chính quyền địa phương hai cấp: Đáp ứng yêu cầu của đất nước và thời đại*, https://hanoimoi.vn, ngày 26-6-2025.

[5] *Tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình 2 cấp thể hiện tầm nhìn chiến lược của Việt Nam*, https://nhandan.vn, ngày 17-6-2025.

[6] Nguyễn Hưởng, *Tổng Bí thư Tô Lâm: Bộ máy chính quyền 2 cấp phải gần dân, sát dân, phục vụ dân tốt hơn*, https://nld.com.vn, ngày 2-7-2025.

[7] Đức Minh, *Tổng Bí thư Tô Lâm: Xây dựng đội ngũ cán bộ đủ tâm, tầm, tài, tín*, https://plo.vn, ngày 15-7-2025.

[8] Thu Hằng, *Cán bộ, công chức sẽ quyết định sự thành công của mô hình chính quyền địa phương hai cấp*, https://vneconomy.vn, ngày 17-6-2025.

[9] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.178-179.

[10] Bộ Chính trị, *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22-12-2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

[11] Phương Liên, *Tổng Bí thư Tô Lâm: Không có chuyển đổi số, mô hình hành chính hai cấp sẽ không thể vận hành hiệu quả*, https://baochinhphu.vn, ngày 2-7-2025.

[12] Khánh Minh, *Linh hoạt, sáng tạo vận hành chính quyền 2 cấp*, https://nhandan.vn, ngày 15-7-2025.

GIỚI THIỆU SÁCH

50 NĂM NỀN VĂN HỌC, NGHỆ THUẬT VIỆT NAM SAU NGÀY THỐNG NHẤT ĐẤT NƯỚC (30/4/1975-30/4/2025) NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

TÁC GIẢ: BAN TUYÊN GIÁO VÀ DÂN VẬN TRUNG ƯƠNG

Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật
Năm xuất bản: 2025
Số trang: 912

Năm mươi năm đồng hành cùng dân tộc, văn học, nghệ thuật Việt Nam đã trải qua nhiều thời kỳ, có những thăng trầm, song các thế hệ văn nghệ sĩ nước nhà đã ý thức rõ vai trò, trách nhiệm của mình, nỗ lực đóng góp, tạo nên những bước phát triển mạnh mẽ, đổi mới sâu sắc, toàn diện và đạt được những thành tựu quan trọng. Bên cạnh nhiều thành tựu, kết quả đã đạt được, văn học, nghệ thuật Việt Nam 50 năm qua vẫn còn những hạn chế, bất cập.

Nhằm góp phần làm rõ nội dung, ý nghĩa, thành tựu của văn học, nghệ thuật Việt Nam trong nửa thế kỷ qua, cũng như chỉ ra những hạn chế, nguyên nhân, bài học kinh nghiệm và định hướng phát triển nền văn học, nghệ thuật Việt Nam trong giai đoạn mới, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật xuất bản cuốn sách *50 năm nền văn học, nghệ thuật Việt Nam sau ngày thống nhất đất nước (30/4/1975 - 30/4/2025) - Những vấn đề đặt ra và định hướng phát triển* với ba nội dung chủ yếu: 1) Bối cảnh lịch sử tác động đến nền văn học, nghệ thuật Việt Nam 50 năm sau ngày thống nhất đất nước; 2) Thực trạng nền văn học, nghệ thuật Việt Nam sau ngày thống nhất đất nước; 3) Những vấn đề đặt ra, nhiệm vụ và giải pháp phát triển văn học, nghệ thuật Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 ■

NHƯ MAI *giới thiệu*