

NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO - YẾU TỐ THEN CHỐT ĐỂ VẬN HÀNH HIỆU QUẢ MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 02 CẤP Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

VŨ THỊ PHƯƠNG ANH (*)

Tóm tắt: Thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV về sáp nhập tỉnh Quảng Nam với thành phố Đà Nẵng đã đặt thành phố Đà Nẵng (mới) trước nhiều cơ hội và thách thức. Với kinh nghiệm đã có trong thời gian triển khai thí điểm chính quyền đô thị, cùng tiềm năng từ việc mở rộng không gian phát triển, thành phố Đà Nẵng đang tập trung xây dựng đội ngũ nhân lực - yếu tố “then chốt” hướng tới một nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu quả và gần dân theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

Từ khóa: Mô hình chính quyền địa phương 02 cấp; nhân lực chất lượng cao; thành phố Đà Nẵng.

Abstract: The implementation of Resolution No. 202/2025/QH15 dated 12 June 2025 of the 15th National Assembly on the merger of Quang Nam province and Da Nang city has placed the newly established Da Nang city before numerous opportunities and challenges. Building on its experience from the pilot implementation of the urban government model, together with the potential generated by the expansion of its development space, Da Nang city is focusing on developing a high-quality workforce as a “key” factor toward building a modern, professional, efficient, and people-centered administration under the two-tier local government model.

Keywords: Two-tier local government model; high-quality human resources; Da Nang city.

Ngày nhận bài: 05/12/2025 Ngày biên tập: 08/12/2025 Ngày duyệt đăng: 08/01/2026

Cơ hội và thách thức cho sự phát triển bền vững

Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV về sáp nhập tỉnh Quảng Nam với thành phố Đà Nẵng không chỉ nhằm điều chỉnh địa giới hành chính, mà còn là chiến lược tầm vĩ mô nhằm nâng cao năng lực quản trị vùng, kết hợp sức mạnh của một đô thị hiện đại với tiềm năng, văn hóa phong phú kết hợp hài hòa giữa nông thôn và miền núi. Trong bối cảnh đó, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là “chìa khóa” để mô hình chính quyền địa

phương 02 cấp của thành phố Đà Nẵng hoạt động thông suốt và hiệu quả.

Thực tiễn hơn 04 năm triển khai thí điểm mô hình chính quyền đô thị theo Nghị quyết số 119/2020/QH14 tại thành phố Đà Nẵng đã cho thấy những ưu điểm vượt trội của bộ máy mới. Cơ cấu gọn nhẹ, cơ chế ra quyết định nhanh chóng, cùng những bước tiến đáng kể trong chuyển đổi số đã tạo nên dấu ấn riêng của thành phố trong quá trình hiện đại hóa nền hành chính công. Đặc biệt, việc tỉnh Quảng Nam được sáp nhập đã mang đến cơ hội vàng cho Đà Nẵng với diện tích rộng, quỹ đất công nghiệp lớn, không gian phát triển tiềm năng...

Ngay từ ngày 01/7/2025, Kỳ họp thứ nhất của HĐND thành phố Đà Nẵng đã phê chuẩn nhiều quyết định quan trọng, trong đó

(*) PGS.TS; Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Quảng Nam

Nghị quyết của HĐND thành phố về biên chế năm 2025 đã đặt nền móng cho việc tổ chức và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong giai đoạn mới.

Tuy nhiên, với địa bàn của thành phố Đà Nẵng (mới) trải dài từ đồng bằng ven biển, trung du, miền núi đến biên giới và hải đảo, mỗi khu vực có những đặc thù riêng về kinh tế - xã hội và nhu cầu dịch vụ công khác nhau. Khu vực đồng bằng và đô thị đòi hỏi hạ tầng giao thông hiện đại, dịch vụ công trực tuyến nhanh chóng và chất lượng cao. Ngược lại, vùng miền núi lại đặt nặng yêu cầu về an sinh xã hội, y tế cơ sở và phổ cập giáo dục. Riêng các xã đảo còn có nhu cầu đặc thù về bảo đảm quốc phòng - an ninh gắn liền với phát triển sinh kế cho ngư dân. Sự khác biệt này, nếu không được điều tiết bằng cơ chế phân bổ nguồn lực công bằng và hợp lý, rất dễ dẫn đến tình trạng mất cân đối trong đầu tư và phát triển.

Trong bối cảnh đó, vai trò của cấp xã trở nên quan trọng hơn bao giờ hết, bởi đây là cấp gần dân nhất, khi vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp thì cấp xã vừa phải đảm nhiệm chức năng truyền thống của mình, vừa phải thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của cấp huyện chuyển giao về và trực tiếp giải quyết các công việc hàng ngày của Nhân dân. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải cơ cấu lại tổ chức bộ máy cấp xã một cách khoa học và hiệu quả, đồng thời nâng cao năng lực, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để đáp ứng với những đòi hỏi mới. Khi các xã, phường được mở rộng thì đội ngũ cán bộ phải đáp ứng cả về số lượng và chất lượng. Đây vừa là cơ hội, vừa là thách thức trong quá trình vận hành bộ máy chính quyền 02 cấp ở thành phố Đà Nẵng.

Theo quan điểm của các chuyên gia quản lý hành chính công, một trong những vấn đề cốt lõi khi triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp là phải thay đổi tư duy về quản trị nhân sự. Và đến thời điểm này, để vận hành có hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, thành phố Đà Nẵng đang tập trung triển khai thực hiện một số nội dung sau:

Một là, cùng với việc từng bước xóa bỏ rào cản trong tuyển dụng và bổ nhiệm, thành phố tập trung tổ chức sắp xếp lại bộ máy theo

hướng tăng cường cán bộ, công chức chuyên môn từ cấp thành phố về làm việc tại cấp xã. Việc này không đơn thuần là di chuyển nhân sự mà là chiến lược gắn kết chặt chẽ giữa 02 cấp chính quyền, giúp truyền tải nhanh chóng các chính sách, đồng thời phản ánh kịp thời tình hình thực tế từ cơ sở lên cấp ra quyết định.

Hai là, bên cạnh vấn đề tổ chức và nhân sự, điều kiện làm việc của cán bộ, công chức cấp xã cũng được đầu tư, nâng cấp và cải thiện một cách toàn diện. Trong kỷ nguyên số, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý và phục vụ người dân không còn là lựa chọn mà đã trở thành yêu cầu bắt buộc. Để cán bộ, công chức cấp cơ sở có thể sử dụng thành thạo các công nghệ khoa học, kỹ thuật và thông tin hiện đại, thành phố ưu tiên cải tiến, nâng cấp hạ tầng công nghệ thông tin của cấp xã. Đặc biệt, trong bối cảnh người dân hiện nay đã từng bước làm quen với việc sử dụng các tính năng của chính quyền điện tử, nộp hồ sơ giao dịch một cửa trực tuyến, thì việc đầu tư vào hạ tầng số không chỉ giúp cán bộ làm việc hiệu quả hơn, mà còn nâng cao sự hài lòng của người dân.

Ba là, nhanh chóng đồng bộ hóa hệ thống chính quyền điện tử và chính quyền số từ cấp thành phố đến các phường, xã, bảo đảm kết nối thống nhất cũng như dữ liệu thông suốt, nhất là ở khu vực tỉnh Quảng Nam trước đây để tránh tình trạng nghẽn trong cung cấp dịch vụ công, làm gián đoạn việc phục vụ người dân và doanh nghiệp. Vì vậy, ngay từ những ngày đầu, thành phố đã xác định việc xây dựng hạ tầng số đồng bộ là một trong những ưu tiên hàng đầu.

Đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực - cốt lõi của vấn đề

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chất lượng cao không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là chiến lược dài hạn, tạo nền tảng vững chắc cho quá trình xây dựng chính quyền đô thị hiện đại tại thành phố Đà Nẵng. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, thành phố cần có đội ngũ cán bộ không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn có tầm nhìn chiến lược, khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội và có tinh thần tận tụy phục vụ Nhân dân.

Vấn đề cốt lõi là phải đào tạo được một đội ngũ cán bộ đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ và vị trí công việc mới. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải được thiết kế khoa học, bảo đảm trang bị đủ kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu mới, đáp ứng tiêu chuẩn cho từng đối tượng, từng vị trí công tác cụ thể. Điều này giúp cán bộ có đủ năng lực giải quyết tốt các vấn đề mới phát sinh trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp. Đặc biệt, các chương trình đào tạo cần tập trung vào những kỹ năng then chốt như quản lý, ứng dụng công nghệ số trong quản lý hành chính, kỹ năng giao tiếp và giải quyết vấn đề, cũng như khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa - một yếu tố quan trọng khi thành phố mới có sự đa dạng về địa lý và văn hóa, xã hội.

Việc hợp nhất các cơ quan chuyên môn cũng đặt ra yêu cầu rà soát, sắp xếp lại chức năng, nhiệm vụ một cách cẩn trọng để tránh chồng chéo, đồng thời bố trí và điều chuyển cán bộ bảo đảm công bằng, minh bạch. Quá trình này không chỉ đơn thuần là việc sắp xếp lại tổ chức mà còn liên quan đến việc hợp nhất hệ thống dữ liệu và thủ tục hành chính giữa tỉnh Quảng Nam trước đây và thành phố Đà Nẵng. Đây là khâu quan trọng, quyết định sự thành công của mô hình chính quyền mới. Áp lực càng trở nên lớn hơn khi phải đảm bảo sự kết nối và tương thích giữa các hệ thống đã và đang vận hành, trong khi vẫn phải duy trì việc cung cấp dịch vụ công liên tục cho người dân và doanh nghiệp.

Với tư duy đột phá, coi đầu tư cho con người là nền tảng vững chắc cho phát triển bền vững, thành phố Đà Nẵng tiếp tục khẳng định vị thế tiên phong trong cải cách hành chính bằng việc xây dựng chính sách mới về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Nghị quyết của HĐND thành phố về vấn đề này có ba điểm đột phá lớn: Thiết kế chính sách mang tính nhân văn và công bằng vùng miền; Khuyến khích mạnh mẽ tinh thần tự học, tự bồi dưỡng của cán bộ; Đảm bảo tính khả thi, đồng bộ với cơ chế tự chủ tài chính hiện hành.

Khác với các quy định trước đây vốn chỉ tập trung vào hình thức “cử đi học”, Nghị

quyết lần này sẽ mở rộng sang cơ chế khuyến khích tự học, tự đào tạo, tạo điều kiện cho mỗi cán bộ, công chức chủ động cập nhật kiến thức, kỹ năng mới mà không cần chờ phân bổ chỉ tiêu. Cụ thể là, những người tự túc học sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ) và hoàn thành chương trình được công nhận sẽ nhận mức hỗ trợ một lần từ 15 triệu đồng đối với thạc sĩ và 40 triệu đồng đối với tiến sĩ. Đối với các khóa ngắn hạn về công nghệ thông tin, kỹ năng số, quản trị đổi mới sáng tạo, nếu học viên tự học và được cấp chứng chỉ, thành phố sẽ hỗ trợ 50% học phí thực tế. Nhìn dưới góc độ quản trị nguồn nhân lực, chính sách này không chỉ tiết kiệm ngân sách nhà nước mà còn tạo ra động lực phát triển nội sinh trong từng cán bộ, viên chức. Khi mỗi cá nhân chủ động học tập, cơ quan quản lý nhà nước sẽ hình thành văn hóa học tập, nơi mọi người đều nhận thức rằng tri thức là công cụ quan trọng nhất để hoàn thành nhiệm vụ trong thời kỳ chuyển đổi số.

Đằng sau các con số và quy định cụ thể là một triết lý phát triển rõ ràng “xây dựng nền công vụ học tập suốt đời”. Khi nền hành chính chuyển mình theo hướng số hóa, kiến thức và kỹ năng trở nên lỗi thời rất nhanh, việc duy trì năng lực học tập liên tục là yêu cầu bắt buộc. Thành phố Đà Nẵng đã nhận thức sâu sắc điều đó, thay cho đào tạo “một lần cho cả đời” bằng việc hướng tới mô hình đào tạo tuần hoàn, trong đó mỗi cán bộ đều có kế hoạch học tập định kỳ 3 - 5 năm, cập nhật kỹ năng mới, công nghệ mới và phương pháp làm việc hiện đại. Tính đến giữa năm 2025, Đà Nẵng là địa phương có tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo lại và bồi dưỡng hàng năm cao nhất khu vực miền Trung (khoảng 65%). Điều này phản ánh không chỉ sự quan tâm của chính quyền, mà còn là kết quả của việc xây dựng văn hóa học tập trong khu vực công của mỗi cán bộ, công chức và người lao động ở thành phố Đà Nẵng. Bên cạnh đó, Nghị quyết cũng quy định rõ trách nhiệm của các sở, ngành trong việc lập kế hoạch đào tạo, đảm bảo tránh trùng lặp, phân bổ hợp lý và đúng người, đúng nhu cầu. Đây là cơ chế “hai chiều”: nhà nước hỗ trợ, nhưng người thụ hưởng phải có trách nhiệm học tập và ứng dụng hiệu quả.

Sau sáp nhập, Đà Nẵng đang đứng trước một chặng đường mới, nhiều thử thách song cũng tràn đầy cơ hội. Với diện tích mở rộng, dân số tăng lên và tiềm năng phát triển được nhân lên nhiều lần, thành phố có đủ điều kiện để trở thành một trung tâm kinh tế - xã hội năng động của khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Tuy nhiên, để biến tiềm năng thành hiện thực, yếu tố con người - nguồn nhân lực chất lượng cao - sẽ là chìa khóa quyết định sự thành công. Không có đội ngũ cán bộ, công chức giỏi, tận tụy, có năng lực và tầm nhìn, mọi kế hoạch phát triển, dù tham vọng đến đâu cũng khó có thể thành hiện thực.

Để giải quyết những thách thức này, thành phố Đà Nẵng cần tiếp tục sát sao, chủ động triển khai quyết liệt và đồng bộ các giải pháp, cụ thể là:

Thứ nhất, chú trọng công tác tuyên truyền, phổ biến và quán triệt các chủ trương, quy định của Đảng và Nhà nước, thực hiện tốt công tác chính trị, tư tưởng, tạo sự thống nhất cao trong Đảng, trong hệ thống chính trị và sự đồng thuận trong Nhân dân về chủ trương sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy. Hoạt động này là nền tảng quan trọng để đảm bảo hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trong hệ thống chính trị.

Thứ hai, UBND thành phố chủ động thành lập, tổ chức và sắp xếp lại các cơ quan, đơn vị trực thuộc, quy định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức. Việc chỉ đạo kiện toàn và ổn định tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã cần được tiếp tục đẩy mạnh, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước ở địa phương. Đây là những bước đi cụ thể, thiết thực, tạo tiền đề vững chắc cho sự phát triển bền vững của thành phố trong giai đoạn tới.

Thứ ba, công tác thanh tra, kiểm tra và đôn đốc thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp cũng được đặc biệt chú trọng bởi thanh tra, kiểm tra chính là công cụ quan trọng để phát hiện kịp thời những vướng mắc, bất cập trong quá trình triển khai, từ đó có biện pháp điều chỉnh phù hợp. Hoạt động thanh tra, kiểm tra không chỉ tập trung vào việc phát hiện sai phạm mà còn hướng đến việc tư vấn, hỗ trợ các đơn vị cơ sở thực hiện

tốt các quy định, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của toàn bộ bộ máy.

Thứ tư, việc đầu tư vào cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin và chuyển đổi số cần được đẩy mạnh một cách đồng bộ và toàn diện. Đây không chỉ là yêu cầu về kỹ thuật mà còn là điều kiện cần thiết để xây dựng một chính quyền minh bạch, hiệu quả, gần dân. Khi mọi dịch vụ công đều có thể được thực hiện trực tuyến, khi mọi thông tin đều được công khai, minh bạch, niềm tin của người dân vào chính quyền sẽ được củng cố và nâng cao.

Kinh nghiệm cho thấy, những thành phố phát triển trên thế giới cũng như trong khu vực đều là những nơi đầu tư mạnh mẽ vào yếu tố “con người”. Trong kỷ nguyên của kinh tế tri thức, sức mạnh cạnh tranh không chỉ đến từ cơ sở hạ tầng hay nguồn vốn, mà chất lượng nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức quản lý có vai trò quan trọng nhất. Thành phố Đà Nẵng với truyền thống văn hiến cùng tinh thần đổi mới, sáng tạo đã được “minh chứng” qua nhiều năm cùng sự quyết tâm, thông qua những kế hoạch chi tiết, khoa học, đúng đắn, lộ trình cụ thể, trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức... Nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nền tảng cho sự thành công của mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, mà còn là động lực quan trọng giúp thành phố tiếp tục khẳng định vị thế của Đà Nẵng - một trong những đô thị hiện đại, văn minh, đáng sống, góp phần tích cực vào sự phát triển chung của khu vực miền Trung - Tây Nguyên và cả nước./.

Tài liệu tham khảo:

1. Quốc hội, *Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về “Sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh”*.
2. Quốc hội, *Nghị quyết số 119/2020/QH14 ngày 19/6/2020 về “Thí điểm tổ chức mô hình chính quyền đô thị và một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Đà Nẵng”*.
3. Nghị quyết của HĐND thành phố Đà Nẵng về “Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động năm 2025”.