

PHÁT HUY NĂNG LỰC THỰC TIỄN CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 02 CẤP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

ĐOÀN THỊ HUẾ (*)

Tóm tắt: Phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của chính quyền địa phương 02 cấp ở Thành phố Hồ Chí Minh là nội dung, biện pháp quan trọng trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Bài viết làm rõ vai trò của việc phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức; thực trạng năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức; qua đó, đề xuất một số giải pháp phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của chính quyền địa phương 02 cấp ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

Từ khóa: Năng lực thực tiễn; đội ngũ cán bộ, công chức; chính quyền địa phương 02 cấp; Thành phố Hồ Chí Minh.

Abstract: Enhancing the practical capacity of the contingent of cadres and civil servants to meet the requirements of the two-tier local government in Ho Chi Minh City is an important content and measure in Party building and the development of the political system to meet the demands and tasks of national development in the new era. The article clarifies the role of enhancing the practical capacity of cadres and civil servants, examines the current state of their practical capacity, and thereby proposes several solutions to strengthen such capacity in order to meet the requirements of the two-tier local government in Ho Chi Minh City today.

Keywords: Practical capacity; cadres and civil servants; two-tier local government; Ho Chi Minh City.

Ngày nhận bài: 10/12/2025 Ngày biên tập: 06/01/2026 Ngày duyệt đăng: 19/01/2026

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030 đã chỉ rõ: “Tiếp tục rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ hiện có để sắp xếp, bố trí phù hợp với yêu cầu tình hình mới, phát hiện, sàng lọc những cá nhân yếu, kém, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hoặc có biểu hiện trì trệ, thiếu tinh thần trách nhiệm; đồng thời, quan tâm, thu hút, giữ chân, bố trí, đãi ngộ xứng đáng cán bộ có năng lực, nhiệt huyết trong công việc, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung”⁽¹⁾. Việc phát huy năng lực thực

tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) đáp ứng yêu cầu của chính quyền địa phương 02 cấp (CQĐP) ở Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) hiện nay có vai trò quan trọng để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển nhanh và bền vững của TP.HCM trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

1. Năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Ngày 01/7/2025, TP.HCM thực hiện mô hình CQĐP 02 cấp trên cơ sở sáp nhập với tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Sau khi sáp nhập, diện tích tự nhiên của TP.HCM là 6.772,6km², dân số trên 14 triệu

(*) ThS; Trường Đại học Văn Hiến

người; có 168 xã, phường và đặc khu; thành lập 16 cơ quan chuyên môn, giảm 27 đầu mối trước khi sáp nhập; giảm 3/6 cơ quan hành chính tương đương cấp tỉnh; giảm hơn 6.000 cán bộ, công chức, viên chức⁽²⁾. Theo Đề án số 4353/ĐA-UBND ngày 04/12/2025 về rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức, viên chức tại các xã, phường, đặc khu trên địa bàn TP.HCM, số lượng CBCC ở 168 đơn vị hành chính cấp xã, là 9.539 biên chế.

Năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC TP.HCM bao kiến thức chuyên môn sâu rộng, toàn diện về pháp luật, chính sách, quy hoạch, quản lý đô thị, đất đai, thuế; kỹ năng xử lý, giải quyết các thủ tục hành chính, soạn thảo văn bản, quản lý hồ sơ, phối hợp liên ngành, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; kỹ năng quản lý, tổ chức, ra quyết định, xử lý tình huống khi môi trường làm việc phức tạp, áp lực cao, phát sinh các tình huống đột xuất, bất ngờ; tinh thần đổi mới, khả năng ứng dụng, sử dụng công nghệ số để tương tác với người dân, doanh nghiệp theo phương thức hiện đại; tư duy chiến lược, trách nhiệm, đạo đức công vụ, tinh thần phục vụ người dân, doanh nghiệp...

Thời gian qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, quản lý, điều hành của Chính phủ, sự vào cuộc quyết liệt, mạnh mẽ của hệ thống chính trị các cấp, sự đồng tình, ủng hộ của nhân dân, năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC ở TP.HCM đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần củng cố, giữ vững niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Các chỉ tiêu, nội dung phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm, chăm lo đời sống cho người dân đều đạt, có nội dung còn vượt chỉ tiêu đề ra. Nhận thức, trách nhiệm của CBCC về thực hiện chức trách, nhiệm vụ ngày càng tăng; cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu CQĐP ở các xã, phường, đặc khu thường xuyên làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của CBCC về yêu cầu, nhiệm vụ công việc đặt ra ngày càng cao trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc để CBCC phát huy hơn nữa năng lực thực tiễn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, xử lý, giải quyết công việc cho người dân, doanh nghiệp hiệu quả nhất.

Để phát huy năng lực thực tiễn của CBCC trong thực hiện mô hình CQĐP 02 cấp, các xã, phường trên địa bàn TP.HCM đã có nhiều cách thức, phương pháp sáng tạo, hiệu quả, như: Mô hình “1 kèm 1” ở phường Phước Thắng, cứ một người dân sẽ có một tình nguyện viên hướng dẫn và trợ giúp. Nhờ vậy, kết quả theo dõi đánh giá mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp trên Cổng Dịch vụ công quốc gia trong giải quyết thủ tục hành chính tại phường Phước Thắng đạt 94%; riêng tỷ lệ hài lòng trong xử lý, phản ánh, kiến nghị đạt 17,9/18 điểm (tương đương 99%)⁽³⁾. Phường An Khánh triển khai 6 mô hình vì nhân dân phục vụ, như: “Chứng thực chữ ký tại nhà hoặc bệnh viện cho người dân”, “Thực hiện, điều chỉnh, thôi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội tại nhà”, “Cấp giấy chứng tử, giấy báo tử tại nhà”, “Xác nhận vị trí nhà đất trên tờ khai thuế phi nông nghiệp”, “Làm việc buổi sáng thứ bảy và làm việc không nghỉ trưa với phương châm hết việc - không hết giờ” và “Nâng cao ứng dụng công nghệ số”. Nhờ vậy, 100% hồ sơ thủ tục hành chính qua Trung tâm dịch vụ hành chính công đều được giải quyết đúng hạn, được người dân, doanh nghiệp đánh giá cao⁽⁴⁾.

Chỉ sau hơn 01 tháng vận hành CQĐP 02 cấp, bộ máy chính quyền phường Dĩ An đã nhanh chóng vào guồng, mỗi ngày tiếp nhận, xử lý hàng trăm hồ sơ, phục vụ từ 300-400 người dân. Từ ngày 01/7/2025 đến nay, đã giải quyết 6.312 hồ sơ, tất cả đều đúng hạn. Xã Phú Giáo từ ngày 01/7 đến ngày 30/7/2025 đã tiếp nhận 4.500 hồ sơ, trong đó giải quyết được 3.497 hồ sơ các loại giải quyết đúng và trước hạn, 539 hồ sơ đang trong hạn⁽⁵⁾.

Trình độ, năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC không ngừng được nâng lên về mọi mặt, đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao hiện nay. Tuyệt đại đa số đội ngũ CBCC của TP.HCM có trình độ đại học trở lên, có tinh thần, trách nhiệm cao trong công việc; có kỹ năng ứng dụng, sử dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số; được sắp xếp, bố trí cơ bản đúng người, đúng việc; đúng chuyên môn, sở trường, thế mạnh. Chính quyền địa phương cấp xã trên địa bàn TP.HCM cũng đã phối hợp với lực lượng tình nguyện viên, các

robot công chức số, trợ lý AI để hỗ trợ đội ngũ CBCC trong quá trình làm việc. Vì vậy, khi người dân, doanh nghiệp đến các trung tâm phục vụ hành chính công làm việc, tiếp cận công nghệ mới được CBCC hướng dẫn cách thức, phương pháp sử dụng nhiệt tình, cởi mở, chu đáo theo đúng tinh thần “coi người dân, doanh nghiệp là đối tượng phục vụ”, mọi việc được xử lý, giải quyết nhanh chóng, thuận tiện.

Bên cạnh kết quả đạt được, năng lực thực tiễn của một bộ phận CBCC trong thực hiện CQĐP 02 cấp ở TP.HCM còn một số hạn chế, như nguồn lực chưa đồng đều, có nơi bị thiếu CBCC đủ năng lực chuyên môn, đặc biệt trong các lĩnh vực đòi hỏi kiến thức chuyên sâu như đất đai, quy hoạch; một số nơi thừa biên chế, nhưng do sắp xếp gấp, điều động nhân sự không phù hợp dẫn đến lãng phí nguồn lực và thiếu tính chuyên nghiệp trong xử lý, giải quyết công việc cho người dân, doanh nghiệp. Theo Báo cáo của Sở Nội vụ TP.HCM, hiện có 106 Ủy ban nhân dân cấp xã vượt 2.102 biên chế, 09 đơn vị đủ và 53 đơn vị thiếu 456 biên chế. Về công tác chuyên môn, toàn TP.HCM có 7.532 công chức/7.415 biên chế quy định cho 27 vị trí, thừa 1.052 công chức nhưng lại thiếu 935 công chức ở các lĩnh vực chuyên môn sâu, như công nghệ thông tin, giao thông, y tế, tài chính - kế toán, quản lý đất đai⁽⁶⁾. Cơ chế, chính sách trọng dụng, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ CBCC chưa thật sự tương xứng để tạo động lực trong quá trình làm việc. Cơ sở vật chất để làm việc ở một số địa phương chưa thật sự đồng bộ, thống nhất, hiện đại để đội ngũ CBCC phát huy năng lực thực tiễn của mình...

Nguyên nhân của hạn chế trên là: (1) Sự thay đổi nhanh, mạnh của mô hình tổ chức và yêu cầu quản lý CQĐP 02 cấp, trong khi năng lực đội ngũ chưa kịp thích ứng. (2) Công tác đào tạo, bố trí, sử dụng và đánh giá CBCC chưa thật sự gắn với thực tiễn.



Hội nghị trực tuyến toàn quốc tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp xã về lĩnh vực quản lý nhà nước ngành Nội vụ - Ảnh: VGP/TG

(3) Ý thức trách nhiệm, tinh thần tự học, tự rèn luyện của một bộ phận CBCC chưa cao. (4) Cơ chế, chính sách và điều kiện bảo đảm chưa đủ mạnh để thúc đẩy phát triển năng lực của đội ngũ CBCC.

2. Một số giải pháp phát triển năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của chính quyền địa phương 02 cấp ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ TP.HCM lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030 đã nhấn mạnh: “Huy động mọi nguồn lực, khai thác hiệu quả các tiềm năng, lợi thế, vị trí chiến lược và hiệu quả phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số nhằm thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển nhanh, bền vững, hướng tới 100 năm thành lập Đảng (2030), Thành phố trở thành một đô thị văn minh, hiện đại, trung tâm đổi mới, sáng tạo, năng động, hội nhập, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, có vị trí nổi trội ở khu vực Đông Nam Á, Thành phố nằm trong nhóm 100 thành phố toàn cầu, đáng sống và có hệ sinh thái đổi mới, sáng tạo của thế giới, thuộc nhóm thu nhập cao”⁽⁷⁾.

Để hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ trên và yêu cầu của chính quyền địa phương 02 cấp, TP.HCM cần triển khai đồng bộ một số giải pháp sau đây:

Trước hết, cần tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và vai trò của người đứng đầu về phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC.

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị đặc biệt, trung tâm kinh tế - xã hội lớn của cả nước, cho nên nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC không chỉ là yêu cầu chuyên môn, mà còn là nhiệm vụ chính trị quan trọng, gắn với hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước. Theo đó, cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu chính quyền các cấp cần quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ “có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”; cần khắc phục tình trạng coi trọng bằng cấp, chứng chỉ hình thức, xem nhẹ khả năng giải quyết, xử lý công việc thực tiễn cho người dân, doanh nghiệp. Thông qua sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ, hội nghị cán bộ chủ chốt, cần làm rõ mối quan hệ giữa năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC với chất lượng hoạt động của CQĐP 02 cấp, với sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp và với sự phát triển bền vững của Thành phố. Qua đó tạo sự thống nhất cao về nhận thức và hành động trong toàn hệ thống chính trị, coi phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài. Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong quy hoạch, bố trí, sắp xếp CBCC vào làm việc ở các vị trí khác nhau. Cụ thể hóa một cách linh hoạt, sáng tạo quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ vào từng xã, phường, đặc khu để lựa chọn những CBCC có phẩm chất, năng lực thực tiễn thật sự, đáp ứng với đòi hỏi của tình hình nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao của Thành phố hiện nay.

Hai là, hoàn thiện tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá CBCC theo hướng coi trọng năng lực thực tiễn, chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

Sở Nội vụ TP.HCM cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá đội ngũ CBCC gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ thực tiễn, mức độ hoàn thành công việc và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Cụ thể hóa tiêu chuẩn năng lực thực tiễn đối với từng chức danh CBCC; các tiêu chí đánh giá phải phản

ánh rõ: khả năng vận dụng chủ trương, chính sách vào điều kiện thực tế; năng lực tổ chức thực hiện; khả năng phối hợp liên ngành; kỹ năng xử lý tình huống phức tạp; tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức đánh giá theo hướng đa chiều, khách quan, công khai, minh bạch. Việc đánh giá không chỉ dựa trên nhận xét nội bộ, mà cần gắn với kết quả công việc cụ thể, sản phẩm đầu ra, tiến độ giải quyết hồ sơ, phản hồi của người dân, doanh nghiệp. Đối với CBCC giữ vị trí lãnh đạo, quản lý cần đặc biệt coi trọng năng lực chỉ đạo, điều hành, khả năng xử lý và giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn công việc, cuộc sống.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC theo hướng gắn lý luận với những vấn đề thực tiễn đô thị của Thành phố đang đặt ra cấp thiết, như quản lý đất đai, trật tự xây dựng, giải quyết khiếu nại, tố cáo; cải cách hành chính; chuyển đổi số; quản lý dân cư; cung ứng dịch vụ công; ứng phó với các tình huống khẩn cấp. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCC cần đa dạng, linh hoạt, kết hợp giữa học tập trung và tự học, giữa đào tạo trực tuyến và trực tiếp, giữa học trong lớp và học thông qua giải quyết tình huống thực tiễn. Khuyến khích tổ chức các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề, theo vị trí việc làm, lấy các tình huống thực tế ở cơ sở làm nội dung thảo luận, phân tích. Đồng thời, cần tăng cường mời các chuyên gia thực tiễn, cán bộ có kinh nghiệm quản lý đô thị, quản lý địa phương tham gia giảng dạy, chia sẻ kinh nghiệm, qua đó giúp CBCC nâng cao khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác.

Ba là, đẩy mạnh luân chuyển, điều động, bố trí CBCC gắn với rèn luyện năng lực thực tiễn.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, cấp ủy, tổ chức đảng và chính quyền các cấp cần chú trọng luân chuyển CBCC từ cấp thành phố về cơ sở và ngược lại, từ lĩnh vực chuyên môn này sang lĩnh vực khác có liên quan, nhằm giúp CBCC tích lũy kinh nghiệm thực tiễn toàn diện. Việc luân chuyển phải gắn với quy hoạch CBCC tránh hình thức, tránh gây xáo trộn không cần thiết trong hoạt động của cơ

quan, đơn vị. Đồng thời, cần mạnh dạn bố trí, sử dụng CBCC trẻ, có năng lực, có tư duy đổi mới vào những vị trí, địa bàn khó khăn, phức tạp để rèn luyện bản lĩnh, năng lực thực tiễn. Qua thực tiễn công tác, tiến hành đánh giá khách quan, làm cơ sở cho công tác đề bạt, bổ nhiệm, sử dụng CBCC lâu dài. Từng bước điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC để phục vụ tốt nhất nhu cầu của người dân, doanh nghiệp. Cần gắn kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ với công tác khen thưởng, đề bạt, bổ nhiệm. Những CBCC có năng lực thực tiễn tốt, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có sáng kiến mang lại hiệu quả rõ rệt cần được ghi nhận, tôn vinh kịp thời. Đồng thời, cần tiếp tục cải thiện điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ, nhất là đối với CBCC trực tiếp giải quyết khối lượng công việc lớn, áp lực cao. Có cơ chế bảo vệ CBCC năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, khắc phục tâm lý e ngại, sợ sai, né tránh trách nhiệm.

Bốn là, đẩy mạnh chuyển đổi số, hiện đại hóa phương thức làm việc để nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC.

Chuyển đổi số là yêu cầu tất yếu trong xây dựng CQĐP 02 cấp hiện đại. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, dữ liệu số không chỉ giúp nâng cao hiệu quả quản lý, mà còn góp phần trực tiếp nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện hạ tầng số, hệ thống thông tin quản lý, cơ sở dữ liệu dùng chung, tạo điều kiện để CBCC khai thác, xử lý thông tin nhanh chóng, chính xác trong thực hiện nhiệm vụ; đồng thời tăng cường đào tạo kỹ năng số, kỹ năng sử dụng công nghệ cho đội ngũ CBCC. Thông qua chuyển đổi số, CBCC có điều kiện nâng cao năng lực phân tích, dự báo, ra quyết định, xử lý công việc hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu quản lý đô thị thông minh và phục vụ người dân, doanh nghiệp ngày càng tốt hơn.

Tăng cường kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn nhằm không ngừng nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC. Thông qua kiểm tra, giám sát để kịp thời phát hiện những hạn chế trong năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC, từ đó có biện pháp chấn chỉnh, bồi

dưỡng phù hợp. Đồng thời, cần thường xuyên tổng kết những mô hình hay, cách làm hiệu quả, sáng tạo trong thực tiễn quản lý, điều hành ở các cấp chính quyền, nhân rộng những kinh nghiệm tốt. Việc gắn tổng kết thực tiễn với bổ sung, hoàn thiện chủ trương, chính sách sẽ góp phần không ngừng nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu xây dựng CQĐP 02 cấp ở TP.HCM trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

Việc phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu của CQĐP 02 cấp ở TP.HCM hiện nay là yêu cầu khách quan, cấp thiết. Việc phát huy năng lực thực tiễn của đội ngũ CBCC của Thành phố cần được tiến hành đồng bộ, toàn diện, dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng, sự quản lý thống nhất của Nhà nước và sự giám sát của Nhân dân. Thực hiện tốt các giải pháp nêu trên sẽ góp phần xây dựng đội ngũ CBCC TP.HCM có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu thực thi CQĐP 02 cấp. Qua đó, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, phục vụ người dân, doanh nghiệp ngày càng tốt hơn, tạo nền tảng vững chắc để Thành phố phát triển nhanh, bền vững, xứng đáng với vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước trong kỷ nguyên phát triển và thịnh vượng của dân tộc./.

Ghi chú:

(1), (7) Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030*, tr.10, tr.2.

(2) Hoàng Liêm (2025), *Tìm giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động chính quyền địa phương 02 cấp tại Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://nhandan.vn>, ngày 17/12/2025.

(3), (4), (5) Hữu Duyên - Huỳnh Sơn - Huyền Trang (2025), *Chính quyền 02 cấp ở Thành phố Hồ Chí Minh - Bài 1: Bộ máy thông suốt, hành động quyết liệt*, <https://www.hcmcpv.org.vn>, ngày 13/8/2025.

(6) Phương Nhi - Kỳ Phong (2025), *TP.HCM quyết tâm đi đầu trong sắp xếp hơn 1.000 biên chế dôi dư, triển khai năm 2026*, <https://tuoitre.vn>, ngày 09/12/2025.