

CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP: NHẬN THỨC ĐÚNG, ĐỊNH VỊ RÕ ĐỂ GIẢI QUYẾT NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA SAU MỘT NĂM THỰC HIỆN

TRẦN ANH TUẤN*

Sau một năm thiết lập và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều kết quả tích cực đã được ghi nhận. Tuy nhiên, vẫn còn những vấn đề đặt ra cần tiếp tục giải quyết để mô hình này vận hành theo hướng hiện đại và hiệu quả. Bài viết nhận diện những vấn đề liên quan đến thể chế pháp luật, phân cấp, phân quyền, tinh gọn tổ chức, chế độ công vụ, công chức và chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, bài viết nghiên cứu sẽ góp phần nhận thức đúng và định vị rõ mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đồng thời đề xuất tư duy mới cùng các giải pháp nhằm bảo đảm mô hình tiếp tục vận hành thông suốt, hiện đại và hiệu quả.

Từ khóa: Chính quyền địa phương hai cấp; cấp dưới tỉnh; quản trị; phân quyền; cải cách hành chính; chuyển đổi số.

After one year of establishing and operating the two-tier local government model, many positive outcomes have been achieved. However, several issues remain that require further attention to ensure the model continues to operate in a modern and effective manner. The article identifies key issues relating to the legal framework, decentralization and devolution, organizational streamlining, the civil service system and civil servants, and digital transformation. On this basis, the article contributes to a proper understanding and clearer positioning of the two-tier local government model, while proposing new approaches and practical solutions to ensure its continued smooth, modern, and effective operation.

Keywords: Two-tier local government; sub-provincial level; governance; devolution; administrative reform; digital transformation.

NGÀY NHẬN: 25/6/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/6/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 17/7/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.366.2026.1551>

1. Đặt vấn đề

Sau một năm thiết lập và hoạt động, mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã vận hành ổn định, tương đối thông suốt, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và phục vụ Nhân dân. Mô hình này đang yêu cầu chuyển từ quản lý nhà nước sang quản trị

quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả; phát triển kinh tế thị trường, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền, phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng.

** TS, Chủ tịch Hiệp hội Khoa học Hành chính Việt Nam, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ*

Qua quá trình hoạt động, chính quyền địa phương hai cấp đang có một số vấn đề đặt ra. Trong đó, nhận thức đúng là vấn đề quyết định để định vị rõ chính quyền địa phương hai cấp và dẫn dắt thực tiễn. Từ đó, đưa ra giải pháp chuẩn để giải quyết các vấn đề đặt ra, đưa chính quyền địa phương hai cấp tiếp tục vận hành hiệu quả hơn, quản trị tốt hơn.

Việc tổ chức chính quyền địa phương hai cấp không đơn thuần là giảm một cấp trung gian. Đây là việc thiết lập mô hình mới thay cho mô hình chính quyền địa phương ba cấp, chuyển từ quản lý hành chính truyền thống sang quản trị kiến tạo, phục vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới. Đây không chỉ là cuộc cách mạng về tinh gọn tổ chức bộ máy mà còn là cuộc cách mạng về quản trị kiến tạo, phục vụ dựa trên cơ sở phân quyền, số hóa dữ liệu, với cơ chế vận hành mới. Mở ra cơ hội để xây dựng nền hành chính số, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả. Việc nhận thức đúng, định vị rõ có ý nghĩa quyết định để hoàn thiện và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp tiếp tục hoạt động hiệu quả, phục vụ Nhân dân tốt hơn.

2. Những vấn đề đặt ra sau một năm vận hành chính quyền địa phương hai cấp

Thứ nhất, chất lượng thể chế pháp luật chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, một số văn bản quy phạm pháp luật về phân cấp, phân quyền hoặc chế độ công vụ còn hình thức, chưa thực chất, không đồng bộ, có biểu hiện “bình mới, rượu cũ”.

Khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, việc phân quyền, phân cấp giữa Trung ương và địa phương với 28 nghị định của Chính phủ thực chất chỉ là sự tích hợp cơ học các thẩm quyền đã được phân quyền, phân cấp hiện hành. Trong đó, việc phân quyền, phân cấp đều được trích dẫn theo quy định của các luật chuyên ngành; quy

trình, thủ tục cũng chỉ là sự dẫn chiếu luật hoặc nghị định, thông tư đã ban hành.

Việc phân quyền, phân cấp giữa cấp tỉnh và cấp dưới tỉnh (xã, phường, đặc khu) cũng chưa thực sự đẩy mạnh. Quan hệ thẩm quyền giữa cấp tỉnh và cấp dưới tỉnh vẫn chủ yếu là phân cấp (thực tế là quyền hạn vẫn chủ yếu tập trung ở cấp tỉnh). Bên cạnh đó, cấp dưới tỉnh được giao thêm nhiệm vụ, thẩm quyền nhưng chưa gắn với nguồn lực và điều kiện thực hiện. Với tư tưởng “việc của địa phương để địa phương thực hiện”, công việc thuộc nhiệm vụ của cấp dưới tỉnh đang do chính quyền cấp tỉnh thực hiện đã được chuyển giao về chính quyền cấp dưới tỉnh nhưng chưa gắn với nguồn lực và điều kiện thực hiện, nên dẫn tới khó thực hiện và nảy sinh tâm lý “trên đôn việc xuống dưới”, tạo nên sức ép công việc. Quy trình, thủ tục chậm sửa đổi, bãi bỏ đồng bộ với phân quyền, phân cấp. Cho nên thực chất Trung ương và cấp tỉnh vẫn giữ quyền kiểm soát thông qua ràng buộc về quy trình, thủ tục. Đây là biểu hiện tư duy “xin - cho” trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung vẫn còn in dấu trong lĩnh vực “phân quyền, phân cấp”.

Thứ hai, tổ chức tinh gọn nhưng chưa hợp lý. Khi thiết lập chính quyền địa phương hai cấp thay vì ba cấp, Nghị định số 150/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và UBND xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Sau thời gian thực hiện Chính phủ ban hành Nghị định số 370/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 quy định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 150/2025/NĐ-CP, tuy nhiên, nội dung sửa đổi, bổ sung vẫn chưa triệt để, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cấp dưới tỉnh có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cấp huyện và cấp xã trước khi sáp nhập, với một

số nhiệm vụ từ cấp tỉnh giao thêm. So với cấp huyện (trước đây) nhiệm vụ, quyền hạn cấp dưới tỉnh (xã, phường, đặc khu) hiện nay mở rộng hơn. Chính quyền cấp huyện trước đây cơ cấu tổ chức có 9 - 10 phòng chuyên môn. Nay cấp dưới tỉnh chỉ quy định có 3 phòng với nhiều lĩnh vực dồn vào một phòng là chưa hợp lý. Bởi vì phòng chuyên môn, nếu quản lý nhiều lĩnh vực sẽ dẫn tới không sâu về chuyên môn, không vững về nghiệp vụ và có xu hướng trở thành phòng tổng hợp và không thể tham mưu tốt cho lãnh đạo UBND xã, phường, đặc khu.

Khi khối lượng công việc nhiều, yêu cầu quản trị đòi hỏi cao, việc thiết kế cơ cấu tổ chức cấp dưới tỉnh phải hợp lý thì mới giảm sức ép công việc, nâng cao chất lượng công vụ.

Thứ ba, một số quy định mới ban hành về công vụ, công chức chưa thực sự khoa học, thiếu tính khả thi và chưa đáp ứng yêu cầu cải cách quản trị công vụ. Có thể nêu một số ví dụ cụ thể:

(1) Chế độ công vụ việc làm là một xu thế hiện đại của thế giới, xác định được vị trí việc làm mới rõ người, rõ việc, rõ kết quả, rõ trách nhiệm, giúp tinh giản biên chế. Hiện nay vị trí việc làm và các quy định về quản lý vị trí việc làm vẫn mang tính hình thức, “làm cho có”, chưa thoát khỏi chế độ công vụ chức nghiệp trước kia. Ở cấp dưới tỉnh hiện nay quy định có 45 vị trí việc làm nhưng chưa có Bản mô tả công việc và Khung năng lực cho từng vị trí việc làm. Giao cho từng đơn vị sử dụng công chức quy định thì sẽ có xu hướng cùng một vị trí việc làm nhưng bản mô tả công việc và khung năng lực ở mỗi đơn vị, tổ chức sẽ khác nhau.

Cho nên, vị trí việc làm vẫn đang là điểm nghẽn trong cải cách công vụ. Đây cũng là lý do mà ngày 01/7/2024 (theo kiến nghị của Hiệp hội Khoa học hành chính Việt Nam), Chính phủ đang xem xét chưa trình Quốc hội về Đề án cải cách tiền lương theo vị trí việc

làm, sau đó đã đề nghị nâng lương cơ sở từ 1.800.000đ/tháng lên 2.340.000đ/tháng để cải thiện chế độ tiền lương cán bộ, công chức, viên chức.

Qua khảo sát, nhiều địa phương đều cho rằng, Nghị định số 361/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm vẫn còn hạn chế, cần sớm có một nghị định khác thay thế với các quy định chuẩn và rõ về nguyên tắc, phương pháp xây dựng và thẩm quyền quản lý vị trí việc làm, từ đó, để vị trí việc làm là căn cứ xác định biên chế, cải cách tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Thúc đẩy chuyển từ quản lý công chức sang quản trị công vụ.

(2) Quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức hiện nay mới tập trung vào tiến độ và điểm đầu việc, chưa thực sự gắn với trách nhiệm, chất lượng, hiệu quả... Nghị định số 335/2025/NĐ-CP ngày 21/12/2025 của Chính phủ quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức quy định thêm thuật ngữ “cơ quan trực tiếp sử dụng công chức” và tách hoạt động đánh giá công chức ra thành các công đoạn: theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng; quy mọi công việc về một “công việc chuẩn” mà không thể xác định “công việc chuẩn” là gì? “Nội dung đánh giá” quy định tại khoản 4 Điều 25 *Lược Cán bộ, công chức* năm 2025 được chuyển thành “Tiêu chí đánh giá” tại Điều 12 Nghị định số 335/2025/NĐ-CP chưa quy định đủ và đúng để thực hiện thống nhất, chưa sử dụng các công cụ: phản hồi 360°, OKR để đánh giá phù hợp với nội dung và đối tượng đánh giá mà mới chỉ dùng công cụ KPI. Do đó, quy định đánh giá cần sớm được sửa đổi để phù hợp với chế độ công vụ việc làm.

Thứ tư, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp dưới tỉnh hiện nay không đồng đều; chưa thực sự được bố trí đúng chuyên môn, nghề nghiệp theo vị trí việc làm. Khi tổ chức chính quyền địa phương hai cấp, cán

bộ, công chức ở cấp huyện (cũ) và ở cấp xã (trước ngày 01/7/2025) đều được bố trí về bộ máy chính quyền của cấp dưới tỉnh. Tuy nhiên, qua khảo sát ở một số địa phương, lãnh đạo chính quyền cấp dưới tỉnh đều có ý kiến về tình trạng nhiều người phải làm các công việc có chuyên môn khác với nghề nghiệp được đào tạo; ngoài ra đội ngũ công chức vẫn còn tồn tại tư duy hành chính cũ, thiếu kỹ năng, chưa thực sự thích ứng với yêu cầu của chính quyền địa phương hai cấp.

Thứ năm, hoạt động chuyển đổi số vẫn chưa bảo đảm sự đồng bộ, liên thông, vẫn ách tắc, lỗi mạng. Các xã, phường, đặc khu mới vẫn thiếu cơ sở dữ liệu liên ngành (kho dữ liệu), dữ liệu kinh tế - xã hội, y tế, giáo dục, hộ tịch, đất đai, xây dựng... vẫn ở các phần mềm rời rạc. Hệ thống phần mềm phục vụ công tác chuyên môn vẫn xảy ra tình trạng lỗi hệ thống, nghẽn đường truyền hoặc thiếu sự liên thông giữa các phần mềm chuyên ngành, gây khó khăn khai thác, chia sẻ dữ liệu và xử lý hồ sơ trên môi trường điện tử. Việc số hóa tài liệu lưu trữ, chuẩn hóa dữ liệu còn chậm, phần lớn tài liệu ở nhiều xã, phường, đặc khu mới chưa được số hóa do khó khăn về nguồn lực và thiếu các cơ chế, chính sách thúc đẩy thực hiện. Cơ sở dữ liệu từng ngành, từng lĩnh vực chưa tuân thủ nguyên tắc: đúng, đủ, sạch, sống. Làm hạn chế việc điều hành và ban hành các quyết định hành chính.

3. Nhận thức đúng và định vị rõ mô hình chính quyền địa phương hai cấp

Mô hình chính quyền địa phương hai cấp sau một năm thực hiện đã vượt qua giai đoạn sắp xếp và khởi động ban đầu, chuyển sang giai đoạn vận hành hiệu quả, nâng cao chất lượng quản trị và bảo đảm năng lực thực thi ở các cấp.

Tuy nhiên, tới nay vẫn còn có tình trạng nhận thức coi chính quyền địa phương hai cấp là phép trừ cơ học của chính quyền địa phương ba cấp (sau khi bỏ đi một cấp là cấp

huyện - chỉ còn cấp tỉnh và cấp xã). Nhiều người vẫn hiểu và quan niệm: khi kết thúc hoạt động của cấp huyện thì cấp xã sẽ nhận thêm các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền cấp huyện (trước kia) chuyển về. Tương tự, mạch nhận thức đó cũng được chiếu sang đối với cấp ủy đảng và Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, đoàn thể chính trị - xã hội ở cấp xã. Việc nhận thức đơn giản, cơ học và chưa đồng bộ đã dẫn tới cấp dưới tỉnh hiện nay chưa được định vị rõ trong mô hình mới. Do đó, hình ảnh, vị thế cấp dưới tỉnh trong nhận thức, tư duy vẫn loay hoay quanh coi các xã, phường bé nhỏ trước kia. Hệ quả là việc hoạch định các chính sách về: tổ chức bộ máy; phân quyền, phân cấp; quản lý biên chế; điều kiện làm việc, quản lý cán bộ, công chức và thực hiện chế độ, chính sách ... cũng bị giới hạn theo các nhận thức đơn giản đó.

Đây là nguyên nhân dẫn tới hầu như các nghị định của Chính phủ được ban hành để triển khai chính quyền địa phương hai cấp vừa qua bị hạn chế tính khả thi, tạo ra các khó khăn trong vận hành. Đồng thời, tác động tới đội ngũ công chức chính quyền địa phương, làm suy giảm sự tự tin, giảm động lực thực thi công vụ.

Nghiên cứu và khảo sát ở một số xã, phường ở các địa phương sau một năm thực hiện đã khẳng định: chính quyền địa phương hai cấp thực sự là một mô hình mới. Không phải là mô hình ba cấp giảm đi một cấp. Cấp xã trước đây địa vị pháp lý chỉ là dưới cấp huyện. Với quy định của *Hiến pháp*, cần phải nhận thức đúng rằng, giờ đây xã, phường, đặc khu là “cấp dưới tỉnh”. Đây là cấp thực thi, có sứ mệnh phục vụ Nhân dân và thúc đẩy phát triển. Để thực hiện sứ mệnh đó, cần chuyển từ quản lý hành chính truyền thống sang quản trị kiến tạo, phục vụ; quyết định dựa trên dữ liệu, bằng chứng.

Chính quyền địa phương hai cấp là một mô hình mới gồm cấp tỉnh và cấp dưới tỉnh.

Do đó, cần có một tư duy mới để hoạch định chính sách, phân quyền, phân cấp, tổ chức quản trị... phù hợp. Với tư tưởng “việc của địa phương để địa phương làm”, các nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của cấp tỉnh và cấp dưới tỉnh sẽ được phân định rành mạch, rõ ràng. Nhận thức như vậy, chính quyền địa phương hai cấp sẽ bao gồm các vấn đề cơ bản sau:

Một là, chính quyền địa phương hai cấp là mô hình tổ chức chính quyền địa phương mới, gồm cấp tỉnh và cấp dưới tỉnh, được tổ chức tinh gọn hợp lý và hoạt động hiện đại, hiệu quả, không có tổ chức trung gian, được phân định chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền rõ ràng giữa các cấp chính quyền, phát huy nguyên tắc tự quản và tính linh hoạt của địa phương để quản trị kiến tạo phát triển và phục vụ Nhân dân.

Hai là, mục tiêu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp là tổ chức tinh gọn hợp lý, đội ngũ công chức chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực hiện quản trị địa phương hiện đại và hiệu quả, kiến tạo phát triển và phục vụ, đáp ứng sự hài lòng của Nhân dân.

Ba là, đặc trưng cơ bản của mô hình này là: (1) Tinh gọn bộ máy hợp lý; phân quyền rành mạch, rõ ràng giữa Trung ương và địa phương, giữa chính quyền cấp tỉnh và cấp dưới tỉnh. Thực hiện quản trị địa phương theo hướng hiện đại, hiệu quả, phản ứng nhanh trước mọi biến đổi. (2) Chính quyền cấp tỉnh lãnh đạo quản trị địa phương phù hợp với tiềm năng, lợi thế của địa phương; thực hiện quy hoạch và chiến lược phát triển; xây dựng nền hành chính số năng động; quản lý hệ thống hạ tầng và các vấn đề liên xã, liên phường; phân bổ nguồn lực và điều tiết vĩ mô; thanh tra, kiểm tra và hướng dẫn. (3) Chính quyền cấp dưới tỉnh tập trung vào quản trị thực thi, trực tiếp quản lý và vận hành bộ máy hoạt động năng động, linh hoạt

để phát triển kinh tế - xã hội, quản lý trật tự xây dựng, đất đai, vệ sinh môi trường, cung cấp dịch vụ công, bảo đảm an ninh trật tự. Đồng thời, là nơi tổ chức thực thi các chính sách, trực tiếp phục vụ và giải quyết mọi nhu cầu của Nhân dân theo quy định của pháp luật. (4) Thực hiện giám sát của HĐND, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Nhân dân. Tiếp dân và xử lý khiếu nại thực hiện ngay ở xã, phường, đặc khu hạn chế khiếu nại vượt cấp.

4. Một số giải pháp

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới thể chế pháp luật về phân quyền, phân cấp. Thực hiện phân định lại thẩm quyền giữa Trung ương, cấp tỉnh, cấp dưới tỉnh thông qua sửa đổi đồng bộ *Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương* và các luật chuyên ngành khác. Thực hiện theo nguyên tắc “việc của địa phương để địa phương quyết định, thực hiện và chịu trách nhiệm”, nhất là về quản lý đất đai, đầu tư, xây dựng, quản lý đô thị, vệ sinh môi trường, an sinh xã hội. Một số vấn đề, như: an ninh, quốc phòng, ngoại giao, dân tộc, tôn giáo vẫn thực hiện Trung ương thống nhất quản lý và phân cấp cho địa phương thực hiện.

Thứ hai, thiết kế lại cơ cấu tổ chức tinh gọn hợp lý, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cấp dưới tỉnh hiện nay mở rộng và nhiều hơn cấp huyện trước kia. Do đó, nên thiết kế lại cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp dưới tỉnh bảo đảm vừa khoa học, vừa phù hợp với thực tiễn. Qua nghiên cứu và ý kiến khảo sát tại các xã, phường ở một số địa phương, đề xuất có thể quy định cơ quan chuyên môn của UBND cấp xã, gồm: (1) Văn phòng HĐND và UBND tham mưu về văn phòng, tư pháp và đối ngoại, công nghệ thông tin. (2) Phòng Kinh tế tổng hợp tham mưu về ngân sách nhà nước, tài chính, kế hoạch, đầu tư, thống kê... (3) Phòng Kinh tế ngành tham mưu về xây dựng, công thương,

nông nghiệp, môi trường. (4) Phòng Nội vụ (hoặc Phòng Nội chính) tham mưu về nội vụ, dân tộc và tôn giáo, giải quyết đơn thư, khiếu nại. (5) Phòng Văn hóa - xã hội tham mưu về giáo dục, đào tạo, văn hóa, khoa học, y tế. Hai tổ chức khác là Trung tâm phục vụ hành chính công và Văn phòng đăng ký đất đai. Số phó trưởng phòng của phòng thuộc UBND cấp xã xác định theo nguyên tắc: căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao nhưng không quá 3 phó trưởng phòng; không căn cứ vào biên chế hoặc theo bình quân mỗi phòng và bỏ quy định lấy biên chế tối thiểu để làm tiêu chí thành lập phòng.

Thứ ba, tiếp tục cải cách chế độ công vụ việc làm theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, trách nhiệm, năng động và hiệu quả. Các nghị định quy định về chế độ công vụ cần được thay thế để nâng cao chất lượng, tính khoa học và tính khả thi. Xây dựng nền công vụ số. Thay quản lý công chức bằng quản trị công vụ với các đột phá: (1) Chính phủ thống nhất quản lý hệ thống danh mục vị trí việc làm. Mỗi vị trí việc làm đều có bản mô tả công việc và khung năng lực kèm theo. (2) Phân quyền địa phương được quyết định về biên chế. Phân quyền tuyển dụng công chức, viên chức cho cấp dưới tỉnh, theo nguyên tắc “ai dùng người đó tuyển”. (3) Chuyển quản lý công chức sang quản trị công vụ. Thử điểm thực hiện chế độ công chức hợp đồng gắn với chế độ công chức “suốt đời”. (4) Đổi mới công tác đánh giá theo hướng “ai giao nhiệm vụ thì người đó đánh giá” theo quy trình đơn giản, dễ hiểu, dễ thực hiện và dễ số hóa. Sử dụng các công cụ phản hồi 360°, OKR, KPI để đánh giá. (5) Cải cách hành chính chuyển từ “lấy thủ tục hành chính làm khâu đột phá” sang “lấy công chức làm trung tâm; công nghệ số làm động lực”.

Thứ tư, thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập. Nhà nước chỉ cung cấp các dịch vụ cơ

bản thiết yếu và chuyển giao các dịch vụ công khác cho khu vực tư. Giao quyền tự chủ hoàn toàn cho các đơn vị sự nghiệp công lập, Nhà nước quản lý chất lượng. Bỏ tự chủ theo nguồn thu sự nghiệp.

Thứ năm, tập trung xây dựng hạ tầng số. Có cơ chế, chính sách để huy động nguồn nhân lực trong và ngoài khu vực công tập trung thực hiện việc số hóa tài liệu, chuẩn hóa dữ liệu, kết nối liên thông phần mềm các ngành, lĩnh vực để bảo đảm đồng bộ dữ liệu giữa các cấp chính quyền. Chuyển dữ liệu đã số hóa trở thành tài nguyên trong kỷ nguyên số. Cần đầu tư đồng bộ hệ thống giám sát, bảo mật (SOC) để bảo vệ “chủ quyền dữ liệu” địa phương và thông tin cá nhân của người dân.

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Chính trị. (2024). *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*.
- Chính phủ. (2025). *Nghị định số 150/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương*.
- Chính phủ. (2025). *Nghị định số 335/2025/NĐ-CP ngày 21/12/2025 quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức*.
- Chính phủ. (2025). *Nghị định số 361/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 quy định về vị trí việc làm*.
- Chính phủ. (2025). *Nghị định số 370/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 150/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp dưới tỉnh*.
- Quốc hội. (2025). *Luật Cán bộ, công chức năm 2025*.
- Quốc hội. (2010, 2019). *Luật Viên chức năm 2010, sửa đổi, bổ sung năm 2019*.
- Quốc hội. (2013, 2025). *Hiến pháp năm 2013, sửa đổi, bổ sung năm 2025*.
- Quốc hội. (2025). *Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025*.