

# TỪ NỀN TẢNG 50 NĂM ĐẾN ĐỊNH VỊ PHÁT TRIỂN PHÂN HIỆU HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH VÀ QUẢN TRỊ CÔNG TẠI TP. HỒ CHÍ MINH

PGS.TS. NGUYỄN BÁ CHIẾN

*Bí thư Đảng ủy, Giám đốc Học viện  
Hành chính và Quản trị công*

*Trải qua 50 năm hình thành và phát triển (1976 - 2026), Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh đã xây dựng nền tảng về đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học. Trong bối cảnh TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh phía Nam đặt ra yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực quản trị, quản lý nhà nước, quản trị đô thị và chuyển đổi số, Phân hiệu đứng trước những cơ hội phát triển mới. Trên cơ sở đánh giá nguồn lực hiện có và yêu cầu thực tiễn, bài viết đề xuất định vị Phân hiệu theo hướng trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu và tư vấn chính sách về hành chính, quản lý nhà nước, quản trị công và quản trị phát triển ở khu vực phía Nam.*

*Từ khóa:* Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công; 50 năm; nguồn nhân lực quản trị; quản trị công; quản trị phát triển; tư vấn chính sách.

*Over 50 years of establishment and development (1976 - 2026), the Academy of Public Administration and Governance - Ho Chi Minh City Campus has established a foundation in education, professional development, and scientific research. As Ho Chi Minh City and the southern provinces face increasing demand for human resources in governance, state management, urban governance, and digital transformation, the Campus has new development opportunities. Based on an assessment of existing resources and practical requirements, this article proposes positioning the Campus as a center for education, research, and policy consultancy in administration, state management, public governance, and development governance in southern Viet Nam.*

*Keywords:* Academy of Public Administration and Governance - Ho Chi Minh City Campus; 50 years; human resources for governance; public governance; development governance; policy consultancy.

NGÀY NHẬN: 12/9/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 10/10/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 19/10/2026

Email: chiennb@apag.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.371.2026.1672>

## 1. Đặt vấn đề

Sự phát triển nhanh của TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh phía Nam đang đặt ra những yêu cầu mới đối với năng lực quản trị và chất lượng

nguồn nhân lực khu vực công. Quá trình đô thị hóa, chuyển đổi số, phát triển kinh tế tri thức, tăng cường liên kết vùng và yêu cầu nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công đòi hỏi đội

ngũ cán bộ, công chức, viên chức không chỉ có kiến thức về hành chính và quản lý nhà nước (QLNN) mà còn phải có năng lực hoạch định, phân tích và thực thi chính sách, quản trị đô thị, quản trị phát triển và ứng dụng công nghệ trong hoạt động công vụ. Những thay đổi trong tổ chức và vận hành của hệ thống chính quyền, yêu cầu đẩy mạnh phân quyền, phân cấp, nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN và tăng cường trách nhiệm giải trình đang làm thay đổi đáng kể yêu cầu đối với đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực quản trị.

Trong bối cảnh mới, Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh (viết tắt là Phân hiệu) có những điều kiện thuận lợi để phát huy vai trò là một cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học về hành chính, QLNN và quản trị công ở khu vực phía Nam. Những nguồn lực được tích lũy trong quá trình hoạt động, cùng với vị trí tại trung tâm kinh tế năng động của cả nước, tạo cơ sở để Phân hiệu mở rộng khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực cũng như đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu, tư vấn phục vụ quản trị phát triển của TP. Hồ Chí Minh và các địa phương trong khu vực. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của thực tiễn phát triển, vấn đề đặt ra đối với Phân hiệu không chỉ duy trì và phát huy những kết quả đã đạt được mà cần xác định rõ lợi thế, lĩnh vực ưu tiên và hướng phát triển phù hợp trong giai đoạn mới.

## **2. Nền tảng 50 năm xây dựng, phát triển và thực trạng nguồn lực của Phân hiệu**

### **2.1. Bề dày 50 năm và vị thế của Phân hiệu**

Trải qua 50 năm hình thành và phát triển, Phân hiệu đã từng bước khẳng định vai trò là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và nghiên cứu khoa học về hành chính, QLNN tại khu vực phía Nam. Từ nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong những năm đầu sau ngày đất nước thống nhất, hoạt động của Phân hiệu từng bước được mở rộng, gắn với yêu cầu xây dựng đội ngũ và nâng cao năng lực quản lý của hệ thống chính trị tại TP. Hồ Chí Minh và các địa phương phía Nam.

Trong chặng đường phát triển đó, Phân hiệu đã tích lũy được nhiều nguồn lực có giá trị, bao gồm: đội ngũ cán bộ, giảng viên, người học, cơ sở vật chất, năng lực đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học. Đồng thời, sở hữu mạng lưới cựu học viên và quan hệ phối hợp với các cơ quan, địa phương trong khu vực. Đây là những nguồn lực có ý nghĩa quan trọng, tạo nền tảng để Phân hiệu tiếp tục phát huy vai trò trong đào tạo nguồn nhân lực và nghiên cứu, tư vấn những vấn đề về hành chính, QLNN và quản trị công trong giai đoạn mới.

### **2.2. Quy mô và năng lực đào tạo, bồi dưỡng**

Quy mô đào tạo, bồi dưỡng hiện nay là một trong những nguồn lực quan trọng của Phân hiệu. Trong giai đoạn 2023 - 2026, *đào tạo đại học chính quy* tiếp tục được duy trì và mở rộng. Năm 2023, Phân hiệu tiếp nhận gần 2.000 sinh viên; năm 2024 tuyển sinh gần 1.000 sinh viên; năm 2025 tuyển 1.154 sinh viên và đến tháng 9/2026 tuyển sinh 1.134 sinh viên (Phân hiệu, 2026).

*Ở trình độ sau đại học*, Phân hiệu hiện có 407 học viên cao học thuộc 4 chuyên ngành: Quản lý công, Luật Hiến pháp và Luật Hành chính, Quản trị nhân lực, Quản lý kinh tế. Trong đó, ngành Quản lý công có 190 học viên; Luật Hiến pháp và Luật Hành chính có 117 học viên; Quản trị nhân lực và Quản lý kinh tế, mỗi ngành có 50 học viên.

Bên cạnh đó, *bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức* là một hoạt động có tính đặc thù và là thế mạnh của Phân hiệu. Hằng năm, Phân hiệu tổ chức các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm cho khoảng 7.000 - 10.000 lượt học viên tại TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh lân cận (Phân hiệu, 2026).

Quy mô và cơ cấu hoạt động trên cho thấy, Phân hiệu đã hình thành năng lực cung ứng nguồn nhân lực tương đối đa dạng, từ đào tạo trình độ đại học, sau đại học đến bồi dưỡng đội ngũ đang công tác trong khu vực công. Đây là nền tảng để Phân hiệu tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung và phương thức đào

tạo theo yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực quản trị.

### 2.3. *Đội ngũ và tiềm lực chuyên môn*

Đội ngũ cán bộ, giảng viên là nguồn lực trực tiếp quyết định chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và khả năng phát triển của Phân hiệu. Hiện nay, Phân hiệu có 136 nhân sự, trong đó 57 nhân sự thuộc khối giảng dạy và 79 nhân sự thuộc khối hành chính, phục vụ. Đội ngũ giảng dạy gồm 3 giảng viên cao cấp (hạng I), 23 giảng viên chính (hạng II) và 31 giảng viên (hạng III); về trình độ chuyên môn có 2 phó giáo sư, 18 tiến sĩ, 36 thạc sĩ và 1 cử nhân. Trong số 79 nhân sự thuộc khối hành chính, phục vụ có 28 người có trình độ thạc sĩ. Đây là nguồn lực chuyên môn có thể tiếp tục được phát huy thông qua đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng phù hợp với năng lực và yêu cầu vị trí việc làm (Phân hiệu, 2026).

Bên cạnh nguồn lực nội tại, vị trí là đơn vị trực thuộc Học viện Hành chính và Quản trị công; đồng thời, nằm trong tổng thể hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã tạo cho Phân hiệu điều kiện thuận lợi để kết nối, khai thác và phát huy các nguồn lực chuyên môn chung của hệ thống, đặc biệt là đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học có kinh nghiệm đào tạo và năng lực nghiên cứu, tư vấn chính sách.

Tuy nhiên, cơ cấu đội ngũ hiện nay của Phân hiệu đặt ra yêu cầu cần tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chuyên môn, nhất là đội ngũ giảng viên, nhà khoa học và chuyên gia ở những lĩnh vực có liên quan trực tiếp đến định hướng phát triển của Phân hiệu như quản trị công, chính sách công, quản trị đô thị, quản trị phát triển và chuyển đổi số trong khu vực công. Việc phát triển đội ngũ nhằm đáp ứng yêu cầu về quy mô đào tạo và tạo năng lực nghiên cứu, tư vấn và cung cấp luận cứ khoa học cho các vấn đề quản trị của địa phương.

### 2.4. *Cơ sở vật chất và dự địa phát triển*

Cơ sở vật chất là một trong những nguồn lực có giá trị của Phân hiệu. Hiện nay Phân hiệu quản lý hệ thống cơ sở tại TP. Hồ Chí

Minh và Đà Lạt (tỉnh Lâm Đồng). Cơ sở 1 tại số 10 đường 3 Tháng 2, TP. Hồ Chí Minh, có diện tích 39.607 m<sup>2</sup>, gồm hệ thống giảng đường, thư viện, hội trường lớn và ký túc xá. Cơ sở 2 tại số 181 Lê Đức Thọ, có diện tích 15.138 m<sup>2</sup>, trong đó diện tích quản lý thực tế là 10.130,85 m<sup>2</sup>. Cơ sở 3 tại số 109 Lý Thường Kiệt, Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng có diện tích 16.640 m<sup>2</sup>, tạo điều kiện tổ chức các hoạt động hội nghị, hội thảo và bồi dưỡng chuyên sâu (Phân hiệu, 2026).

Hệ thống cơ sở vật chất bảo đảm điều kiện tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học; đồng thời, tạo dư địa để Phân hiệu phát triển môi trường học thuật, mở rộng các hoạt động hội thảo, tọa đàm, bồi dưỡng chuyên sâu và các hình thức hợp tác phù hợp với chức năng, nhiệm vụ. Trong bối cảnh TP. Hồ Chí Minh được định hướng phát triển thành đô thị toàn cầu, trung tâm kinh tế, tài chính, giáo dục, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, việc phát huy hiệu quả hệ thống cơ sở vật chất sẽ góp phần nâng cao khả năng kết nối của Phân hiệu với nhu cầu phát triển của Thành phố và khu vực (Thủ tướng Chính phủ, 2024).

### 2.5. *Năng lực nghiên cứu khoa học và các nguồn lực hỗ trợ*

Trong hành trình 50 năm xây dựng và phát triển, nghiên cứu khoa học từng bước trở thành một nền tảng quan trọng trong hoạt động chuyên môn của Phân hiệu, góp phần kết nối đào tạo với nghiên cứu, lý luận với thực tiễn và tri thức với yêu cầu của nền quản trị công hiện đại. Qua các giai đoạn, hoạt động nghiên cứu không chỉ phục vụ trực tiếp công tác đào tạo mà còn góp phần tổng kết thực tiễn, phát triển tư duy học thuật và nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ. Giai đoạn 2021 - 2025, Phân hiệu đã xuất bản 34 đầu sách, gồm: 20 sách chuyên khảo, 8 giáo trình và 6 sách tham khảo. Đồng thời, có 32 bài báo quốc tế thuộc hệ thống Scopus và 369 bài báo trên các tạp chí khoa học cấp ngành trong nước.

Hoạt động trao đổi học thuật được duy trì với 400 báo cáo khoa học của cán bộ cơ hữu được trình bày tại các hội thảo và công bố toàn văn trong kỷ yếu, tuyển tập, gồm: 61 báo cáo tại hội thảo quốc tế, 87 báo cáo tại hội thảo trong nước và 252 báo cáo tại các hội thảo, tọa đàm cấp trường. Đáng chú ý, nghiên cứu khoa học trong sinh viên có xu hướng mở rộng, từ 19 sinh viên tham gia năm 2021 lên 120 sinh viên năm 2025. Tuy nhiên, hoạt động nghiên cứu vẫn còn dư địa phát triển về công bố quốc tế, nghiên cứu ứng dụng và khả năng chuyển hóa kết quả nghiên cứu thành giải pháp, sản phẩm phục vụ thực tiễn (Phân hiệu, 2026).

Xuyên suốt quá trình hình thành và phát triển, Phân hiệu đã tích lũy được hệ thống nguồn lực tương đối toàn diện. Những nguồn lực này là nền tảng quan trọng để Phân hiệu tiếp tục phát triển trong giai đoạn mới. Tuy nhiên, giá trị của các nguồn lực không chỉ nằm ở quy mô hiện có mà quan trọng hơn là khả năng kết nối và chuyển hóa các nguồn lực đó thành năng lực đào tạo, nghiên cứu và tư vấn đáp ứng những yêu cầu mới về quản trị và phát triển của TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam.

### **3. Bối cảnh phát triển khu vực và định vị hướng đi cho Phân hiệu**

#### **3.1. Nhu cầu nguồn nhân lực quản trị tại TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam**

TP. Hồ Chí Minh đang bước vào giai đoạn phát triển với yêu cầu ngày càng cao về chất lượng quản trị, nguồn nhân lực và năng lực tổ chức thực hiện chính sách. Quy hoạch TP. Hồ Chí Minh thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 xác định mục tiêu phát triển Thành phố trở thành đô thị toàn cầu, hiện đại, năng động, sáng tạo, có nguồn nhân lực chất lượng cao, là trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại - dịch vụ, giáo dục, khoa học, công nghệ của cả nước và có vị thế nổi trội trong khu vực Đông Nam Á (Thủ tướng Chính phủ, 2024).

Những định hướng phát triển đó làm gia tăng yêu cầu đối với đội ngũ nhân lực quản trị, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và những người tham gia hoạch định, tổ

chức thực thi chính sách công. Nếu trước đây yêu cầu chủ yếu tập trung vào kiến thức pháp luật, nghiệp vụ hành chính và kỹ năng thực thi công vụ thì trong bối cảnh mới, nguồn nhân lực khu vực công cần có năng lực phân tích chính sách, quản trị nguồn lực, quản trị đô thị, phối hợp liên ngành, ứng dụng công nghệ và xử lý các vấn đề phát triển có tính liên vùng.

*Thứ nhất*, yêu cầu quản trị đô thị và quản trị phát triển ngày càng phức tạp. Quá trình đô thị hóa, gia tăng dân số, phát triển hạ tầng, giao thông, môi trường và tổ chức không gian đô thị đòi hỏi năng lực quản trị vượt ra ngoài phạm vi xử lý công việc hành chính thông thường. Quy hoạch TP. Hồ Chí Minh cũng đặt vấn đề phát triển đồng bộ hệ thống đô thị, hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội, bảo vệ môi trường và tăng cường liên kết vùng, qua đó, đòi hỏi đội ngũ quản lý phải có tư duy tổng hợp và khả năng phối hợp giữa nhiều lĩnh vực (Thủ tướng Chính phủ, 2024).

*Thứ hai*, yêu cầu về hoạch định và thực thi chính sách ngày càng cao. Quá trình phân quyền, phân cấp và mở rộng không gian chủ động của chính quyền địa phương làm tăng yêu cầu đối với năng lực thiết kế, thực thi và đánh giá chính sách. Đội ngũ quản lý cần nắm vững quy định pháp luật và phải có khả năng nhận diện vấn đề, phân tích tác động, đánh giá các phương án chính sách và tổ chức thực hiện trong những điều kiện cụ thể của địa phương.

*Thứ ba*, chuyển đổi số và phát triển khoa học, công nghệ đang làm thay đổi yêu cầu đối với năng lực quản trị khu vực công. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là những yếu tố có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của đất nước; đồng thời, nhấn mạnh các nội dung trọng tâm, gồm: thể chế, nhân lực, hạ tầng, dữ liệu và công nghệ chiến lược (Bộ Chính trị, 2024).

*Thứ tư*, yêu cầu liên kết và phối hợp phát triển vùng ngày càng rõ nét. Với vai trò là trung tâm của vùng kinh tế năng động phía Nam, TP. Hồ Chí Minh không thể giải quyết các vấn

để phát triển chỉ trong phạm vi địa giới hành chính riêng lẻ. Hạ tầng, giao thông, môi trường, thị trường lao động, chuỗi cung ứng, phát triển đô thị và nhiều vấn đề kinh tế - xã hội có sự liên kết chặt chẽ với các địa phương xung quanh.

Từ những yêu cầu trên cho thấy, nhu cầu của khu vực phía Nam không chỉ là gia tăng số lượng nhân lực khu vực công mà quan trọng là nâng cao chất lượng và cơ cấu năng lực của nguồn nhân lực quản trị. Đây chính là khoảng không gian để các cơ sở đào tạo chuyên sâu về hành chính, QLNN và quản trị công phát huy vai trò của mình.

### *3.2. Những lĩnh vực nguồn nhân lực có nhu cầu phát triển*

Một là, nguồn nhân lực QLNN và quản trị công có khả năng thực hiện tốt các chức năng quản lý, điều hành, cung ứng dịch vụ công và tổ chức thực thi chính sách trong môi trường quản trị hiện đại.

Hai là, nguồn nhân lực về chính sách công, có khả năng nghiên cứu, phân tích, đánh giá tác động và tham gia thiết kế, thực thi, giám sát chính sách dựa trên bằng chứng. Đây là nhóm nhân lực có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh chính quyền địa phương ngày càng được trao quyền chủ động và phải chịu trách nhiệm cao hơn về kết quả phát triển.

Ba là, nguồn nhân lực quản trị đô thị và quản trị phát triển, có khả năng tiếp cận các vấn đề về quy hoạch, hạ tầng, môi trường, phát triển bền vững, quản lý dân cư và tổ chức không gian đô thị theo cách tiếp cận liên ngành.

Bốn là, nguồn nhân lực quản trị trong môi trường số, bao gồm: năng lực quản trị dữ liệu, chuyển đổi số, chính quyền số, cung ứng dịch vụ công số và ứng dụng công nghệ mới trong quản lý nhà nước. Định hướng này phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số được xác định trong Nghị quyết số 57-NQ/TW.

### *3.3. Lợi thế của Phân hiệu trong đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của khu vực*

Phân hiệu có lợi thế về vị trí khi đặt tại TP.

Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế, tài chính, giáo dục, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo của cả nước theo định hướng quy hoạch quốc gia và thành phố. Vị trí này tạo điều kiện để Phân hiệu tiếp cận trực tiếp các vấn đề thực tiễn của QLNN; đồng thời, mở rộng hợp tác với chính quyền, tổ chức xã hội, doanh nghiệp và các cơ sở nghiên cứu, đào tạo.

Phân hiệu có lợi thế về nền tảng chuyên môn và mạng lưới người học được hình thành qua quá trình hoạt động lâu dài, tạo điều kiện để Phân hiệu duy trì mối liên hệ thường xuyên với đội ngũ đang công tác trong khu vực công. Đây là nguồn thông tin thực tiễn quan trọng giúp hoạt động đào tạo và nghiên cứu gắn với những vấn đề cụ thể của địa phương.

Hệ thống đội ngũ, cơ sở vật chất và năng lực nghiên cứu khoa học hiện có tạo điều kiện để Phân hiệu không chỉ thực hiện chức năng đào tạo mà còn từng bước mở rộng sang nghiên cứu ứng dụng và tư vấn chính sách. Nếu được tổ chức và kết nối hiệu quả, các nguồn lực này có thể tạo thành hệ sinh thái liên kết giữa đào tạo - nghiên cứu - bồi dưỡng - tư vấn, qua đó, nâng cao vai trò và vị thế của Phân hiệu trong khu vực.

### *3.4. Định vị hướng phát triển của Phân hiệu trong giai đoạn mới*

Thứ nhất, về đào tạo nguồn nhân lực, Phân hiệu tập trung nâng cao chất lượng đào tạo các ngành, lĩnh vực thuộc thế mạnh truyền thống; đồng thời, từng bước phát triển các nội dung đáp ứng nhu cầu mới, như: chính sách công, quản trị đô thị, quản trị phát triển, quản trị số, quản trị dữ liệu công và quản lý phát triển địa phương. Chương trình đào tạo cần tăng cường tính liên ngành, gắn lý luận với tình huống thực tiễn, chú trọng năng lực phân tích và giải quyết vấn đề thay vì chỉ trang bị kiến thức chuyên môn.

Thứ hai, về nghiên cứu và tư vấn chính sách, Phân hiệu cần phát huy năng lực nghiên cứu để tham gia cung cấp luận cứ khoa học cho các cơ quan quản lý ở TP. Hồ Chí Minh và các địa phương phía Nam. Những lĩnh vực ưu

tiên, gồm: cải cách hành chính, phân cấp và phân quyền, tổ chức chính quyền địa phương, quản trị đô thị, chính sách công, chuyển đổi số khu vực công, cung ứng dịch vụ công và quản trị phát triển vùng.

Định vị này có ý nghĩa quan trọng nhằm phát triển Phân hiệu trên những thế mạnh truyền thống; đồng thời, mở rộng không gian hoạt động để đáp ứng tốt hơn yêu cầu mới của thực tiễn. Trong 50 năm qua, nền tảng của Phân hiệu được chuyển hóa thành năng lực mới về đào tạo, nghiên cứu và tư vấn, qua đó, tăng cường đóng góp của Phân hiệu đối với sự phát triển của TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam.

Nhìn chung những thay đổi trong mô hình phát triển của TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam đang tạo ra nhu cầu ngày càng lớn đối với nguồn nhân lực có năng lực quản trị hiện đại, tư duy chính sách và khả năng thích ứng với chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, định vị Phân hiệu trở thành trung tâm có uy tín về đào tạo và tư vấn chính sách trong các lĩnh vực hành chính, QLNN, quản trị công và quản trị phát triển là hướng đi phù hợp với cả năng lực nội tại và yêu cầu phát triển của khu vực.

#### **4. Giải pháp định vị và phát triển Phân hiệu trong giai đoạn mới**

*Một là, đổi mới quản trị Phân hiệu theo hướng tăng tính chủ động và gắn với kết quả đầu ra.*

Định vị phát triển mới trước hết đòi hỏi Phân hiệu có cơ chế quản trị phù hợp với đặc điểm và điều kiện thực tiễn của khu vực phía Nam. Quy chế tổ chức và hoạt động của Phân hiệu đã tạo cơ sở pháp lý cho việc tổ chức và triển khai các hoạt động của đơn vị. Trên nền tảng đó, cần tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện cơ chế phân cấp, ủy quyền giữa Học viện và Phân hiệu theo hướng xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm và kết quả đầu ra.

Phân hiệu từng bước chuyển từ cách thức quản lý thiên về kiểm soát quy trình sang quản trị theo mục tiêu và kết quả. Cách tiếp cận quản trị theo kết quả nhấn mạnh việc xác định

rõ mục tiêu, chỉ số đánh giá và trách nhiệm của chủ thể thực hiện, qua đó, tăng tính chủ động và khả năng đo lường hiệu quả hoạt động. Đối với Phân hiệu, có thể xây dựng hệ thống chỉ số theo các nhóm: chất lượng và quy mô người học; chất lượng đội ngũ; kết quả nghiên cứu khoa học; hiệu quả hoạt động tư vấn, bồi dưỡng; mức độ hợp tác với các cơ quan, địa phương và hiệu quả sử dụng nguồn lực.

*Hai là, phát huy lợi thế là đơn vị trực thuộc Học viện và hoạt động trong hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.*

Phân hiệu có lợi thế quan trọng khi là đơn vị trực thuộc Học viện Hành chính và Quản trị công; đồng thời, hoạt động trong hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Đây là tiền đề để Phân hiệu khai thác uy tín, nền tảng học thuật, đội ngũ chuyên gia, chương trình, học liệu, mạng lưới nghiên cứu và quan hệ hợp tác của toàn hệ thống Học viện. Theo Quy chế tổ chức và hoạt động, Phân hiệu được thực hiện một phần chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Học viện theo sự chỉ đạo, điều hành và phân cấp, ủy quyền của Giám đốc Học viện.

Phân hiệu cần khai thác lợi thế về uy tín và thương hiệu học thuật của toàn hệ thống Học viện để nâng cao khả năng thu hút người học, cán bộ, công chức, viên chức, chuyên gia và các đối tác nghiên cứu. Nền tảng truyền thống, kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và năng lực nghiên cứu của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, cùng với định hướng chuyên môn về hành chính, QLNN và quản trị công của Học viện Hành chính và Quản trị công, là cơ sở để Phân hiệu củng cố niềm tin của các cơ quan, địa phương và người học trong khu vực phía Nam.

Trên cơ sở đó, Phân hiệu cần phát huy vai trò là đầu mối của Học viện tại khu vực phía Nam, chủ động nắm bắt nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu và tư vấn chính sách cho TP. Hồ Chí Minh và các địa phương trong vùng. Đồng thời, Phân hiệu cần tăng cường phối hợp với Học viện trong việc sử dụng đội ngũ, chia sẻ học liệu, xây dựng nhóm nghiên

cứu, tổ chức hội thảo và triển khai các nhiệm vụ khoa học, tư vấn theo đặt hàng. Qua đó, lợi thế về vị trí trực thuộc, nền tảng truyền thống và nguồn lực của hệ thống Học viện được chuyển hóa thành năng lực phát triển thực tế của Phân hiệu.

*Ba là, phát triển đội ngũ theo hướng nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu và tư vấn.*

Đội ngũ giảng viên, nhà khoa học và chuyên gia là yếu tố then chốt để hiện thực hóa định vị phát triển. Với cơ cấu nhân lực hiện nay, Phân hiệu cần xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ theo hướng vừa củng cố lực lượng hiện có, vừa thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ bên ngoài. Cần rà soát năng lực, chuyên môn và vị trí việc làm của đội ngũ hiện có để xác định những lĩnh vực đang có lợi thế và những lĩnh vực cần được bổ sung. Phân hiệu cần có chính sách thu hút giảng viên, chuyên gia và nhà khoa học có trình độ cao, nhất là trong các lĩnh vực mà Phân hiệu định hướng phát triển, như: chính sách công, quản trị công, quản trị đô thị, quản trị phát triển, chuyển đổi số và quản trị dữ liệu. Việc kết nối với các trường đại học, viện nghiên cứu, cơ quan quản lý và đội ngũ chuyên gia đang công tác tại TP. Hồ Chí Minh sẽ giúp hình thành mạng lưới chuyên gia có khả năng tham gia vào đào tạo, nghiên cứu và tư vấn chính sách.

Khuyến khích giảng viên tham gia các nhóm nghiên cứu, công bố khoa học, nghiên cứu thực tiễn và các chương trình hợp tác với địa phương. Vì vậy, phát triển đội ngũ cần được tiếp cận theo hướng “giảng viên - nhà nghiên cứu - chuyên gia tư vấn”, tạo điều kiện để mỗi giảng viên từng bước gắn hoạt động giảng dạy với nghiên cứu và giải quyết các vấn đề thực tiễn.

*Bốn là, đổi mới chương trình và phương thức đào tạo theo nhu cầu quản trị phát triển.*

Đổi mới đào tạo là giải pháp trực tiếp nhất để Phân hiệu thực hiện vai trò cung ứng nguồn nhân lực cho TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam. Chương trình đào tạo cần tiếp tục phát huy thế mạnh truyền thống về hành chính, QLNN và quản trị công; đồng thời, cập

nhập những nội dung mới gắn với yêu cầu phát triển của khu vực. Tăng cường các nội dung về phân tích và đánh giá chính sách công, quản trị đô thị, quản trị phát triển địa phương, quản trị dữ liệu, chuyển đổi số khu vực công, quản trị dự án, quản trị rủi ro và phát triển bền vững. Việc bổ sung nội dung mới cần được thực hiện trên cơ sở chuẩn đầu ra, nhu cầu người học và nhu cầu thực tế của các cơ quan sử dụng nhân lực, tránh tình trạng mở rộng chương trình theo phong trào. Phương thức đào tạo được đổi mới theo định hướng ứng dụng, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn. Bên cạnh phương pháp giảng dạy truyền thống, cần tăng cường nghiên cứu tình huống, mô phỏng chính sách, giải quyết các vấn đề thực tiễn và tổ chức học tập gắn với các địa phương, cơ quan quản lý.

*Năm là, xây dựng năng lực nghiên cứu và tư vấn chính sách phục vụ địa phương.*

Để nâng cao vị thế trong giai đoạn mới, Phân hiệu cần xây dựng năng lực nghiên cứu, phát triển theo hướng gắn với những vấn đề thực tiễn của TP. Hồ Chí Minh và các địa phương phía Nam, bảo đảm giá trị khoa học và khả năng ứng dụng của kết quả nghiên cứu. Hình thành các nhóm nghiên cứu liên ngành tập trung vào một số lĩnh vực có tính tương thích cao với thế mạnh của Phân hiệu và nhu cầu của khu vực, như: thể chế, chính sách công và phân cấp, phân quyền; quản trị đô thị và quản trị phát triển địa phương; chuyển đổi số, dữ liệu và đổi mới quản trị khu vực công. Các nhóm nghiên cứu cần hướng tới việc chủ động đề xuất, tham gia và nhận đặt hàng các nhiệm vụ khoa học từ cơ quan trung ương, TP. Hồ Chí Minh và các địa phương trong khu vực.

*Sáu là, hình thành mạng lưới liên kết đào tạo, nghiên cứu và tư vấn chính sách.*

Lợi thế của Phân hiệu không chỉ ở nguồn lực nội tại mà còn ở vị trí tại TP. Hồ Chí Minh và mối quan hệ với các địa phương phía Nam. Chuyển từ cách thức hợp tác đơn lẻ sang xây dựng mạng lưới hợp tác phát triển giữa Phân hiệu với các cơ quan QLNN, chính quyền địa phương, trường đại học, viện nghiên cứu, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội. Trong đào tạo, các cơ quan, địa phương có thể tham gia

cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực, phối hợp xây dựng chương trình và đánh giá năng lực người học. Phân hiệu có thể xây dựng các cơ chế hợp tác thường xuyên với các cơ quan quản lý để kịp thời nghiên cứu và đề xuất giải pháp đối với những vấn đề phát sinh trong quá trình phát triển. Phát huy mạng lưới cựu học viên đã được hình thành trong suốt quá trình hoạt động của Phân hiệu.

*Bây là, phát huy hiệu quả cơ sở vật chất và các nguồn lực tài chính.*

Phân hiệu cần rà soát công năng sử dụng từng cơ sở, từng nhóm tài sản và xây dựng phương án khai thác phù hợp. Các không gian giảng đường, hội trường, phòng hội thảo và cơ sở phục vụ đào tạo có thể được tổ chức sử dụng hiệu quả hơn cho các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, hội thảo khoa học, tọa đàm chính sách và hoạt động hợp tác. Nguồn lực tài chính cũng cần được phân bổ theo các ưu tiên chiến lược, chú trọng đầu tư cho đội ngũ, chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển đổi số và hiện đại hóa môi trường học tập. Việc sử dụng nguồn lực cần gắn với mục tiêu nâng cao chất lượng và tạo giá trị phát triển lâu dài, thay vì chỉ tập trung vào duy trì hoạt động thường xuyên.

*Tám là, xây dựng lộ trình phát triển và hệ thống đánh giá kết quả.*

Để các định hướng trên có khả năng thực hiện, Phân hiệu cần xây dựng lộ trình phát triển theo các giai đoạn, với mục tiêu, nhiệm vụ, nguồn lực và chỉ số đánh giá cụ thể. Giai đoạn đầu cần tập trung củng cố nền tảng: rà soát chương trình, cơ cấu đội ngũ, xác định lĩnh vực nghiên cứu ưu tiên và xây dựng mạng lưới đối tác. Giai đoạn tiếp theo tập trung nâng cao chất lượng và mở rộng các hoạt động nghiên cứu, tư vấn chính sách. Phân hiệu từng bước khẳng định vị trí là một trung tâm đào tạo và cung cấp tri thức quản trị có uy tín tại khu vực phía Nam. Hệ thống đánh giá cần kết hợp giữa chỉ tiêu định lượng và định tính, tập trung vào chất lượng người học, chất lượng đội ngũ, kết quả nghiên cứu, mức độ ứng dụng của sản phẩm tư vấn, hiệu quả hợp tác và hiệu quả sử dụng nguồn lực.

## **5. Kết luận**

Nền tảng được tích lũy qua 50 năm cùng với những yêu cầu mới về nguồn nhân lực, quản trị phát triển của TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam tạo cơ sở để Phân hiệu xác định hướng phát triển mới. Phân hiệu phát huy thế mạnh truyền thống, chuyển mạnh từ đào tạo, bồi dưỡng theo chức năng sang kết nối đào tạo - nghiên cứu - tư vấn chính sách, hướng tới trở thành trung tâm có uy tín về hành chính, QLNN, quản trị công và quản trị phát triển ở khu vực phía Nam. Để hiện thực hóa định hướng này, trọng tâm là nâng cao chất lượng đội ngũ, đổi mới đào tạo, tăng cường nghiên cứu ứng dụng, mở rộng liên kết và phát huy hiệu quả các nguồn lực hiện có. Đây là hướng phát triển vừa mang tính kế thừa giá trị 50 năm, vừa đáp ứng được những yêu cầu mới và mở rộng đóng góp của Phân hiệu đối với sự phát triển của TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía Nam□

### ***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.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). *Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05/02/2024 ban hành Chuẩn cơ sở giáo dục đại học.*
- Chính phủ (2025). *Nghị định số 186/2025/NĐ-CP ngày 01/7/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Quản lý, sử dụng tài sản công.*
- Học viện Hành chính và Quản trị công (2025). *Quyết định số 346-QĐ/HVHC&QTC ngày 14/3/2025 ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh.*
- Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh (2026). *Sổ liệu tổng hợp về tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng, cơ sở vật chất, tài chính và nghiên cứu khoa học của Phân hiệu.* Tài liệu nội bộ.
- Quốc hội (2023). *Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP. Hồ Chí Minh.*
- Quốc hội (2025). *Luật Giáo dục đại học năm 2025.*
- Thủ tướng Chính phủ (2024). *Quyết định số 1711/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 phê duyệt Quy hoạch TP. Hồ Chí Minh thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050.*