

TĂNG CƯỜNG PHỐI HỢP ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CỦA TP. HỒ CHÍ MINH

PHẠM THỊ THANH HIỀN *

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học, công nghệ và giữ vai trò động lực phát triển của cả nước. Trong bối cảnh vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, thực hiện các cơ chế, chính sách đặc thù, đẩy mạnh chuyển đổi số, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có ý nghĩa quan trọng đối với hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Bài viết phân tích công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của TP. Hồ Chí Minh; đặc biệt, làm rõ dấu ấn 50 năm (1976 - 2026) của Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; từ đó, đề xuất các giải pháp tăng cường phối hợp giữa Thành phố và Phân hiệu trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; quản trị công; Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công; Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh; cơ chế phối hợp.

Ho Chi Minh City is an economic, cultural, scientific, and technological center and a major driver of national development. In the context of operating the two-tier local government model, implementing special mechanisms and policies, and accelerating digital transformation, improving the quality of cadres, civil servants, and public employees is important for the effectiveness and efficiency of state management. This article analyzes the training and professional development of cadres, civil servants, and public employees in Ho Chi Minh City, with particular emphasis on the 50-year contribution (1976 - 2026) of the Academy of Public Administration and Governance - Ho Chi Minh City Campus to the training and professional development of cadres and civil servants. Accordingly, it proposes solutions to strengthen coordination between the City and the Campus in the coming period.

Keywords: Training and professional development; cadres, civil servants and public employees; public governance; Academy of Public Administration and Governance - Ho Chi Minh City Campus; Department of Home Affairs of Ho Chi Minh City; coordination mechanism.

NGÀY NHẬN: 18/8/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/9/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 19/10/2026

Email: ptthien.snv@tphcm.gov.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.371.2026.1679>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, nền hành chính công của nhiều quốc gia trên thế giới đã và đang

chuyển dịch từ mô hình quản lý hành chính truyền thống sang mô hình quản trị công hiện đại theo hướng kiến tạo phát triển, phục vụ

* *ThS, Giám đốc Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh*

người dân và doanh nghiệp. Xu hướng này yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực khu vực công, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

TP. Hồ Chí Minh - đô thị đặc biệt, trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo lớn nhất cả nước, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được chú trọng. Sau sáp nhập và triển khai chính quyền địa phương hai cấp, cũng như thực hiện các cơ chế, chính sách đặc thù theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội khóa XV (Quốc hội, 2023), Thành phố nhấn mạnh yêu cầu nâng cao trình độ, chuyên môn, kỹ năng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngày càng thực chất, gắn với yêu cầu vị trí việc làm và thực tiễn quản lý nhà nước (QLNN), bởi đây là lực lượng quan trọng tác động trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính; đồng thời, quyết định khả năng hiện thực hóa các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hiện nay, Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh (viết tắt Phân hiệu) giữ vị trí đặc biệt quan trọng đối với khu vực phía Nam. Trải qua 50 năm hình thành và phát triển (1976 - 2026), Phân hiệu đã đào tạo, bồi dưỡng hàng chục nghìn cán bộ, công chức, viên chức, góp phần quan trọng vào quá trình xây dựng và phát triển nền hành chính nhà nước, đặc biệt là đối với TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh, thành phố phía Nam. Bên cạnh việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, Phân hiệu còn là trung tâm nghiên cứu khoa học, tư vấn chính sách và lan tỏa tri thức trong lĩnh vực hành chính, quản trị công và quản trị địa phương.

Năm 2026, đánh dấu cột mốc 50 năm xây dựng và phát triển của Phân hiệu, là dịp để đánh giá những thành tựu quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cho các tỉnh, thành phố phía Nam; đồng thời, xác định những yêu cầu,

định hướng và giải pháp phát triển trong giai đoạn mới. Trong đó, việc nghiên cứu, đánh giá cơ chế phối hợp giữa Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh và Phân hiệu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhu cầu thực tiễn của Thành phố.

Từ những yêu cầu lý luận và thực tiễn nêu trên, việc nghiên cứu công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức TP. Hồ Chí Minh; đánh giá những đóng góp của Phân hiệu; đồng thời, đề xuất các giải pháp tăng cường cơ chế phối hợp giữa Phân hiệu và Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh là vấn đề có ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc góp phần xây dựng nền hành chính hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của TP. Hồ Chí Minh trong giai đoạn mới.

2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của TP. Hồ Chí Minh

2.1. Những kết quả và đóng góp nổi bật

Những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức TP. Hồ Chí Minh đã có những bước tiến quan trọng, đóng góp trực tiếp vào thành tựu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố:

Một là, từng bước hoàn thiện cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng: Thành phố đã chủ động xây dựng, ban hành và triển khai nhiều chương trình, kế hoạch, đề án về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, trong đó chú trọng các chương trình bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, năng lực lãnh đạo, ngoại ngữ và các kiến thức, kỹ năng cần thiết.

Hai là, mở rộng quy mô, đa dạng hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng: trong 10 năm gần đây, theo Báo cáo số 9674/BC-SNV ngày 22/11/2025 của Sở Nội vụ Thành phố đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho 736.445 lượt cán bộ, công chức, viên chức về trình độ lý luận chính trị, QLNN, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, quốc phòng, an ninh và các kiến thức, kỹ năng cần thiết khác (Sở Nội

vụ TP. Hồ Chí Minh, 2025). Việc xây dựng kế hoạch và lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngày càng chú trọng yêu cầu của vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao năng lực thực thi công vụ, chất lượng phục vụ người dân, tổ chức và hiệu quả hoạt động của nền hành chính, tác động tích cực đến chỉ số cải cách hành chính, cải thiện các chỉ số đo lường hiệu quả quản trị cấp tỉnh của TP. Hồ Chí Minh, như: Chỉ số Cải cách hành chính (PAR Index), Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS).

Ba là, tăng cường tiếp cận kiến thức và kinh nghiệm quản lý tại các nước tiên tiến: từ năm 2016 - 2025, Thành phố đã cử 4.150 lượt cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài, tập trung vào các lĩnh vực, như: QLNN, chính sách công, dịch vụ công, cải cách hành chính, phát triển nguồn nhân lực và hội nhập (Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh, 2025). Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện tiếp cận kinh nghiệm và phương thức quản lý tiên tiến, góp phần nâng cao tư duy quản trị, năng lực thích ứng và khả năng vận dụng những kinh nghiệm phù hợp vào thực tiễn.

2.2. Những hạn chế và yêu cầu đặt ra trong thực tiễn

Thứ nhất, tính tương thích giữa nội dung đào tạo, bồi dưỡng và khung năng lực vị trí việc làm chưa cao: nhiều chương trình bồi dưỡng còn thiên về lý thuyết chung, trùng lặp giữa các cấp độ ngạch/chức danh; chưa giải quyết triệt để các vấn đề trong thực tiễn quản trị TP. Hồ Chí Minh (về giải ngân vốn đầu tư công, xử lý quy hoạch treo, giải phóng mặt bằng, quản trị rủi ro pháp lý).

Thứ hai, phương pháp bồi dưỡng chưa được đổi mới đồng bộ: phương pháp giảng dạy vẫn chủ yếu theo hình thức truyền đạt kiến thức trên lớp, trong khi việc tăng cường các phương pháp gắn với thực tiễn, như: phân tích tình huống, hướng dẫn thực hành

trực tiếp, mô phỏng và xử lý các tình huống quản lý chưa được áp dụng rộng rãi.

Thứ ba, công tác đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế: đánh giá mới dừng lại ở khâu kết thúc khóa học (điểm danh, bài thu hoạch) mà chưa đo lường được sự thay đổi hành vi thực thi công vụ và hiệu quả công việc của công chức khi trở lại đơn vị.

3. Dấu ấn 50 năm của Phân hiệu (1976 - 2026)

Chặng đường 50 năm xây dựng và phát triển, Phân hiệu đã khẳng định vai trò là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực công vụ có uy tín, là trung tâm tri thức hành chính công uy tín tại khu vực phía Nam.

Một là, *đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công vụ chủ lực.*

Phân hiệu đã đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ cấp xã đến lãnh đạo các sở, ngành của TP. Hồ Chí Minh; đội ngũ trưởng thành từ Phân hiệu hiện là lực lượng nòng cốt vận hành bộ máy hành chính của Thành phố qua các thời kỳ lịch sử. Trong đó, gần 1.600 cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo các chuyên ngành Quản lý công (Phần mềm quản lý cán bộ, công chức, viên chức TP. Hồ Chí Minh) tại Phân hiệu từ đào tạo cử nhân đến thạc sĩ, tiến sĩ. Đây là một dấu ấn cụ thể, về vai trò của Phân hiệu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cho cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố.

Những kiến thức cán bộ, công chức, viên chức Thành phố được tiếp thu trong quá trình đào tạo đã góp phần giúp cán bộ, công chức, viên chức vận dụng hiệu quả lý luận QLNN vào thực tiễn công tác tại cơ quan, đơn vị; nâng cao chất lượng tham mưu, năng lực tổ chức thực hiện và hiệu quả thực thi nhiệm vụ được giao. Chính vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng của Phân hiệu đã có sự gắn kết với nhu cầu xây dựng và phát triển nguồn nhân lực công vụ của TP. Hồ Chí Minh.

Hai là, *trung tâm kết nối lý luận hành chính với thực tiễn.*

Phân hiệu luôn chủ động nghiên cứu, tiệm cận các xu hướng quản trị công hiện đại trên thế giới để đưa vào giáo trình; đồng thời,

tổng kết thực tiễn phong phú của TP. Hồ Chí Minh để phát triển lý luận hành chính công. Thông qua việc nghiên cứu, tổng kết thực tiễn QLNN tại TP. Hồ Chí Minh, Phân hiệu góp phần làm rõ những vấn đề phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách và pháp luật; từ đó, cung cấp thêm cơ sở khoa học và thực tiễn phục vụ việc nghiên cứu, đề xuất các giải pháp hoàn thiện tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Phân hiệu từng bước phát huy vai trò là cầu nối giữa nghiên cứu lý luận về QLNN với thực tiễn quản lý đô thị, góp phần bổ sung cơ sở khoa học cho quá trình cải cách hành chính, hoàn thiện thể chế và xây dựng chính quyền số tại Thành phố.

Ba là, đối tác tư vấn chính sách uy tín.

Bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, Phân hiệu cung cấp các luận cứ khoa học quan trọng cho Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh trong việc hoạch định chính sách cải cách bộ máy, phân quyền, phân cấp và xây dựng chính quyền số. Trên nền tảng hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, Phân hiệu từng bước phát huy vai trò trong tư vấn, trao đổi và đưa ra những luận cứ khoa học phục vụ quá trình xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện chính sách của Thành phố. Đặc biệt, trong quá trình Thành phố triển khai Nghị quyết số 98/2023/QH15, vai trò nghiên cứu và tư vấn chính sách của các cơ sở đào tạo, nghiên cứu về QLNN càng có ý nghĩa thiết thực. Với thế mạnh chuyên môn QLNN, Phân hiệu góp phần tạo ra môi trường trao đổi giữa các nhà khoa học, nhà quản lý và đội ngũ cán bộ trực tiếp thực thi chính sách; qua đó, phân tích những vấn đề đặt ra từ thực tiễn, trao đổi các cách tiếp cận và đề xuất giải pháp phục vụ quá trình triển khai các cơ chế, chính sách đặc thù của Thành phố.

4. Kiến nghị giải pháp

Thứ nhất, xây dựng cơ chế “đồng thiết kế” chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm.

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả công

tác đào tạo, bồi dưỡng, Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh và Phân hiệu cần chuyển từ phương thức xây dựng chương trình theo hướng cung ứng sẵn có sang cơ chế phối hợp. Theo đó, Sở Nội vụ với vai trò cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, công chức sẽ phối hợp với các sở, ngành, địa phương định kỳ khảo sát, đánh giá những khó khăn, vướng mắc và các yêu cầu mới phát sinh trong quá trình thực thi công vụ; đồng thời, xác định khoảng cách giữa yêu cầu của vị trí việc làm với năng lực thực tế của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Trên cơ sở đó, Phân hiệu huy động đội ngũ giảng viên, chuyên gia và nhà khoa học cùng tham gia phân tích nhu cầu đào tạo, thiết kế nội dung, phương pháp giảng dạy và tiêu chí đánh giá phù hợp với từng nhóm đối tượng, bảo đảm chương trình đào tạo, bồi dưỡng xuất phát từ nhu cầu thực tiễn và hướng đến nâng cao năng lực thực thi công vụ.

Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh chuẩn hóa chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo đặc thù quản lý của TP. Hồ Chí Minh. Hai bên phối hợp xây dựng hệ thống chuyên đề chuyên sâu, gắn với những nhiệm vụ trọng tâm và các vấn đề thực tiễn mà đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang trực tiếp giải quyết.

Việc xây dựng, chuẩn hóa chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần gắn với các mục tiêu tại Kế hoạch số 400/KH-UBND ngày 24/7/2026 của Ủy ban nhân dân Thành phố, trong đó, giai đoạn 2026 - 2028, phấn đấu 100% cán bộ, công chức cấp xã chưa đáp ứng yêu cầu chuyên môn được bồi dưỡng chuyên ngành; 50% công chức chuyên môn được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước; 100% cán bộ, công chức được tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng bổ trợ; 100% công chức lãnh đạo cấp phòng hoàn thành chương trình bồi dưỡng theo quy định. Giai đoạn 2029 - 2031, tiếp tục bồi dưỡng chuyên sâu theo vị trí việc làm, bảo đảm 50% công chức chuyên môn được bồi dưỡng kiến thức QLNN và đến hết năm 2031, 100% cán bộ, công chức cấp xã được cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ mới (UBND TP. Hồ Chí Minh, 2026). Trong đó, cần ưu tiên các vị trí và nhóm nhiệm vụ có yêu

cầu chuyên môn cao, như: quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội; đầu tư công; tài chính - ngân sách; đất đai; trật tự xây dựng; an sinh xã hội; giải quyết khiếu nại, tố cáo; chuyển đổi số... Đồng thời, chú trọng bồi dưỡng kiến thức pháp luật, đạo đức công vụ, văn hóa công sở, liêm chính, kỹ năng số và ứng dụng công nghệ trong thực thi nhiệm vụ. Đây sẽ là cơ sở để cập nhật, điều chỉnh nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức Thành phố trong giai đoạn chuyển đổi số.

Thứ hai, xây dựng “ngân hàng tình huống thực tiễn hành chính TP. Hồ Chí Minh”.

Đối với TP. Hồ Chí Minh, có quy mô quản lý lớn, tốc độ phát triển nhanh và yêu cầu giải quyết nhiều vấn đề đô thị phức tạp, thực tiễn hoạt động của các sở, ban, ngành và địa phương là nguồn tư liệu phong phú để xây dựng các tình huống phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, Sở Nội vụ đóng vai trò đầu mối phối hợp với các sở, ban, ngành và địa phương trong việc lựa chọn, tổng hợp những vấn đề, vụ việc và tình huống điển hình phát sinh trong quá trình thực thi công vụ. Nội dung có thể tập trung vào những lĩnh vực thường xuyên đặt ra yêu cầu cao về năng lực tham mưu và xử lý của cán bộ, công chức, viên chức, như: quản lý đất đai, bồi thường, hỗ trợ và tái định cư; đầu tư công; quy hoạch và quản lý đô thị; giải quyết khiếu nại, kiến nghị của người dân; cải cách thủ tục hành chính...

Đối với Phân hiệu, cần phát huy thế mạnh về nghiên cứu và giảng dạy để từ đó hệ thống hóa và xây dựng thành các tình huống phục vụ bồi dưỡng. Các tình huống cần được biên soạn theo hướng xác định rõ bối cảnh, vấn đề quản lý đặt ra, cơ sở pháp lý có liên quan, các chủ thể tham gia, những khó khăn trong quá trình xử lý và các phương án có thể lựa chọn. Đối với những hồ sơ, vụ việc cụ thể, cần thực hiện việc chọn lọc, xử lý và bảo đảm yêu cầu về bảo mật thông tin trước khi sử dụng làm tài liệu giảng dạy.

Vì vậy, “ngân hàng tình huống thực tiễn hành chính TP. Hồ Chí Minh” cần được xây

dựng theo hướng mở và thường xuyên được cập nhật. Khi có những quy định pháp luật mới, mô hình quản lý mới hoặc vấn đề mới phát sinh trong thực tiễn, Sở Nội vụ, các cơ quan chuyên môn và Phân hiệu có thể phối hợp bổ sung, điều chỉnh các tình huống để bảo đảm nội dung bồi dưỡng luôn gắn với yêu cầu thực tế. Việc sử dụng các tình huống thực tiễn trong giảng dạy còn tạo điều kiện đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng tăng cường trao đổi, thảo luận và giải quyết vấn đề. Từ đó, kiến thức QLNN được gắn chặt hơn với yêu cầu thực thi công vụ và khả năng vận dụng vào công việc sau bồi dưỡng. Đồng thời, quá trình phân tích các tình huống thực tiễn cũng tạo ra sự tương tác hai chiều giữa cơ sở đào tạo và các cơ quan QLNN. Phương pháp này giúp cán bộ, công chức, viên chức học từ thực tiễn TP. Hồ Chí Minh, giải quyết bài toán của Thành phố.

Thứ ba, đổi mới công tác đánh giá tác động sau đào tạo, bồi dưỡng.

Việc đánh giá này là cơ sở để cơ quan quản lý và cơ sở đào tạo tiếp tục hoàn thiện nội dung, chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng, bảo đảm đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và yêu cầu thực tiễn. Đồng thời từ quy định đánh giá chất lượng bồi dưỡng công chức, Sở Nội vụ và Phân hiệu cần tăng cường phối hợp xây dựng cơ chế đánh giá xuyên suốt từ quá trình tổ chức khóa học đến đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng. Theo đó, chú trọng đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng thông qua việc lấy ý kiến của cơ quan sử dụng công chức và cán bộ, công chức, viên chức tham gia bồi dưỡng sau thời gian vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác. Kết quả đánh giá cần được tổng hợp, phân tích để làm căn cứ điều chỉnh nội dung, phương pháp giảng dạy, đồng thời nâng cao chất lượng các chương trình bồi dưỡng trong thời gian tiếp theo.

Về lâu dài, hoạt động đánh giá không chỉ dừng lại ở việc xác nhận hoàn thành khóa học mà từng bước hướng đến đo lường hiệu quả thực chất của công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với năng lực thực thi công vụ và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Thứ tư, đẩy mạnh phối hợp nghiên cứu khoa học và tư vấn chính sách giữa Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh và Phân hiệu.

Đây là hướng hợp tác có ý nghĩa thiết thực nhằm phát huy thế mạnh nghiên cứu, đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học của Phân hiệu; đồng thời, gắn hoạt động nghiên cứu với những vấn đề thực tiễn đang đặt ra trong quá trình quản lý, điều hành và cải cách nền hành chính của Thành phố.

Bên cạnh đó, Sở Nội vụ xác định những vấn đề cần nghiên cứu, tổng kết và đề xuất giải pháp để đặt hàng Phân hiệu thực hiện các đề tài, chuyên đề nghiên cứu. Nội dung nghiên cứu cần ưu tiên những vấn đề có tính cấp thiết như công tác cải cách hành chính, sắp xếp và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức bộ máy, phân quyền, phân cấp, quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chính sách thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyển đổi số trong QLNN. Đồng thời, nghiên cứu hình thành nhóm chuyên gia tư vấn chính sách công với sự tham gia của cán bộ tham mưu, quản lý của Sở Nội vụ cùng các nhà khoa học, giảng viên và chuyên gia của Phân hiệu. Nhóm chuyên gia là cơ chế kết nối thường xuyên giữa những người trực tiếp tham gia quản lý, thực thi chính sách với đội ngũ nghiên cứu, qua đó, tạo điều kiện trao đổi, phân tích các vấn đề mới hoặc những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong thực tiễn. Sự kết hợp giữa kinh nghiệm thực tiễn quản lý của Thành phố với năng lực nghiên cứu của Phân hiệu sẽ góp phần cung cấp thêm cơ sở khoa học cho việc tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn, hoàn thiện chính sách và nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN của Thành phố.

5. Kết luận

Nhìn lại chặng đường 50 năm hình thành và phát triển (1976 - 2026), Phân hiệu đã khẳng định vai trò là một trong những cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức có uy tín của khu vực phía Nam. Với những đóng góp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực khu vực công, Phân hiệu đã khẳng định vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của

Thành phố. Thời gian tới, việc tăng cường cơ chế phối hợp giữa Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh và Phân hiệu cần được xác định là một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Nền tảng truyền thống 50 năm xây dựng và trưởng thành, cùng sự quan tâm của các cấp lãnh đạo và sự phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan, đơn vị liên quan, Phân hiệu tiếp tục phát huy vai trò là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học hàng đầu trong lĩnh vực hành chính và quản trị công. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, phục vụ Nhân dân; đồng thời, đóng góp tích cực vào mục tiêu phát triển nhanh, bền vững của TP. Hồ Chí Minh, giữ vững vai trò đầu tàu kinh tế, trung tâm đổi mới sáng tạo và động lực tăng trưởng của cả nước trong giai đoạn mới □

Tài liệu tham khảo:

- Chính phủ (2021). *Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
- Học viện Hành chính Quốc gia (2021). *Giáo trình quản lý nhà nước và Hành chính công.* Nxb Bách khoa Hà Nội.
- Quốc hội (2023). *Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP. Hồ Chí Minh.*
- Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh (2025). *Báo cáo số 9674/BC-SNV ngày 22/11/2025 về Kết quả thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025.*
- Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh (2026). *Kế hoạch số 400/KH-UBND ngày 24/7/2026 về bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở xã, phường, đặc khu (cán bộ, công chức cấp xã) đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương hai cấp giai đoạn 2026 - 2031 trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.*