

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN NĂNG LỰC NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU CHÍNH QUYỀN ĐÔ THỊ HIỆN NAY

LÊ BÁ KHÁNH TRÌNH*

Để thúc đẩy sự phát triển của các đô thị trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay, việc phát huy năng lực của người đứng đầu chính quyền đô thị là vấn đề then chốt. Bài viết xác định các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực của người đứng đầu chính quyền đô thị và đề xuất một số giải pháp nhằm tận dụng và củng cố những yếu tố này, một mặt, giúp tăng cường năng lực lãnh đạo của đội ngũ những người đứng đầu chính quyền đô thị, mặt khác, góp phần vào việc nâng cao chất lượng quản lý đô thị, từng bước đưa Việt Nam tiến gần hơn đến mục tiêu phát triển các đô thị thông minh, hiện đại và bền vững.

Từ khóa: Yếu tố tác động; năng lực người đứng đầu; chính quyền đô thị.

To promote the development of urban areas in the context of globalization and integration, harnessing the capacity of leaders in urban government is crucial. This article identifies the factors influencing leaders' capacity of urban government and proposes some solutions to leverage and strengthen these factors, which aims to enhance the leadership capacity of urban government leaders, and contribute to improving the quality of urban management, gradually bringing Vietnam closer to the goal of developing smart, modern, and sustainable cities.

Keywords: Factors; leaders' capacity; urban government.

NGÀY NHẬN: 12/01/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 16/3/2024 NGÀY DUYỆT: 18/4/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.339.2024.817>

1. Đặt vấn đề

Chính quyền đô thị đóng vai trò cốt lõi trong việc định hình và phát triển các thành phố, đô thị, từ việc quy hoạch không gian, quản lý nguồn lực, đến việc cung cấp các dịch vụ công cần thiết cho cộng đồng và cư dân, đồng thời góp phần thúc đẩy sự phát triển chung của đất nước. Sự phát triển bền vững của các đô thị phụ thuộc vào khả năng của chính quyền trong việc đáp ứng nhu cầu đa dạng của người dân; đồng thời, giải quyết

các thách thức đặt ra, như: ô nhiễm môi trường, tắc nghẽn giao thông và bảo đảm các vấn đề an sinh xã hội.

Trên thế giới, tùy theo việc phân vùng hành chính của từng quốc gia, chính quyền đô thị có thể trực thuộc trung ương hoặc có thể trực thuộc chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Chính quyền đô thị tại các thành phố là cấp chính quyền hoàn

* NCS của Học viện Hành chính Quốc gia

chính, gồm cơ quan đại diện nhân dân và cơ quan chấp hành, hành chính tại thành phố. Các cấp chính quyền trực thuộc (trung gian, cơ sở) có thể chỉ có cơ quan hành chính, không nhất thiết phải có cơ quan đại diện nhân dân¹. Người đứng đầu cấp chính quyền đô thị thường là Thống đốc hoặc Thị trưởng...². Họ thường giữ một vị trí, vai trò quan trọng trong việc thiết lập tầm nhìn và định hướng phát triển cho đô thị. Họ không chỉ là người đại diện cho quyền lợi và nguyện vọng của cư dân mà còn là người có tầm nhìn chiến lược, khả năng lãnh đạo và quản lý hiệu quả để triển khai các kế hoạch thành hành động trên thực tiễn.

Tại Việt Nam, mô hình chính quyền đô thị là một dạng chính quyền địa phương được tổ chức phù hợp với các đặc điểm của đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội và các điều kiện tự nhiên của đô thị; đồng thời, vừa có các đặc điểm chung về bản chất, vị trí, vai trò, chức năng của chính quyền địa phương; vừa thể hiện các đặc điểm riêng của chính quyền ở khu vực đô thị³. Mô hình chính quyền đô thị đang được triển khai tại 3 thành phố: Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng. Người đứng đầu chính quyền đô thị ở Việt Nam được xác định là người đứng đầu Ủy ban nhân dân (UBND) ở các cấp của chính quyền đô thị, bao gồm: chủ tịch UBND thành phố, chủ tịch UBND quận và chủ tịch UBND phường⁴.

Theo đó, năng lực của người đứng đầu cấp chính quyền đô thị có thể được hiểu là tổ hợp các kỹ năng, kiến thức, thái độ và phẩm chất cá nhân cần thiết để lãnh đạo, quản lý và điều hành đô thị một cách hiệu quả. Năng lực của người đứng đầu cấp chính quyền đô thị bao gồm khả năng xây dựng và thực hiện tầm nhìn chiến lược, đưa ra quyết định sáng suốt, quản lý tài nguyên, giao tiếp và tương tác với các bên liên quan, cũng như khả năng thích ứng với thay đổi và giải quyết vấn đề có liên quan tới sự phát

triển của các đô thị. Ngoài ra, người đứng đầu cấp chính quyền đô thị cần phải có đạo đức nghề nghiệp vững vàng, minh bạch, bảo đảm tuân thủ trách nhiệm giải trình trước cộng đồng và xã hội.

2. Các yếu tố tác động đến năng lực người đứng đầu chính quyền đô thị ở Việt Nam

Một là, điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội: có ảnh hưởng đáng kể đến năng lực của người đứng đầu cấp chính quyền đô thị. Đồng thời, đòi hỏi người đứng đầu cấp chính quyền đô thị phải có sự hiểu biết sâu sắc về môi trường địa phương và khả năng quản lý rủi ro cũng như phát triển các chiến lược phù hợp để ứng phó và giảm thiểu tác động từ những điều kiện này.

Mặt khác, điều kiện kinh tế - xã hội bao gồm cấu trúc dân số, mức độ phát triển kinh tế, trình độ giáo dục, văn hóa và truyền thống cũng như mức độ đô thị hóa và công nghiệp hóa của từng địa phương cũng đặt ra các yêu cầu hết sức thực tiễn đối với những người lãnh đạo. Điều này đòi hỏi người đứng đầu cấp chính quyền đô thị phải có khả năng đánh giá và phản ứng linh hoạt với những thay đổi và nhu cầu của xã hội để từ đó xác định được các vấn đề ưu tiên phát triển, cách phân bổ nguồn lực và thực hiện các chính sách an sinh xã hội.

Hai là, môi trường chính trị, chiến lược phát triển đô thị và các quy định pháp lý: trong đó, môi trường chính trị, bao gồm cả chính sách của Đảng và Nhà nước, hệ thống pháp luật và mối quan hệ giữa các cơ quan trong bộ máy chính quyền, tạo ra khuôn khổ hoạt động và định hình những ưu tiên cũng như hạn chế mà người lãnh đạo phải tuân thủ. Đòi hỏi họ phải có khả năng hiểu biết và nắm vững chính sách cũng như kỹ năng thích ứng và làm việc trong bối cảnh chính trị và thể chế đặc thù ở nước ta.

Ba là, những cơ hội và thách thức của quá trình đô thị hóa: quá trình đô thị hóa

nhánh chóng đang mang lại cả những cơ hội và thách thức rất lớn, có ảnh hưởng đến năng lực của người đứng đầu cấp chính quyền đô thị. Cơ hội được thể hiện qua việc mở rộng cơ sở hạ tầng, thu hút đầu tư và cải thiện dịch vụ công; đồng thời, tạo ra động lực phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, người lãnh đạo phải có khả năng nắm bắt và tận dụng những cơ hội này để thúc đẩy sự phát triển bền vững.

Tuy nhiên, quá trình đô thị hóa cũng đặt ra nhiều thách thức, như: ô nhiễm môi trường, quá tải hạ tầng, tắc nghẽn giao thông và các vấn đề về an sinh xã hội. Những thách thức này yêu cầu người đứng đầu phải có khả năng quản lý bao quát, giải quyết vấn đề một cách tổng thể, toàn diện, sáng tạo và hiệu quả. Họ cần phải tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi các chính sách một cách linh hoạt và bảo đảm sự cân bằng giữa phát triển kinh tế và bảo vệ môi trường, cũng như nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân ở đô thị.

Bốn là, trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn: trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn không chỉ củng cố nền tảng lý thuyết mà còn là chìa khóa để mở rộng tầm nhìn, nâng cao khả năng lãnh đạo cho người đứng đầu cấp chính quyền đô thị để góp phần định hình sự phát triển toàn diện của đô thị. Kiến thức chuyên môn giúp họ phân tích, đánh giá và đưa ra các quyết định chính xác, dựa trên cơ sở khoa học và thực tiễn.

Hơn nữa, kiến thức chuyên môn sâu rộng cũng là yếu tố quan trọng để người đứng đầu cấp chính quyền đô thị có thể thiết kế và triển khai các chính sách, dự án phát triển đô thị một cách hiệu quả; đồng thời, bảo đảm phản ánh và đáp ứng được nhu cầu thực tế của cộng đồng dân cư ở đô thị.

Năm là, nhận thức về bối cảnh, yêu cầu công việc và khả năng thích ứng với sự thay

đổi: tư duy và nhận thức sâu sắc về bối cảnh xã hội, kinh tế, văn hóa và chính trị của đô thị giúp người đứng đầu cấp chính quyền đô thị hiểu rõ những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức mà đô thị mà họ quản lý đang phải đối mặt. Trong khi đó, yêu cầu công việc của họ với vai trò là người đứng đầu còn cần có khả năng quản lý nhân sự, tài chính và các nguồn lực khác một cách hiệu quả.

Ngoài ra, khả năng thích ứng với sự thay đổi, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa và đổi mới công nghệ nhanh chóng như hiện nay là yếu tố quan trọng giúp người lãnh đạo không ngừng cập nhật và áp dụng những phương pháp mới để cải thiện chất lượng quản lý và dịch vụ công. Sự linh hoạt và khả năng phản ứng nhanh chóng với các vấn đề khẩn cấp hay biến động kinh tế - xã hội cũng là những phẩm chất cần thiết để duy trì sự ổn định và phát triển của đô thị.

Sáu là, kinh nghiệm quản lý thực tiễn: thông qua thực tiễn, các nhà lãnh đạo nói chung và người đứng đầu cấp chính quyền đô thị nói riêng sẽ có cơ hội áp dụng kiến thức lý thuyết vào việc giải quyết các vấn đề cụ thể, từ đó phát triển kỹ năng ra quyết định, giải quyết xung đột và xử lý khủng hoảng. Kinh nghiệm quản lý giúp họ hiểu rõ hơn về cách thức hoạt động của chính quyền đô thị cũng như cách tương tác hiệu quả với cộng đồng dân cư đô thị và các chủ thể khác có liên quan. Qua mỗi chương trình, dự án và nhiệm vụ, bản thân họ tích lũy được những bài học quý giá, rèn luyện tư duy chiến lược và khả năng phán đoán. Đặc biệt, có khả năng nhìn nhận vấn đề từ nhiều góc độ và tìm ra giải pháp sáng tạo, cân nhắc được lợi ích giữa ngắn hạn và mục tiêu phát triển lâu dài của đô thị.

Bảy là, phẩm chất cá nhân và đạo đức nghề nghiệp: phẩm chất cá nhân (sự kiên nhẫn, lòng dũng cảm, sự chăm chỉ và quyết

đoán...) không chỉ giúp người đứng đầu cấp chính quyền đô thị vượt qua những thách thức và áp lực trong công việc, mà còn là nguồn cảm hứng để dẫn dắt và khích lệ cấp dưới. Còn đạo đức nghề nghiệp (bao gồm: sự trung thực, minh bạch và trách nhiệm...) là nền tảng để xây dựng niềm tin và uy tín trong mắt công chúng và các bên liên quan. Đây là những yếu tố không thể thiếu trong việc hình thành năng lực lãnh đạo toàn diện, giúp người đứng đầu chính quyền đô thị đạt được thành công trên con đường chức nghiệp của mình.

Tám là, kỹ năng giao tiếp và xây dựng mối quan hệ với các bên liên quan: giao tiếp hiệu quả giúp người đứng đầu cấp chính quyền đô thị truyền đạt thông điệp, chính sách và tầm nhìn của chính quyền đến người dân một cách rõ ràng, tạo điều kiện thuận lợi cho việc lắng nghe và hiểu rõ nhu cầu, mong muốn của cộng đồng dân cư ở đô thị. Điều này tạo nên sự đồng thuận và hỗ trợ từ người dân, là yếu tố cần thiết để triển khai các chương trình phát triển đô thị thành công.

Bên cạnh đó, khả năng xây dựng và duy trì mối quan hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp, các cơ quan nhà nước khác, các tổ chức đoàn thể và các tổ chức phi chính phủ,... là yếu tố then chốt để tạo ra một mạng lưới hợp tác mạnh mẽ, qua đó, tận dụng được nguồn lực và chuyên môn từ nhiều phía cho các dự án của đô thị. Sự hợp tác này không chỉ giúp thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội mà còn cải thiện chất lượng cuộc sống cho cư dân. Do đó, kỹ năng giao tiếp và xây dựng mối quan hệ là nền tảng quan trọng giúp người đứng đầu chính quyền đô thị phát huy năng lực lãnh đạo, đồng thời thúc đẩy sự phối hợp và hợp tác hiệu quả giữa chính quyền đô thị với các bên liên quan nhằm đạt được mục tiêu chung.

3. Giải pháp tận dụng các yếu tố tác động để nâng cao năng lực người đứng đầu chính quyền đô thị

Thứ nhất, xây dựng, hoàn thiện chiến lược và chính sách phát triển đô thị trong bối cảnh hội nhập.

Người đứng đầu cấp chính quyền đô thị cần được trang bị kiến thức về các tiêu chuẩn quốc tế, các hiệp định hội nhập mà Việt Nam là thành viên, để từ đó, có thể đưa ra các quyết định chính sách thông minh, hợp pháp, hợp lý hướng tới sự phát triển bền vững và hài hòa. Các chính sách cần được xây dựng trên cơ sở đối thoại mở với cộng đồng doanh nghiệp, các chuyên gia quốc tế và người dân, nhằm bảo đảm sự tham gia rộng rãi và đáp ứng tốt nhất lợi ích của tất cả các bên có liên quan. Thông qua việc xây dựng và hoàn thiện chính sách phát triển đô thị trong bối cảnh hội nhập, người đứng đầu chính quyền đô thị sẽ nắm bắt được thông tin tổng thể, toàn diện về chủ trương, đường lối, chính sách phát triển đô thị Việt Nam nói chung, từ đó có định hướng và chiến lược rõ ràng cho việc cụ thể hóa các chính sách bằng các quyết định quản lý một cách khoa học và hiệu quả hơn. Sự rõ ràng trong chính sách cũng giúp họ xác định được các ưu tiên phát triển; đồng thời, tạo điều kiện để huy động nguồn lực từ nhiều phía, bao gồm cả sự hợp tác quốc tế.

Thứ hai, xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý cho người đứng đầu chính quyền đô thị.

Để phát triển toàn diện năng lực cho người đứng đầu chính quyền đô thị ở Việt Nam, việc thiết kế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng là hết sức cần thiết, trong đó các chương trình này không chỉ tập trung vào trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý mà còn phải chú trọng đến bồi dưỡng các kỹ

năng giao tiếp và xây dựng các mối quan hệ hợp tác.

Thời gian tới, cần thiết kế và xây dựng các khóa học chuyên sâu về quản lý đô thị và quy hoạch phát triển dành riêng cho các đối tượng học viên là những người đứng đầu chính quyền đô thị, trong đó có sự tham gia của các chuyên gia hàng đầu trong nước và quốc tế, nhằm cập nhật những kiến thức mới nhất và xu hướng quản lý đô thị tiên tiến. Đồng thời, tổ chức các chương trình đào tạo theo mô hình ứng dụng tình huống thực tế hoặc tổ chức các hội thảo, workshop chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn nhằm giúp người học có cơ hội áp dụng ngay lý thuyết vào thực tế quản lý đô thị. Khuyến khích và hỗ trợ người đứng đầu chính quyền đô thị tham gia các chương trình trao đổi quốc tế, học hỏi kinh nghiệm từ các thành phố phát triển trên thế giới để mở rộng tầm nhìn và cải thiện năng lực lãnh đạo. Cùng với đó, cần chú trọng đến việc phát triển kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, quản lý dữ liệu lớn và ứng dụng các giải pháp đô thị thông minh để người đứng đầu chính quyền đô thị có thể đưa ra các quyết định quản lý hiệu quả dựa trên dữ liệu và xu hướng công nghệ hiện đại.

Thứ ba, tăng cường nghiên cứu và chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm về quản lý, điều hành đô thị.

Để có được điều này, cần xây dựng một mạng lưới hợp tác giữa các chính quyền đô thị trong nước và quốc tế, qua mạng lưới, sẽ tạo điều kiện cho việc trao đổi thông tin, chia sẻ các bài học rút ra từ thực tiễn quản lý và những nghiên cứu ứng dụng thành công ở các quốc gia tiên tiến trên thế giới. Việc tổ chức các hội thảo, hội nghị chuyên đề, thiết lập các chương trình nghiên cứu phối hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu và tổ chức phi chính phủ cũng là biện pháp góp phần mở rộng cơ sở dữ liệu và

nâng cao chất lượng nghiên cứu trong lĩnh vực quản lý đô thị. Ngoài ra, cần tiếp tục xây dựng các nền tảng trực tuyến để chia sẻ tài liệu, nghiên cứu và các tình huống, các mô hình quản lý thành công điển hình cũng là cách làm hiệu quả. Như vậy, người đứng đầu chính quyền đô thị sẽ được trang bị, cập nhật lượng kiến thức sâu rộng và đa dạng, giúp họ đưa ra những quyết định quản lý đô thị một cách thông minh và hiệu quả.

Thứ tư, phát huy phẩm chất cá nhân và đạo đức nghề nghiệp của người đứng đầu chính quyền đô thị.

Để phát huy những phẩm chất này, trước hết cần chú trọng vào việc tổ chức các khóa bồi dưỡng về văn hóa, đạo đức lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp và giải quyết vấn đề nhằm hình thành và củng cố nhận thức về đạo đức nghề nghiệp đối với những người lãnh đạo. Các khóa bồi dưỡng này cần được thiết kế để tập trung vào việc rèn luyện tính kiên định, sự chính trực, lòng tự trọng và trách nhiệm xã hội, giúp họ hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của việc đặt lợi ích chung, lợi ích cộng đồng lên trên hết và hành động theo những chuẩn mực đạo đức cao nhất.

Ngoài ra, việc xây dựng một môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh, nơi mọi người đều được khuyến khích thể hiện sự chính trực và tôn trọng lẫn nhau cũng góp phần tác động tích cực đến ý thức tự giác của mỗi cá nhân cũng như toàn bộ tổ chức. Cùng với đó, cần thiết lập một hệ thống khen thưởng và công nhận dựa trên những tiêu chí đạo đức nghề nghiệp để khích lệ người đứng đầu không ngừng nâng cao chuẩn mực cá nhân và chuyên nghiệp trong công việc, giúp họ phấn đấu hoàn thiện bản thân, trở thành tấm gương mẫu mực, nhận được sự tôn trọng từ đồng nghiệp và cộng đồng, đồng thời tạo dựng niềm tin cho người dân. Vì vậy, việc áp dụng mô hình đánh giá 360 độ, trong đó có sự thu thập phản hồi từ cấp dưới, đồng nghiệp và cấp trên cũng là

cách thức quan trọng giúp người lãnh đạo nhận thức rõ hơn về hành vi và tác động của mình đối với tổ chức và cộng đồng.

Thứ năm, xây dựng môi trường làm việc, tương tác tích cực và khuyến khích sự đóng góp từ cấp dưới và từ cộng đồng.

Để hỗ trợ và phát triển năng lực của người đứng đầu cấp chính quyền đô thị, việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực, cởi mở, hỗ trợ lẫn nhau và khuyến khích sự đóng góp từ cấp dưới và cộng đồng là hết sức quan trọng. Theo đó, cần thiết lập các kênh giao tiếp hai chiều, nơi các cán bộ, công chức, viên chức của chính quyền đô thị và người dân có thể chia sẻ ý kiến, sáng kiến cũng như phản hồi một cách tự do và được tôn trọng. Điều này không chỉ giúp người đứng đầu nắm bắt được tình hình thực tế và nhu cầu thiết thực của người dân mà còn tạo điều kiện để họ học hỏi từ các quan điểm đa dạng, từ đó đưa ra các quyết định phù hợp và hiệu quả hơn.

Xây dựng văn hóa công sở với việc khuyến khích sự đổi mới, sẵn sàng thử nghiệm và chấp nhận rủi ro cũng là việc làm rất cần thiết. Người đứng đầu cần phải là người đi đầu trong việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi mỗi thành viên đều cảm thấy giá trị của mình được công nhận và khuyến khích phát triển. Việc tổ chức định kỳ các chương trình giao lưu, đối thoại, tương tác cũng sẽ tạo cơ hội cho cán bộ, công chức, viên chức của chính quyền đô thị và người dân gặp gỡ trực tiếp với người đứng đầu chính quyền đô thị, trao đổi thông tin và đề xuất các giải pháp cho các vấn đề chung mà đô thị đang gặp phải hoặc sẽ phải đối mặt trong tương lai.

Thông qua những việc làm cụ thể trên, người đứng đầu chính quyền đô thị sẽ không chỉ phát triển được năng lực lãnh đạo của bản thân mà còn tạo dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đoàn kết, sáng tạo và một cộng đồng cư dân đô thị đồng lòng

hướng tới mục tiêu chung là sự phát triển đô thị toàn diện và bền vững.

4. Kết luận

Thực tiễn đã chỉ ra, năng lực của người đứng đầu chính quyền đô thị không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý và điều hành mà còn có tác động sâu sắc đến sự phát triển bền vững của đô thị. Việc xác định rõ các yếu tố tác động đến năng lực của người đứng đầu chính quyền đô thị là bước đầu tiên và quan trọng nhất để giúp xác định những điểm mạnh cần được phát huy và những hạn chế cần được khắc phục. Từ đó, đề xuất các biện pháp nhằm tận dụng tối đa những yếu tố tích cực và giảm thiểu những tác động tiêu cực đến năng lực của người đứng đầu chính quyền đô thị. Các biện pháp đề xuất ở trên giúp nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng điều hành, quản lý và giao tiếp; đồng thời, củng cố phẩm chất cá nhân và đạo đức nghề nghiệp, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển toàn diện của người đứng đầu chính quyền đô thị. Qua đó, họ có đủ năng lực để đối mặt với những thách thức của quá trình đô thị hóa và hội nhập quốc tế, góp phần quan trọng vào việc xây dựng hệ thống đô thị ở Việt Nam thông minh, hiện đại và đáng sống □

Chú thích:

1. Chính quyền đô thị ở một số quốc gia trên thế giới và những kinh nghiệm đối với Việt Nam. <https://tcnn.vn>, ngày 24/3/2021.

2. Nguyễn Thanh Quyên, Huỳnh Thị Hồng Nhiên. *Mô hình chính quyền đô thị ở các thành phố lớn trên thế giới và một số nhận xét*. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 374, tháng 2/2023.

3. Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Viện Nghiên cứu lập pháp. *Khái niệm chính quyền địa phương, khái niệm chính quyền đô thị, mô hình chính quyền đô thị*. Hà Nội, 2014, tr. 7.

4. Nguyễn Bích Thủy. *Mô hình tổ chức chính quyền đô thị ở Việt Nam hiện nay và một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện*. Tạp chí Tổ chức nhà nước số 9/2021.