

**TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC
LÃNH ĐẠO ĐỊA PHƯƠNG
CHO MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN
ĐỊA PHƯƠNG 02 CẤP HIỆU QUẢ:
CÁC ƯU TIÊN TRIỂN KHAI Ở CẤP XÃ,
PHƯỜNG CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

PGS.TS LÊ VĂN ĐÍNH



TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO ĐỊA PHƯƠNG CHO MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 02 CẤP HIỆU QUẢ



**I.
ĐẶT VẤN ĐỀ**



**II.
KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC,
BÀI HỌC KINH NGHIỆM
VÀ MÔ HÌNH SÁNG TẠO**



**III.
MỘT SỐ GIẢI PHÁP**

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực lãnh đạo địa phương

là khả năng tổng hợp của tổ chức đảng, chính quyền và đội ngũ cán bộ cơ sở

trong việc hoạch định, cụ thể hóa đường lối, điều hành quản lý và giải quyết các vấn đề thực tiễn

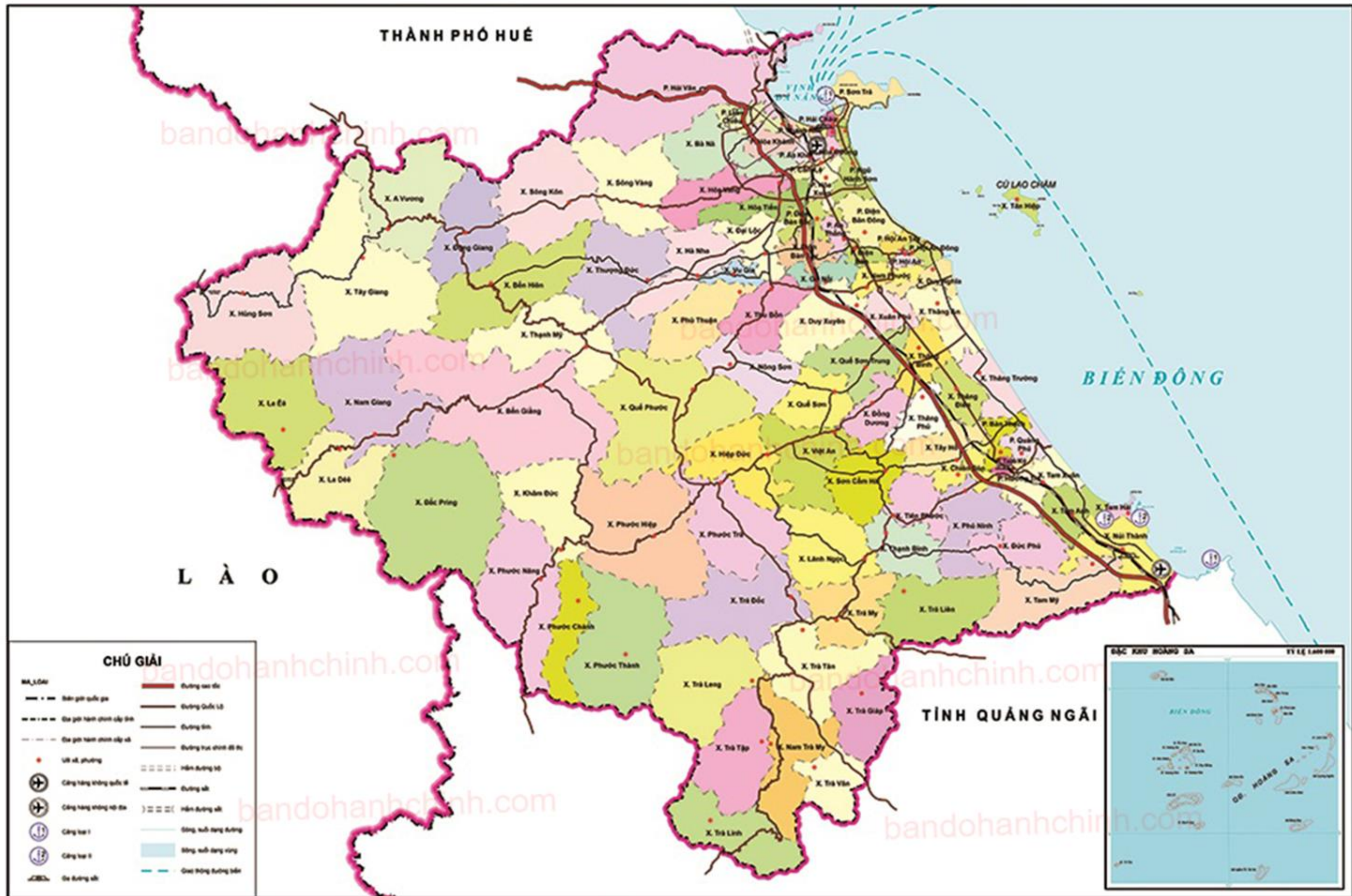
nhằm phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng – an ninh và đối ngoại tại địa phương.

Sau khi hợp nhất từ ngày 01/7/2025, **TP Đà Nẵng** có: Diện tích **11.800 km²**, Dân số **3 triệu người** **94 xã, phường, đặc khu**



Đã mở ra **không gian phát triển mới** nhưng cũng đặt ra **yêu cầu cao** về **năng lực lãnh đạo của địa phương trong bối cảnh mới**

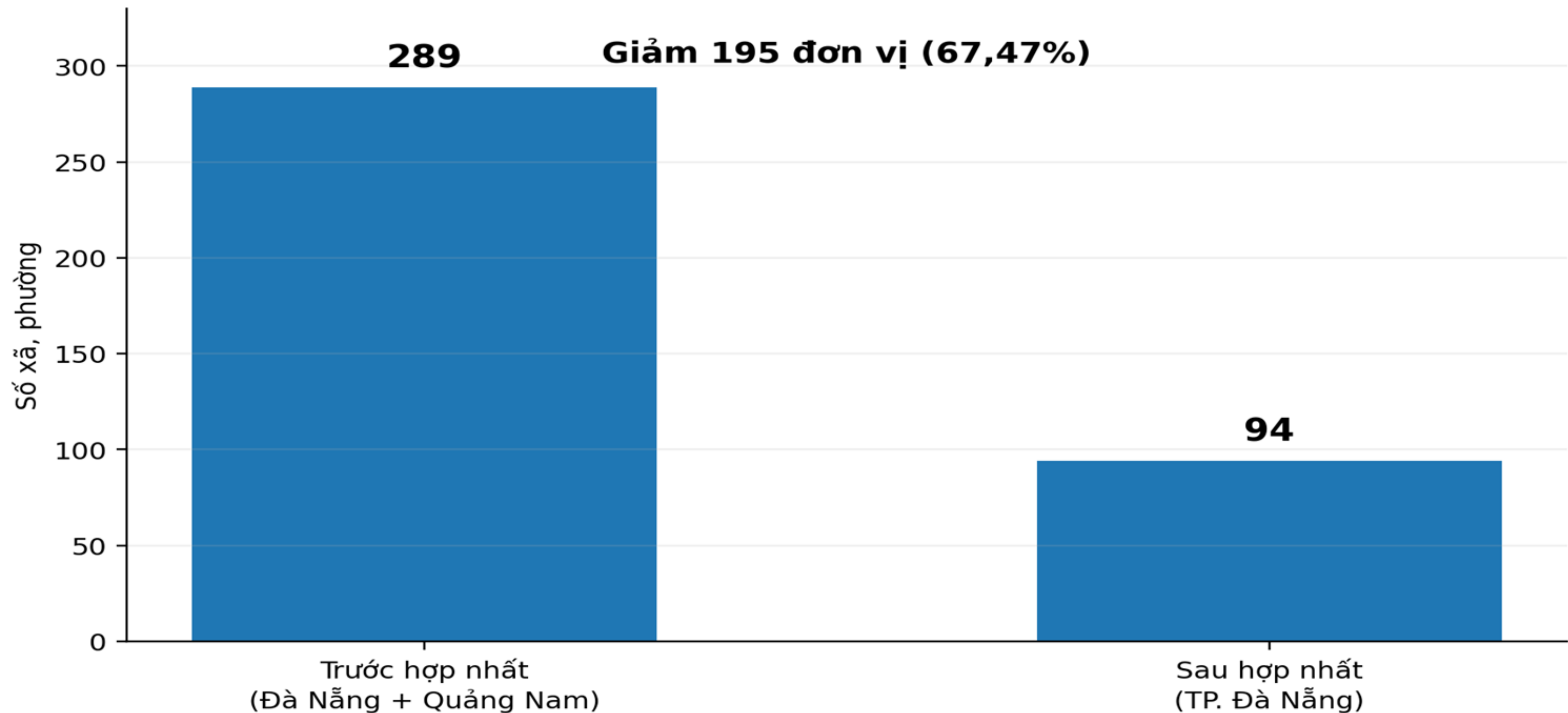
BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG



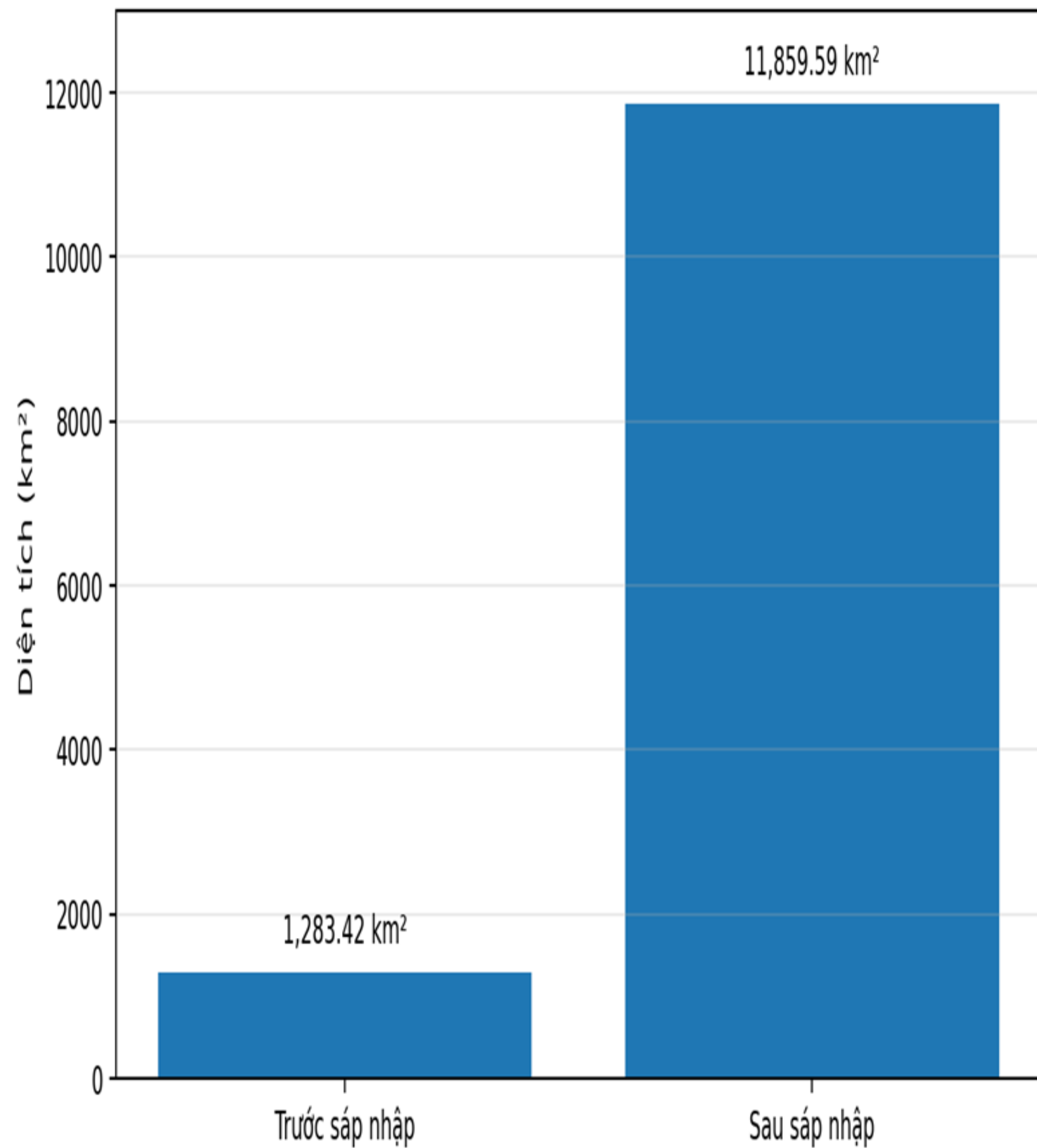
TỶ LỆ 1 : 100 000

- **Trước khi hợp nhất**, TP Đà Nẵng và tỉnh Quảng Nam có **289 xã, phường**
- **Sau khi hợp nhất** (vào ngày 01/7/2025), TP Đà Nẵng có **94 xã, phường, đặc khu**
- Số lượng đơn vị hành chính cấp xã và tương đương **giảm** là **195 đơn vị** (tỷ lệ 67,47%)

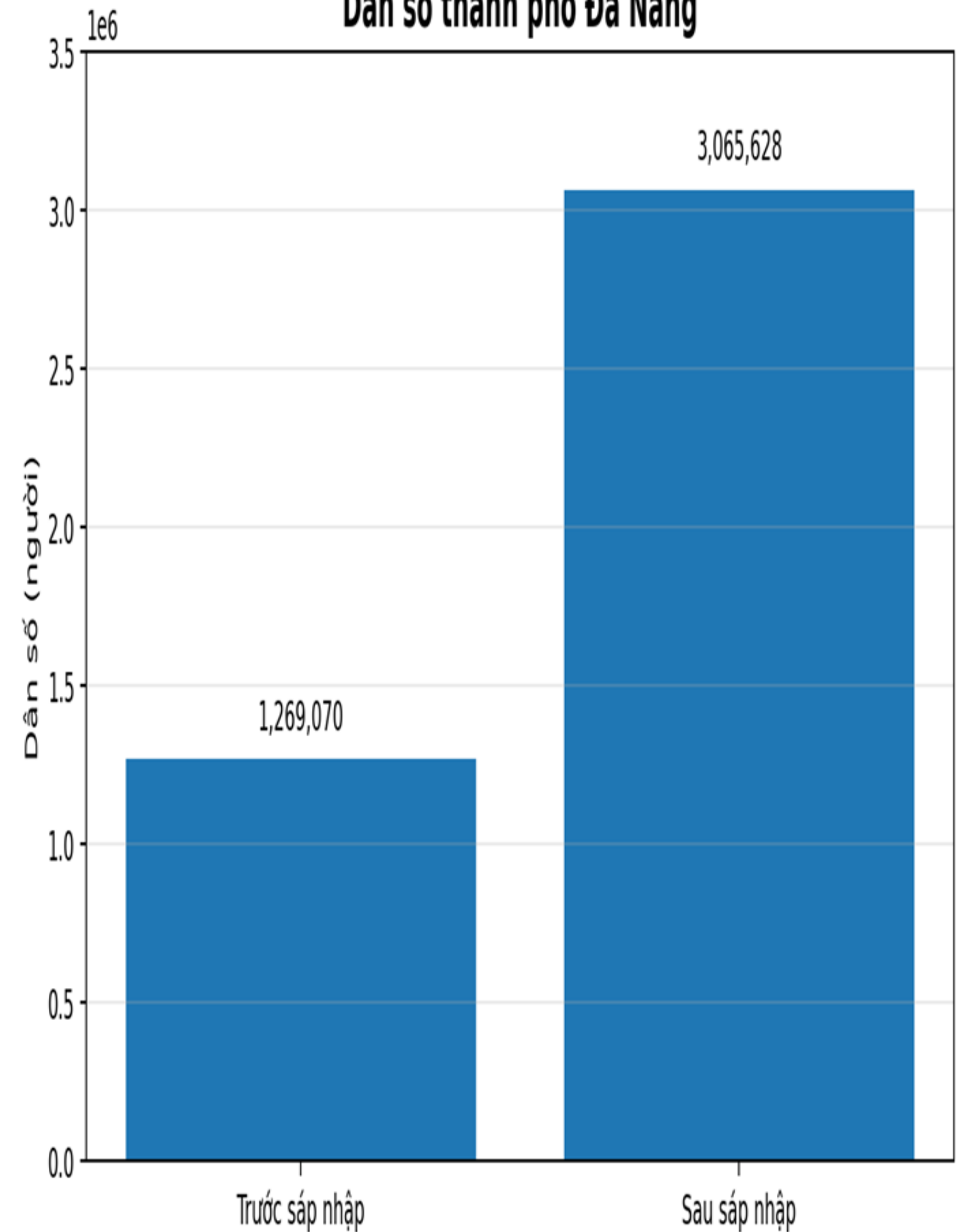
SỐ ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH CẤP XÃ TRƯỚC VÀ SAU HỢP NHẤT NĂM 2025



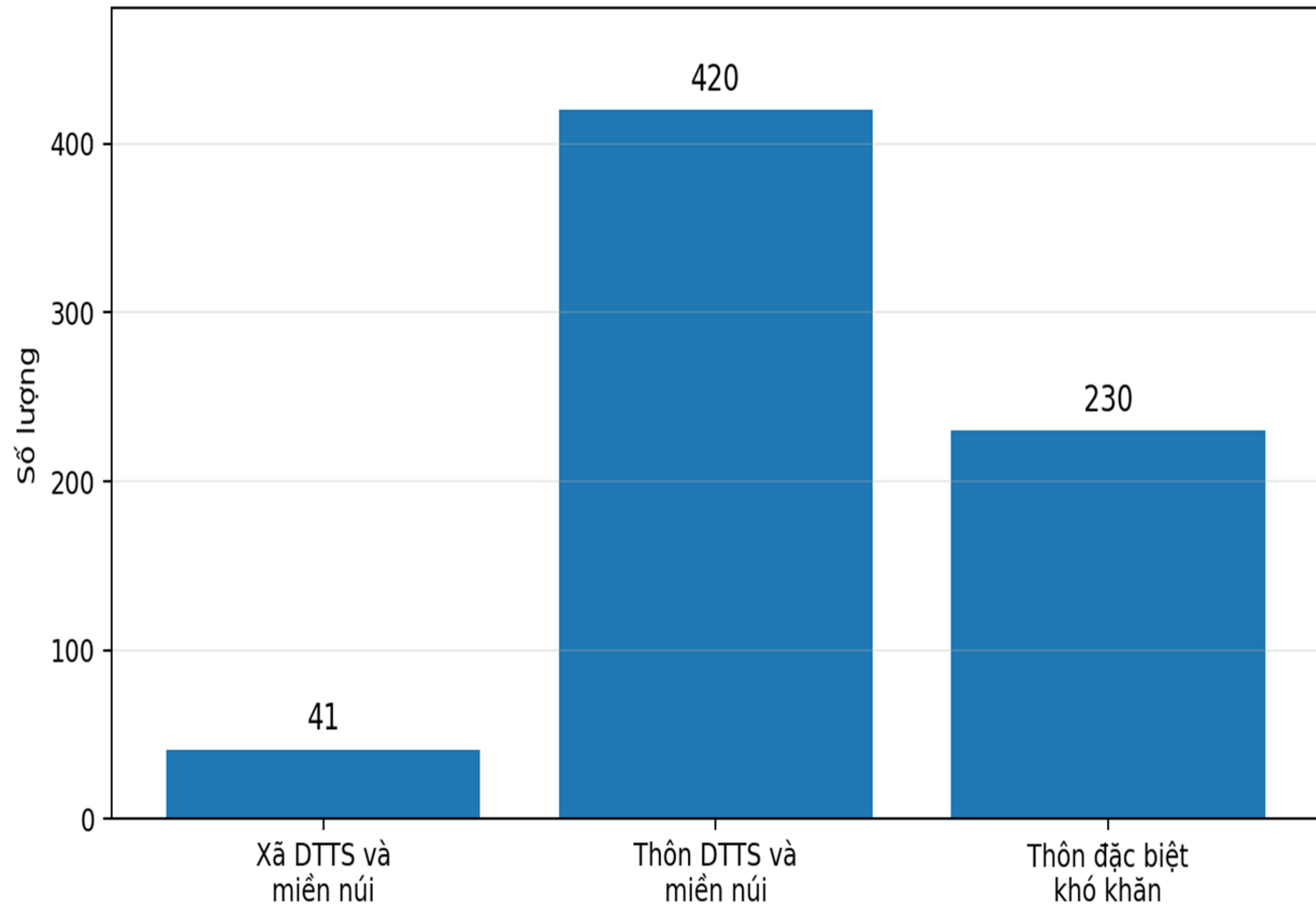
Diện tích tự nhiên thành phố Đà Nẵng



Dân số thành phố Đà Nẵng



Vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi



I. ĐẶT VẤN ĐỀ



**Sau hợp nhất, cùng
với nhiều cơ hội
mở ra**



**những thách thức không nhỏ, đặc
biệt là yêu cầu phát triển bền vững,
hài hòa giữa đô thị – đồng bằng phía
Đông và miền núi phía Tây**



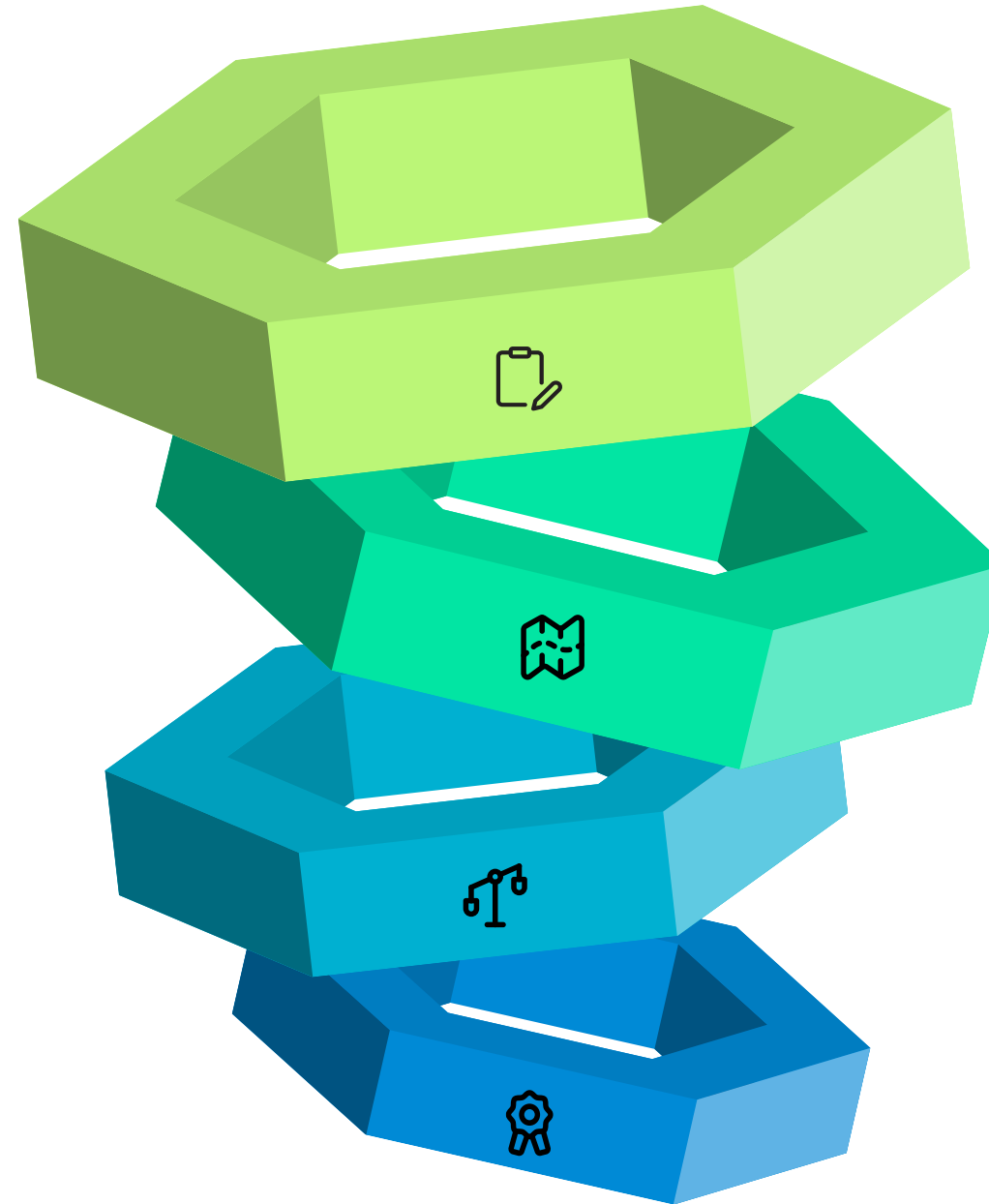
**Lãnh đạo Thành phố đã tập trung lãnh đạo triển khai mô hình
chính quyền địa phương 2 cấp đồng bộ**

**Đến nay, bộ máy cơ bản được kiện toàn theo hướng tinh gọn, hiệu quả;
kinh tế - xã hội tiếp tục phát triển, quốc phòng - an ninh được giữ vững**

II. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC, BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ MÔ HÌNH SÁNG TẠO

**Kết quả
đạt được**

01



02

**Khó khăn,
hạn chế**

03

**Bài học
kinh nghiệm**

04

**Mô hình
sáng tạo**

1. Kết quả đạt được

1

Mô hình vận hành ổn định, thông suốt;

bộ máy được sắp xếp tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả;

nhân sự bố trí kịp thời, không gián đoạn

2

Công tác chỉ đạo, điều hành đồng bộ từ thành phố đến cơ sở,

góp phần nâng cao hiệu quả giải quyết công việc,

giảm chi phí cho người dân, doanh nghiệp

3

Cải cách hành chính, chuyển đổi số được đẩy mạnh;

chất lượng dịch vụ công nâng lên, hướng tới nền hành chính hiện đại,

lấy người dân làm trung tâm.

4

Cơ chế phân cấp, ủy quyền được hoàn thiện, phát huy tính chủ động của cơ sở;

đội ngũ cán bộ từng bước nâng cao chất lượng

cấp xã phát huy vai trò là cấp gần dân, trực tiếp phục vụ Nhân dân.

5

Đã bước đầu giảm thiểu sự chênh lệch về mức sống, thu nhập và tốc độ phát triển giữa đô thị, đồng bằng với khu vực miền núi

6

Tình hình KT - XH, ANQP 06 tháng đầu năm 2026 rất triển vọng: **GRDP tăng 9,52%**

Thu ngân sách 06 tháng đầu năm 2026 đạt **51,8 nghìn tỷ** (đạt 78% dự toán)

2. Khó khăn, hạn chế

1

Diện tích mở rộng (11.800 km²) trong đó $\frac{3}{4}$ là diện tích miền núi;

Việc chuyển giao thêm nhiệm vụ về cấp xã làm tăng khối lượng, tính chất phức tạp công việc, trong khi cơ sở vật chất và hạ tầng CNTT một số nơi chưa đáp ứng

2

Hạ tầng kinh tế - xã hội, nhất là miền núi, chưa đồng bộ;

Nguồn lực đầu tư hạn chế

Giải ngân vốn và xử lý trụ sở đôi dư còn chậm.

3

Một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu,

Còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ, thiếu nhân lực chuyên môn sâu

Một bộ phận cán bộ né tránh, đùn đẩy trong thực hiện nhiệm vụ.

4

Chính sách đối với cán bộ cấp xã chưa đầy đủ;

nhất là cán bộ vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi

5

Cơ chế, chính sách về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo còn thiếu đồng bộ,

việc huy động nguồn lực xã hội và xã hội hóa văn hóa còn hạn chế.

6

Trung ương chưa giao biên chế chính thức giai đoạn 2026-2031;

gây khó khăn cho địa phương trong tổ chức thực hiện.

3. Bài học kinh nghiệm

1

Thứ nhất, sự lãnh đạo quyết liệt, xuyên suốt của cấp ủy, chính quyền các cấp trong việc cụ thể hóa kịp thời chủ trương của Trung ương và làm tốt công tác tư tưởng, tạo đồng thuận trong HTCT và Nhân dân.

2

Thứ hai, ln trong công tác cán bộ, áp dụng linh hoạt phương châm “vừa làm, vừa hoàn thiện”, điều động, luân chuyển, biệt phái và tăng cường nhân lực cho cơ sở, kể cả huy động nguồn lực ngoài nhà nước (như sinh viên CNTT các Trường Dân lập), qua đó khắc phục tình trạng thiếu - thừa cục bộ.

3

Thứ ba, mô hình kết nghĩa giữa 60 xã, phường đồng bằng với 33 xã miền núi, tạo cơ chế hỗ trợ, chia sẻ kinh nghiệm, tăng cường liên kết phát triển - đây là cách làm sáng tạo, có giá trị thực tiễn cao.

4

Thứ tư, đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với chuyển đổi số, chuẩn hóa quy trình, ứng dụng công nghệ trong điều hành, qua đó giảm áp lực cho cơ sở và nâng cao hiệu quả phục vụ.

4. Mô hình sáng tạo

1

Thứ nhất, lãnh đạo chủ động, “đi trước một bước”, bám sát cơ sở xã, phường và tăng cường cán bộ cho địa bàn khó khăn, giúp xử lý ngay vướng mắc từ thực tiễn.

2

Thứ hai, việc sắp xếp tổ chức bộ máy, bố trí nhân sự phải bảo đảm khoa học, công khai, đúng người, đúng việc, đi kèm cơ chế hỗ trợ phù hợp để ổn định đội ngũ cán bộ, công chức

3

Thứ ba, đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ trong quản lý, điều hành và cung cấp dịch vụ công là giải pháp then chốt để nâng cao hiệu quả hoạt động.

4

Thứ tư, công tác kiểm tra, giám sát cần được duy trì thường xuyên nhằm kịp thời tháo gỡ khó khăn, bảo đảm bộ máy vận hành thông suốt

III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP

1

Thứ nhất, Phát huy vai trò lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền cơ sở theo hướng sâu sát, chủ động nắm chắc tình hình, gần dân, kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh và hỗ trợ người dân phát triển kinh tế, ổn định đời sống, nâng cao thu nhập

2

Thứ hai, Tiếp tục tập trung rà soát, đề xuất phương án và triển khai sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập; kiện toàn tổ chức, hoạt động của thôn, tổ dân phố

3

Thứ ba, Rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức, viên chức cấp xã đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao, không để tiếp tục tình trạng thừa, thiếu cán bộ cục bộ, cán bộ yếu về chuyên môn nghiệp vụ; xây dựng lộ trình thực hiện tinh giản biên chế. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo kết quả công việc, bảo đảm thực chất, hiệu quả.

4

Thứ tư, Tăng cường tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nhất là về nghiệp vụ chuyên môn sâu (tài chính, kế toán, địa chính, công nghệ thông tin...), quản lý nhà nước về kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh trong tình hình mới

III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP

5

Thứ năm, Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, ủy quyền, nâng cao tính chủ động của từng cơ quan, đơn vị - nhất là ở cấp cơ sở - trong giải quyết công việc thuộc thẩm quyền

6

Thứ sáu, Thực hiện nghiêm công tác tiếp công dân, đối thoại, giải quyết khiếu nại, tố cáo; không để phát sinh điểm nóng CT - XH

7

Thứ bảy, Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số theo tinh thần Nghị quyết số 57-NQ/TW; tập trung hoàn thiện hạ tầng công nghệ thông tin, nâng cao chất lượng giải quyết thủ tục hành chính

8

Thứ tám, Tập trung rà soát, hoàn thiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về tổ chức, hoạt động của chính quyền địa phương 2 cấp, tạo hành lang pháp lý thuận lợi để cấp xã triển khai thực hiện.

9

Thứ chín, Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, ủy quyền, nâng cao tính chủ động của từng cơ quan, đơn vị - nhất là ở cấp cơ sở - trong giải quyết công việc thuộc thẩm quyền

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!

PGS.TS LÊ VĂN ĐÌNH

