



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.235-246>

***Corresponding author:**

Email address:

anhhtv@utt.edu.vn

Received: 20/01/2026

Received in Revised Form:
20/02/2026

Accepted: 06/03/2026

Training legal human resources to ensure the effective operation of the two-tier local government system

Ho Thi Van Anh

University of Transport Technology, Hanoi, Vietnam

Abstract: The Law on the Organization of Local Government 2025 and its implementing instruments have established a uniform two-tier local government structure (the provincial level and the commune level) throughout the country. This model imposes an urgent requirement for building a corps of officials and civil servants with solid professional competence, particularly human resources in the legal field, in order to ensure the effective operation of the local government apparatus. The article analyzes issues relating to the operation of the two-tier local government system, the current situation of training human resources in the legal field in conformity with the organizational and operational requirements of the two-tier local government system, identifies the challenges, and proposes reform-oriented solutions to enhance the quality of human resources in the legal field, thereby meeting the demands of national development in the new era.

Keywords: Two-tier local government, training, human resources, legal field, effectiveness.



Đào tạo nguồn nhân lực ngành Luật góp phần đảm bảo vận hành hiệu quả chính quyền địa phương hai cấp

Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.235-246>

*Tác giả liên hệ:

Địa chỉ Email:

anhhtv@utt.edu.vn

Ngày nộp bài: 20/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 20/02/2026

Ngày chấp nhận: 06/03/2026

Hồ Thị Vân Anh

Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt: Luật Tổ chức Chính quyền địa phương năm 2025 cùng các văn bản triển khai đã định hình mô hình tổ chức Chính quyền địa phương theo hướng hai cấp, gồm cấp tỉnh và cấp xã, với phạm vi áp dụng thống nhất trên toàn quốc. Việc tổ chức và vận hành mô hình này không chỉ là sự điều chỉnh về mặt thể chế, mà còn kéo theo những yêu cầu mới, trực tiếp và sâu sắc đối với chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó nhân lực ngành luật giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp và hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước ở địa phương. Trên cơ sở đó, bài viết tập trung phân tích những vấn đề đặt ra trong quá trình vận hành Chính quyền địa phương hai cấp, đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành luật dưới góc độ đáp ứng yêu cầu tổ chức và thực thi quyền lực nhà nước ở địa phương, qua đó làm rõ các thách thức chủ yếu và đề xuất những định hướng, giải pháp đổi mới công tác đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nhân lực pháp lý, phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Chính quyền địa phương hai cấp, đào tạo, nguồn nhân lực, ngành luật, hiệu quả.

1. Đặt vấn đề

Quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đặt ra yêu cầu tổ chức bộ máy nhà nước theo hướng tinh giản về cơ cấu, rõ ràng về thẩm quyền và bảo đảm hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động quản lý. Trên tinh thần đó, ngày 16/6/2025, Quốc hội đã thông qua Luật Tổ chức Chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, chính thức thiết lập mô hình Chính quyền địa phương (CQĐP) hai cấp gồm cấp tỉnh và cấp xã, với mục tiêu tăng cường phân cấp, phân quyền và nâng cao tính chủ động của chính quyền các cấp. Tuy nhiên, hiệu quả vận hành của mô hình này không chỉ phụ thuộc vào khuôn khổ thể chế mà còn gắn chặt với chất lượng nguồn nhân lực trong bộ máy hành chính, trong đó đội ngũ cán bộ, công chức ngành

luật giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Nhân lực pháp lý không chỉ cần có nền tảng kiến thức pháp luật vững chắc mà còn phải có khả năng vận dụng pháp luật để xử lý các vấn đề quản lý phát sinh trong thực tiễn ở địa phương. Vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp đào tạo nguồn nhân lực ngành luật có chất lượng, đáp ứng yêu cầu vận hành CQĐP hai cấp là nhiệm vụ có ý nghĩa cấp thiết cả về phương diện lý luận và thực tiễn.

Về phương pháp nghiên cứu, bài viết được triển khai trên cơ sở kết hợp các phương pháp định tính, bao gồm phân tích chủ trương, chính sách của Đảng, phân tích quy định pháp luật hiện hành, đồng thời gắn với việc khảo cứu, đánh giá thực tiễn đào tạo và sử dụng nhân lực pháp luật, từ đó đề xuất các giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm góp phần

bảo đảm vận hành hiệu quả mô hình CQĐP hai cấp.

2. Vận hành mô hình tổ chức Chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực ngành Luật

CQĐP giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong cơ cấu tổ chức và vận hành bộ máy nhà nước. Việc tổ chức CQĐP tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả có ý nghĩa trực tiếp đối với sự thông suốt của bộ máy nhà nước, thúc đẩy phát triển kinh tế, bảo đảm ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội và nâng cao chất lượng đời sống Nhân dân. Trong bối cảnh đổi mới quản trị nhà nước, xây dựng mô hình CQĐP vận hành hiệu quả trở thành yêu cầu mang tính tất yếu.

Trên cơ sở đó, Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã thống nhất chủ trương tổ chức CQĐP theo mô hình hai cấp, gồm cấp tỉnh và cấp xã; đồng thời sắp xếp lại đơn vị hành chính theo hướng tinh gọn, với 34 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và giảm khoảng 60-70% số đơn vị hành chính cấp xã trên phạm vi cả nước.

Thể chế hóa chủ trương này, Hiến pháp năm 2013 được sửa đổi, bổ sung năm 2025 (Văn bản hợp nhất số 52-VBHN/VPQH và Nghị quyết số 203/2025/QH15) đã xác lập khuôn khổ hiến định mới về đơn vị hành chính và CQĐP. Theo đó, hệ thống đơn vị hành chính được tổ chức thành hai cấp; đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt do Quốc hội thành lập; việc điều chỉnh địa giới hành chính phải lấy ý kiến Nhân dân và tuân thủ trình tự, thủ tục do Quốc hội quy định. CQĐP được tổ chức tại các đơn vị hành chính, gồm Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, phù hợp với đặc điểm từng địa bàn; đối với đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt, mô hình CQĐP do Quốc hội quyết định khi thành lập.

Tiếp đó, Luật Tổ chức CQĐP số 72/2025/QH15 chính thức chuyển mô hình CQĐP từ ba cấp sang hai cấp, tổ chức ở cấp tỉnh và cấp xã, đồng thời chấm dứt tổ chức CQĐP ở cấp huyện từ ngày 01/7/2025. Đây là bước cải cách quan trọng nhằm tinh giản bộ máy, loại bỏ cấp trung gian, tăng cường tính liên thông và khả năng phản ứng chính sách. Trong mô hình mới, cấp tỉnh giữ vai trò quản lý, điều phối tổng thể, còn cấp xã trở thành cấp hành

chính trực tiếp thực hiện nhiều nhiệm vụ hơn, được tăng cường thẩm quyền thông qua cơ chế phân cấp, ủy quyền, qua đó nâng cao tính chủ động, linh hoạt và hiệu quả trong giải quyết công việc tại cơ sở.



Hình 1. Mô hình chính quyền địa phương 2 cấp vận hành từ 1/7/2025 (Báo Nhân dân)

Tổ chức và vận hành mô hình CQĐP hai cấp hiện là trọng điểm trong chiến lược phát triển hệ thống chính trị, trong đó chất lượng nguồn nhân lực ngành luật giữ vai trò quyết định đối với hiệu quả vận hành bộ máy. Nguồn nhân lực này phải đáp ứng đồng thời yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số và quản trị công hiện đại. Kết luận số 183-KL/TW ngày 01/8/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã nhấn mạnh yêu cầu triển khai mô hình CQĐP hai cấp gắn với việc bảo đảm đội ngũ nhân lực có chất lượng nhằm duy trì sự vận hành thông suốt của bộ máy hành chính nhà nước.

Thực tiễn triển khai cho thấy, sau sắp xếp tổ chức bộ máy, nhiều địa phương đang thiếu hụt

nhân sự, đặc biệt là cán bộ có chuyên môn sâu trong lĩnh vực pháp luật. Tình trạng này ảnh hưởng trực tiếp đến tiến độ thực thi chính sách và chất lượng cung ứng dịch vụ công, nhất là tại cấp cơ sở, từ đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành luật mang tính đồng bộ và bền vững trong điều kiện vận hành CQĐP hai cấp.

Kết luận số 183-KL/TW đồng thời xác lập nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, nghiệp vụ” trong bố trí, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, bao gồm cán bộ ngành luật tại CQĐP các cấp. Nguyên tắc này là cơ sở cho việc xây dựng hệ thống vị trí việc làm trong lĩnh vực pháp luật theo hướng chuyên nghiệp, bảo đảm sự phù hợp giữa năng lực của cán bộ và yêu cầu công việc trong bối cảnh nền hành chính đang được hiện đại hóa.

Trên cơ sở đó, Bộ Nội vụ đã ban hành các văn bản hướng dẫn về bảo đảm nguồn nhân sự và rà soát danh mục vị trí việc làm trong toàn bộ hệ thống công lập, trong đó có nhiều vị trí gắn trực tiếp với chuyên môn pháp luật. Các quy định này đặt trọng tâm vào yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực ngành luật thông qua tiêu chí đánh giá năng lực, chuẩn mực đạo đức công vụ và khả năng thích ứng với môi trường số hóa, qua đó góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả vận hành mô hình CQĐP hai cấp.

Với tinh thần nêu trên, có thể thấy, vận hành mô hình CQĐP hai cấp là yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, giảm chồng chéo thẩm quyền và tối ưu hóa nguồn lực. Quá trình này đồng thời đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ ngành Luật, nhằm bảo đảm sự vận hành thông suốt và ổn định của bộ máy hành chính ở địa phương. Cụ thể như sau:

Một là, nắm vững khung pháp lý về tổ chức và hoạt động của CQĐP hai cấp. Cán bộ pháp luật cần hiểu rõ mô hình tổ chức, cơ cấu CQĐP, sự khác biệt giữa chính quyền nông thôn và đô thị, cũng như thẩm quyền và trách nhiệm của từng cấp; đồng thời nắm chắc các quy định về phân cấp, phân quyền và ủy quyền giữa cấp tỉnh và cấp xã.

Việc cập nhật thường xuyên hệ thống pháp luật, đặc biệt là Luật Tổ chức CQĐP, Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành trong những lĩnh vực pháp lý phát sinh thường xuyên ở địa phương, là yêu cầu mang tính nền tảng.

Hai là, có năng lực tham mưu, tổng kết thực tiễn và tư duy cải cách. Trong điều kiện tăng cường tính chủ động của địa phương, cán bộ pháp luật cần có khả năng tham gia xây dựng, rà soát và đánh giá các văn bản quy phạm pháp luật do CQĐP ban hành; đồng thời thực hiện tốt hoạt động kiểm tra, hệ thống hóa và đánh giá tác động chính sách. Cùng với đó, yêu cầu về tư duy đổi mới, phản biện và chủ động đề xuất các giải pháp cải tiến thủ tục hành chính trở thành năng lực không thể thiếu.

Ba là, có kỹ năng thực thi pháp luật và giải quyết tranh chấp. Cán bộ pháp lý phải trực tiếp tham gia tổ chức thi hành pháp luật, tuyên truyền, phổ biến pháp luật và giải quyết các thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền như tiếp công dân, hòa giải, xử lý vi phạm hành chính. Việc giải quyết các công việc này cần bảo đảm đúng pháp luật, đúng thời hạn, công khai và minh bạch, qua đó nâng cao niềm tin của người dân và tổ chức.

Bốn là, đáp ứng yêu cầu về năng lực số và ứng dụng công nghệ thông tin. Vận hành CQĐP hai cấp gắn liền với chuyển đổi số đòi hỏi cán bộ ngành luật sử dụng thành thạo các nền tảng số, hệ thống quản lý hồ sơ điện tử và dịch vụ công trực tuyến, đồng thời có hiểu biết về pháp luật liên quan đến giao dịch điện tử, chữ ký số và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Phát triển năng lực số vì vậy là yêu cầu tất yếu để bảo đảm hiệu quả thực thi công vụ trong môi trường số.

Năm là, bảo đảm phẩm chất đạo đức và tinh thần phục vụ Nhân dân. Chất lượng cung ứng dịch vụ công và mức độ hài lòng của người dân phụ thuộc trực tiếp vào thái độ, trách nhiệm và đạo đức công vụ của cán bộ pháp luật. Việc nâng cao chất lượng thực thi công vụ cần gắn với các chuẩn mực ứng xử, tinh thần phục vụ và từng bước áp dụng các công cụ quản lý hiệu quả công việc nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp và trách nhiệm giải trình.

Tóm lại, yêu cầu đối với nguồn nhân lực

ngành luật trong vận hành mô hình CQĐP hai cấp không chỉ dừng lại ở năng lực chuyên môn mà còn bao gồm kỹ năng thực tiễn, tư duy cải cách, năng lực số và phẩm chất phục vụ, qua đó góp phần xây dựng nền hành chính địa phương hiện đại, minh bạch và hiệu quả.

3. Thực trạng đào tạo ngành Luật và những thách thức đặt ra trong việc đào tạo nhân lực ngành luật đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả chính quyền địa phương hai cấp

3.1. Thực trạng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Luật ở các cấp Chính quyền địa phương hiện nay

3.1.1. Những kết quả đạt được

Thực tế thời gian vừa qua cho thấy, sau quá trình sắp xếp, tinh giản tổ chức bộ máy và đưa vào vận hành mô hình CQĐP hai cấp, đội ngũ cán bộ, công chức ngành luật đang công tác tại các cấp chính quyền, đặc biệt ở cấp cơ sở, phải thích ứng với những biến động lớn về khối lượng và tính chất công việc. Số lượng biên chế giảm trong khi yêu cầu nhiệm vụ tăng lên, trình độ đội ngũ chưa đồng đều, áp lực công việc ngày càng lớn, nhất là trong điều kiện nhiều địa phương còn thiếu nhân lực pháp lý chuyên trách. Trong bối cảnh đó, việc nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ pháp lý đương chức trở thành yêu cầu cấp thiết để bảo đảm vận hành hiệu quả CQĐP hai cấp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng vì vậy giữ vai trò quan trọng trong việc “tái cấu trúc” năng lực đội ngũ nhân lực ngành luật tại địa phương nhằm thích ứng với yêu cầu mới.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ ngành luật nói riêng đã được triển khai với quy mô tương đối rộng. Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2024, trên phạm vi cả nước có tỷ lệ đáng kể cán bộ, công chức được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức pháp luật; hơn 85% được đào tạo về đạo đức công vụ và khoảng 80% được trang bị bổ sung kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động thực thi công vụ. Riêng trong năm 2023, các bộ, cơ quan và địa phương đã cử 268.564 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức

danh và vị trí việc làm, trong đó Trung ương cử 181 công chức tham gia đào tạo và 8.883 công chức tham gia bồi dưỡng, các địa phương cử 14.173 công chức đi đào tạo và 245.327 công chức đi bồi dưỡng [1].

Bên cạnh các chương trình do Trung ương tổ chức, một số địa phương cũng chủ động triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức ngành luật nhằm tăng cường năng lực thực thi nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu mới trong quá trình tổ chức và vận hành CQĐP hai cấp. Đối với cán bộ, công chức pháp luật cấp xã - những người trực tiếp tiếp xúc và giải quyết công việc của người dân tại cơ sở - nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu dành riêng cho nhóm đối tượng này. Những nỗ lực này bước đầu góp phần củng cố năng lực chuyên môn và kỹ năng thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ pháp lý tại địa phương.

3.1.2. Những tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành luật tại địa phương vẫn bộc lộ nhiều hạn chế và đặt ra không ít thách thức.

Một là, việc lựa chọn đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng tại nhiều địa phương hiện nay vẫn chưa thực sự dựa trên đánh giá cụ thể về năng lực cá nhân, mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm hoặc định hướng phát triển nghề nghiệp dài hạn, mà chủ yếu thực hiện theo cách phân bổ chỉ tiêu hoặc luân phiên cử người đi học. Cách thức này dẫn đến tình trạng một số công chức được bố trí tham gia các khóa đào tạo vào những thời điểm chưa thật sự phù hợp, đặc biệt đối với các vị trí công tác trong lĩnh vực pháp luật đang phải xử lý khối lượng công việc lớn và liên tục, nên khó bảo đảm điều kiện tập trung học tập. Hệ quả là chất lượng tiếp nhận nội dung chương trình đào tạo bị ảnh hưởng, hiệu quả bồi dưỡng chưa đạt như kỳ vọng.

Hai là, nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào các mảng kiến thức quen thuộc, thiên về cập nhật quy

định pháp luật theo từng văn bản cụ thể hoặc truyền đạt các nội dung mang tính lý luận chung, trong khi còn thiếu các chương trình được thiết kế theo hướng thực hành trực tiếp để hỗ trợ giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình vận hành mô hình CQĐP hai cấp, nhất là các kỹ năng liên quan đến chuyển đổi số. Cách xây dựng chương trình vẫn còn mang dấu ấn của phương thức đào tạo truyền thống, chưa thực sự gắn với đặc điểm của từng vị trí việc làm, từng nhóm chức danh hoặc từng lĩnh vực công tác pháp lý tại địa phương. Chẳng hạn, đội ngũ công chức pháp lý cấp xã, với đặc thù thường xuyên tiếp xúc và xử lý công việc trực tiếp với người dân, cần được chú trọng trang bị các kỹ năng như tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, hòa giải ở cơ sở,... thay vì chủ yếu tiếp nhận các nội dung mang tính định hướng chung về đường lối, chính sách và hệ thống văn bản pháp luật.

Ba là, cơ chế hỗ trợ đào tạo cho đội ngũ cán bộ, công chức chuyên môn luật tại địa phương còn thiếu đồng bộ và chưa tạo được động lực khuyến khích phù hợp. Ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng công chức vẫn chủ yếu do địa phương tự cân đối và phân bổ. Báo cáo giám sát của Ủy ban Pháp luật của Quốc hội (2023) cho thấy có tới 75% công chức xã, phường không được hỗ trợ kinh phí học tập nâng cao kỹ năng số hoặc ngoại ngữ; đồng thời “chưa có cơ chế khuyến khích như cộng điểm thi đua, tăng lương, hay xét bổ nhiệm sau khi hoàn thành tốt/xuất sắc các chương trình đào tạo” [1]. Điều này phần nào làm giảm động lực học tập, bồi dưỡng và ảnh hưởng đến hiệu quả lâu dài của quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp lý tại địa phương.

3.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại các cơ sở đào tạo Luật trong bối cảnh mới

3.2.1. Những kết quả đạt được

Ngoài hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ pháp lý đang công tác trong hệ thống chính quyền, việc chuẩn bị nguồn nhân lực kế cận được đào tạo bài bản tại các cơ sở đào tạo luật có ý nghĩa mang tính chiến lược lâu dài. Đây là nền tảng quan trọng nhằm bảo đảm

sự bổ sung ổn định nguồn nhân lực pháp lý có chất lượng, đáp ứng yêu cầu của bối cảnh phát triển mới cũng như những biến đổi trong tổ chức và vận hành CQĐP hai cấp.

Về phương diện thực trạng, hệ thống các cơ sở đào tạo luật tại Việt Nam có quá trình hình thành và phát triển tương đối sớm, tạo dựng nền tảng đào tạo nhân lực pháp lý ngay từ giai đoạn đầu của quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền. CSĐT luật đầu tiên của Việt Nam được thành lập năm 1976 là Khoa Pháp lý thuộc Trường Đại học Tổng hợp Hà Nội; đến năm 1979, trên cơ sở sáp nhập với Trường Cao đẳng Pháp lý thuộc Ủy ban Pháp chế của Chính phủ, Trường Đại học Pháp lý Hà Nội được thành lập, nay là Trường Đại học Luật Hà Nội trực thuộc Bộ Tư pháp [2]. Sự kiện này đánh dấu bước khởi đầu cho việc hình thành một hệ thống đào tạo chuyên ngành luật có tính chính quy, tạo cơ sở cho việc cung ứng nguồn nhân lực phục vụ hoạt động quản lý nhà nước và hoàn thiện hệ thống pháp luật trong giai đoạn sau.

Cùng với tiến trình mở rộng của giáo dục đại học, quy mô đào tạo ngành luật ngày càng gia tăng cả về số lượng cơ sở đào tạo lẫn quy mô người học. Theo báo cáo của Ủy ban Văn hóa, Giáo dục của Quốc hội, sau hơn 45 năm phát triển, số lượng các CSĐT luật đã gia tăng đáng kể, phản ánh nhu cầu xã hội lớn đối với đào tạo chuyên ngành Luật. Tính đến ngày 31/12/2023, cả nước có 124.169 sinh viên theo học ngành Luật, chiếm khoảng 5,6% tổng số sinh viên đại học, trong đó sinh viên hệ chính quy chiếm 62,2%, trung bình mỗi năm đào tạo khoảng 4.000–5.000 cử nhân luật [3]. Những số liệu này không chỉ cho thấy quy mô đào tạo đang mở rộng mà còn phản ánh nhu cầu xã hội ngày càng lớn đối với nguồn nhân lực pháp lý trong các lĩnh vực quản lý nhà nước, tư pháp và kinh tế - xã hội.

Bên cạnh sự gia tăng về số lượng người học, phạm vi đào tạo ngành Luật cũng ngày càng được đa dạng hóa. Ngoài các cơ sở đào tạo chuyên ngành luật truyền thống, nhiều trường đại học đa ngành đã mở ngành hoặc chuyên ngành luật nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của địa phương và khu vực. Việc mở rộng này góp phần tạo nguồn cung

nhân lực pháp lý tương đối dồi dào, trong đó một bộ phận đáng kể sinh viên sau khi tốt nghiệp tham gia làm việc trong khu vực công, đặc biệt tại các cơ quan hành chính, tư pháp và hệ thống CQĐP³. Điều này cho thấy vai trò trực tiếp của hệ thống đào tạo luật trong việc hình thành lực lượng cán bộ pháp lý phục vụ hoạt động quản lý nhà nước ở địa phương.

Nhìn tổng thể, đào tạo luật trong thời gian qua đã góp phần quan trọng trong việc cung ứng nguồn nhân lực pháp lý cho xã hội; chương trình đào tạo từng bước được điều chỉnh theo hướng hiện đại hóa, nội dung tương đối đầy đủ, phương pháp giảng dạy và các điều kiện bảo đảm chất lượng ngày càng được cải thiện. Sự phát triển đồng thời về số lượng cơ sở đào tạo, quy mô người học và phạm vi đào tạo đã tạo nền tảng đáng kể cho việc hình thành đội ngũ nhân lực pháp lý phục vụ hoạt động quản lý nhà nước nói chung và hệ thống CQĐP nói riêng [3]. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để khẳng định rằng việc đào tạo nguồn nhân lực ngành luật không chỉ đáp ứng nhu cầu xã hội mà còn có ý nghĩa trực tiếp đối với chất lượng vận hành của bộ máy chính quyền ở địa phương trong bối cảnh mới.

3.2.2. Những tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong bối cảnh mới, đặc biệt trước những yêu cầu đặt ra từ việc tổ chức và vận hành mô hình CQĐP hai cấp, hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành luật tại các cơ sở đào tạo vẫn bộc lộ nhiều hạn chế đáng chú ý.

Thứ nhất, chương trình đào tạo hiện nay chưa thực sự chú trọng đúng mức đến việc hình thành kỹ năng hành nghề cho người học. Nội dung giảng dạy ở nhiều cơ sở đào tạo vẫn thiên về lý thuyết, trong khi việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp chủ yếu được lồng ghép, chưa được thiết kế thành các học phần chuyên sâu và có tính hệ thống. Trong điều kiện CQĐP hai cấp đặt ra yêu cầu cao về năng lực thực thi pháp luật tại cơ sở, những kỹ năng như soạn thảo văn bản, nghiên cứu hồ sơ, tư vấn pháp lý, tham mưu, giải quyết khiếu nại, hòa giải hay tổng kết thực tiễn giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, các kỹ năng này chưa được trang bị một cách bài bản trong chương trình đào tạo. Hệ quả là nhiều

cử nhân luật sau khi được bố trí công tác tại địa phương thường phải trải qua một giai đoạn thích ứng dài, chủ yếu thông qua quá trình “học việc” tại cơ quan sử dụng lao động.

Thứ hai, việc cập nhật công nghệ số và đổi mới phương pháp đào tạo còn chậm so với yêu cầu thực tiễn. Chuyển đổi số đang trở thành điều kiện quan trọng trong tổ chức và vận hành CQĐP hai cấp, nhất là trong bối cảnh phạm vi quản lý rộng, khối lượng công việc lớn và yêu cầu tinh giản biên chế. Ngày 14/3/2025, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quyết định số 678-QĐ/BGDĐT về “Chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật trình độ đại học”, trong đó xác định chuẩn đầu ra về kỹ năng yêu cầu người tốt nghiệp phải “có năng lực ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin phục vụ công việc, tìm kiếm thông tin, tra cứu văn bản pháp luật trên môi trường internet và đáp ứng yêu cầu về năng lực số theo quy định hiện hành” (mục 2.2.2 Quyết định 678).

Tuy vậy, thực tế cho thấy việc hình thành năng lực số cho sinh viên ngành luật vẫn còn nhiều hạn chế. Sự khác biệt về điều kiện tiếp cận công nghệ giữa các nhóm người học, việc thiếu các tiêu chí đánh giá năng lực số cụ thể, cũng như sự thiếu đồng bộ trong việc tích hợp nội dung pháp luật với công nghệ trong chương trình đào tạo tại hơn 90 cơ sở đào tạo luật hiện nay là những rào cản đáng kể. Mức độ ứng dụng công nghệ của người học phần lớn vẫn dừng lại ở các kỹ năng cơ bản như tìm kiếm thông tin hoặc sử dụng phần mềm văn phòng; trong khi các kỹ năng chuyên sâu hơn như khai thác Legal Tech, giao kết hợp đồng điện tử hay mô phỏng tình huống pháp lý trực tuyến chưa được chú trọng đầy đủ. Hạ tầng kỹ thuật và học liệu số tại nhiều cơ sở đào tạo cũng chưa đồng bộ; hệ thống cơ sở dữ liệu pháp luật số hóa và nền tảng học tập trực tuyến chưa thật sự ổn định. Nhận thức về việc tự bồi dưỡng và phát triển kỹ năng số của sinh viên còn hạn chế, vẫn xem đây là kỹ năng bổ trợ, chưa đánh giá đúng vai trò mang tính nền tảng đối với hoạt động nghề nghiệp trong tương lai. Đồng thời, đội ngũ giảng viên chưa được đào tạo một cách hệ thống về ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy;

sự liên kết, phối hợp giữa các CSĐT luật với cơ quan tư pháp và doanh nghiệp trong lĩnh vực Legal Tech, đặc biệt là sự kết nối với CQĐP các cấp, còn mờ nhạt, khiến sinh viên ít có điều kiện thực hành và trải nghiệm thực tiễn trong môi trường pháp lý số gắn với mô hình CQĐP hai cấp. Vì vậy, năng lực số của học viên, sinh viên hiện mới ở mức cơ bản, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của hoạt động hành nghề luật cũng như nhu cầu công việc đặt ra trong quá trình tổ chức và vận hành CQĐP hai cấp. [4]

Thứ ba, hoạt động thực hành, thực tập trong đào tạo luật vẫn chưa phát huy đầy đủ hiệu quả. Thực hành và thực tập vốn là cấu phần quan trọng giúp người học tiếp cận thực tiễn và hình thành kỹ năng nghề nghiệp thông qua trải nghiệm thực tế [5]. Tuy nhiên, việc tổ chức các hoạt động này tại nhiều cơ sở đào tạo vẫn còn mang tính hình thức; sự kết nối giữa đào tạo với môi trường hành nghề thực tế như tòa án, văn phòng luật sư hay các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương chưa thật sự chặt chẽ. Trong không ít trường hợp, sinh viên chủ yếu quan sát hoặc tiếp cận tài liệu mà ít có cơ hội tham gia trực tiếp vào hoạt động chuyên môn, sau đó hoàn tất thủ tục xác nhận để được công nhận hoàn thành kỳ thực tập - kiến tập. Thực trạng này làm suy giảm ý nghĩa và hiệu quả thực chất của hoạt động thực tập trong quá trình đào tạo.

Kinh nghiệm đào tạo luật của Hoa Kỳ có thể gợi mở một số hướng tiếp cận cho Việt Nam trong việc tăng cường tính thực hành. Theo đó, bằng cử nhân luật ở Hoa Kỳ là văn bằng sau đại học, được cấp trong khuôn khổ chương trình Juris Doctor (J.D.), với điều kiện đầu vào là người học đã có bằng đại học ở một chuyên ngành bất kỳ. Chương trình J.D. kéo dài tối thiểu ba năm, do đó người học thường cần ít nhất bảy năm đào tạo để tốt nghiệp và hành nghề. Một điểm nổi bật của chương trình đào tạo luật tại Hoa Kỳ là coi trọng thực tập pháp lý. Từ năm học thứ ba, sinh viên có thể tham gia mô hình đào tạo theo phương pháp Clinical method, theo đó được trực tiếp thực hành trong môi trường thực tiễn, tham gia tư vấn và đại diện cho khách hàng thực thụ trong phạm vi hỗ trợ pháp lý, dưới sự giám sát đồng thời của luật sư hành nghề và giảng

viên. Thông qua mô hình này, sinh viên có điều kiện vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các vấn đề pháp lý cụ thể, tham gia các hoạt động pháp lý thực tế. Bên cạnh đó, sinh viên còn được yêu cầu tham gia thuyết trình, nghiên cứu các vấn đề pháp lý chuyên sâu hoặc thực hiện các dự án nghiên cứu, thường được gọi là Presentations and Research Projects. Với cách tiếp cận kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo lý thuyết và đào tạo nghề như vậy, sinh viên sau khi tốt nghiệp chỉ cần trải qua thời gian thực tập ngắn là có thể nhanh chóng thích nghi và làm việc hiệu quả trong môi trường hành nghề. [5]

Bên cạnh mô hình đào tạo luật của Hoa Kỳ, kinh nghiệm từ một số quốc gia châu Á có điều kiện phát triển giáo dục và hệ thống pháp lý tương đối gần với Việt Nam cũng cho thấy nhiều điểm tham khảo quan trọng trong việc tăng cường tính thực hành và gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng nhân lực khu vực công.

Tại Nhật Bản, cải cách đào tạo luật được thúc đẩy mạnh từ đầu những năm 2000 với việc hình thành hệ thống các trường luật sau đại học (Law School). Mô hình này được thiết kế nhằm tăng cường đào tạo kỹ năng hành nghề, kết hợp chặt chẽ giữa học thuật và thực tiễn. Sinh viên trong quá trình đào tạo được tham gia các chương trình thực tập tại tòa án, văn phòng luật sư và cơ quan công quyền, qua đó nâng cao khả năng vận dụng pháp luật vào giải quyết các tình huống thực tế. Việc tái cấu trúc đào tạo luật theo hướng chuyên nghiệp hóa được xem là một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp lý phục vụ hệ thống tư pháp và hành chính nhà nước [6].

Tại Hàn Quốc, từ năm 2009, hệ thống đào tạo luật cũng được cải cách theo hướng chuyển từ đào tạo thuần túy lý thuyết sang mô hình Law School định hướng nghề nghiệp. Chương trình đào tạo chú trọng các học phần về kỹ năng hành nghề, thực hành pháp lý và thực tập tại các cơ quan tư pháp, hành chính. Việc gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng nhân lực của nhà nước được xem là một định hướng quan trọng nhằm nâng cao năng lực thực thi pháp luật của đội ngũ cán bộ trong khu vực công. [7]

Trong khu vực Đông Nam Á, Singapore được xem là một điển hình về đào tạo luật gắn với thực tiễn hành nghề và quản trị nhà nước. Các chương trình đào tạo luật tại đây được thiết kế theo hướng kết hợp giữa kiến thức pháp lý nền tảng với kỹ năng nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và năng lực ứng dụng công nghệ. Sinh viên luật thường phải tham gia các chương trình thực tập bắt buộc tại cơ quan tư pháp hoặc tổ chức hành nghề, qua đó hình thành khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc sau khi tốt nghiệp [8].

Những kinh nghiệm này cho thấy xu hướng chung của nhiều quốc gia có điều kiện phát triển tương đồng là chuyển mạnh từ đào tạo luật nặng về lý thuyết sang đào tạo định hướng nghề nghiệp, tăng cường thực hành và gắn chặt với nhu cầu sử dụng nhân lực của khu vực công. Đây là những gợi mở có ý nghĩa tham khảo đối với Việt Nam trong việc điều chỉnh chương trình đào tạo nhằm chuẩn bị đội ngũ nhân lực có thể tham gia ngay vào hoạt động của CQĐP hai cấp.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành luật góp phần vận hành hiệu quả Chính quyền địa phương hai cấp

4.1. Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành luật đang làm việc ở các cấp Chính quyền địa phương

Một là, xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên biệt, có định hướng rõ ràng theo yêu cầu vận hành mô hình CQĐP hai cấp. Trọng tâm của giải pháp này là chuyển từ cách tiếp cận đào tạo chung, dàn trải sang đào tạo dựa trên nhu cầu thực tiễn và tiêu chuẩn năng lực của từng vị trí việc làm. Theo đó, cần thiết lập cơ chế dự báo nhu cầu đào tạo thông qua sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, CQĐP và các cơ sở đào tạo luật, bảo đảm nội dung đào tạo bám sát yêu cầu công việc và khung năng lực cán bộ, công chức ngành luật theo Luật Tổ chức CQĐP số 72/2025/QH15. Việc tổ chức đào tạo cần tăng cường mô hình “song giảng”, kết hợp giữa báo cáo viên là giảng viên của cơ sở đào tạo với cán bộ pháp lý đang trực tiếp làm việc tại trung ương hoặc địa phương, nhằm bảo đảm sự kết nối hữu cơ giữa lý luận và thực tiễn. Đồng thời, có

thể tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm đào tạo công vụ của một số quốc gia trong khu vực như Singapore, Nhật Bản để xây dựng các chương trình bồi dưỡng hiện đại, phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số ở Việt Nam. Nội dung đào tạo cần được thiết kế theo hướng mô phỏng tình huống thực tiễn, phân tầng theo cấp quản lý và theo lĩnh vực chuyên môn, đặc biệt chú trọng trang bị các kỹ năng thiết yếu cho công chức cấp xã như tiếp công dân, hòa giải ở cơ sở, xử lý đơn thư, quản lý đất đai, giải quyết khiếu nại, tố cáo, bảo đảm tính “cầm tay chỉ việc” và khả năng áp dụng trực tiếp vào công việc.

Hai là, đẩy mạnh đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng số cho cán bộ, công chức ngành luật, coi đây là điều kiện không thể thiếu trong vận hành CQĐP hai cấp gắn với chuyển đổi số nền hành chính công. Trước hết, cần trang bị đầy đủ các kỹ năng số cơ bản và nâng cao phục vụ xử lý công việc hằng ngày, bao gồm sử dụng hệ thống văn phòng điện tử, quản lý văn bản, thư điện tử công vụ, hội nghị trực tuyến, chữ ký số, cũng như các kỹ năng bảo đảm an toàn thông tin và khai thác hiệu quả các cơ sở dữ liệu quốc gia. Trên cơ sở đó, cần tiếp tục đào tạo các kỹ năng pháp lý trong môi trường số, tập trung vào tổ chức và quản lý dữ liệu số tại địa phương, cung cấp và giám sát chất lượng dịch vụ công trực tuyến, cũng như phối hợp số hóa quy trình nội bộ nhằm đơn giản hóa thủ tục hành chính. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, cần chú trọng phát triển tư duy số và năng lực đổi mới sáng tạo, bao gồm khả năng phân tích dữ liệu phục vụ ra quyết định, tiếp cận công nghệ trong giải quyết các vấn đề pháp lý thực tiễn, từng bước ứng dụng các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, nền tảng số trong quản lý đô thị và nông thôn.

Ba là, hoàn thiện cơ chế đánh giá và sử dụng cán bộ, công chức ngành luật sau đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chặt chẽ, minh bạch và gắn trực tiếp với kết quả đầu ra. Việc đào tạo chỉ thực sự có ý nghĩa khi được đặt trong mối liên hệ hữu cơ với sử dụng và đánh giá cán bộ. Do đó, cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo dựa trên tiêu chí định lượng, gắn với vị trí việc làm và yêu cầu công việc cụ thể. Cơ chế đánh giá cần được

thực hiện xuyên suốt cả ba giai đoạn: trước đào tạo để xác định khoảng cách năng lực; trong đào tạo để theo dõi mức độ tham gia và kết quả học tập; và sau đào tạo để đo lường khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn thông qua các chỉ số như tỷ lệ xử lý hồ sơ đúng hạn, mức độ hài lòng của người dân hoặc khả năng ứng dụng công cụ số trong thực thi công vụ. Trên cơ sở đó, bảo đảm nguyên tắc “đào tạo gắn với sử dụng”, qua đó tối ưu hóa nguồn lực và góp phần nâng cao hiệu quả vận hành mô hình CQĐP hai cấp.

4.2. Đối với đào tạo nguồn nhân lực ngành luật tại các cơ sở đào tạo luật

Một là, cần đổi mới một cách toàn diện nội dung và phương pháp đào tạo luật, cụ thể:

(1) Chương trình đào tạo luật cần được điều chỉnh theo hướng bảo đảm sự phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước trong bối cảnh mới, đồng thời đáp ứng đòi hỏi thực tiễn từ các vị trí việc làm trong hệ thống CQĐP các cấp. Theo đó, cần tăng cường tỷ trọng các học phần và hoạt động đào tạo hướng tới rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và các kỹ năng mềm cần thiết cho sinh viên.

(2) Kết hợp giảng dạy lý thuyết với phương pháp tranh luận dựa trên nghiên cứu tình huống. Đối với từng chủ đề trong mỗi học phần, giảng viên trước hết cung cấp nền tảng lý thuyết và hệ thống quy định pháp luật hiện hành; sau đó, học viên, sinh viên được tiếp cận bản án, án lệ hoặc các tình huống giả định phát sinh trong thực tiễn quản lý tại CQĐP để nghiên cứu. Trong các giờ thảo luận, học viên, sinh viên tham gia trao đổi, tranh luận thông qua các câu hỏi định hướng của giảng viên, qua đó hình thành khả năng vận dụng pháp luật vào giải quyết những vụ việc cụ thể ở địa phương.

(3) Tăng cường giảng dạy theo phương pháp tình huống, vụ án và vụ việc, gắn với các nội dung thực tiễn như tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo hoặc hòa giải tại cơ sở CQĐP. Trên cơ sở các buổi thảo luận sau phản hồi - đáp theo phương pháp Socratic [9], giảng viên tổ chức các buổi thực hành chuyên biệt, trong đó học viên, sinh viên nhập vai các chủ thể như người khiếu kiện hoặc các bên đương sự trong vụ việc. Thông qua việc tham gia xử lý các tình

huống giả định, học viên, sinh viên được nâng cao kỹ năng phân tích, xử lý tình huống và áp dụng pháp luật vào các vụ việc thực tiễn tại CQĐP, từng bước làm quen với áp lực công việc trong môi trường hành chính hai cấp. Trên cơ sở đó, các CSĐT luật cần định kỳ tổ chức các cuộc thi mô phỏng tình huống thực tiễn và yêu cầu sinh viên tham gia bắt buộc như một điều kiện để hoàn thành chương trình và tốt nghiệp.

Hai là, đổi mới các hoạt động đào tạo ngành luật theo hướng đáp ứng yêu cầu phát triển của công nghệ số, cụ thể:

(1) Tiến hành rà soát và điều chỉnh chương trình đào tạo luật theo hướng tích hợp có hệ thống các nội dung về công nghệ số vào hoạt động giảng dạy. Việc này có thể được thực hiện thông qua xây dựng các học phần và chuyên đề gắn kết giữa kiến thức pháp lý với bối cảnh chuyển đổi số, như pháp luật trong nền kinh tế số, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động pháp lý, các vấn đề pháp lý liên quan đến trí tuệ nhân tạo, bảo vệ dữ liệu cá nhân, cũng như một số nội dung thực tiễn như tranh tụng trong môi trường số, khai thác công nghệ blockchain trong quản lý pháp lý và đạo đức nghề nghiệp trong kỷ nguyên số.

(2) Phát triển mô hình phòng thực nghiệm công nghệ pháp lý theo hướng thiết lập các không gian nghiên cứu và ứng dụng chuyên sâu về công nghệ trong lĩnh vực pháp luật tại các cơ sở đào tạo. Các đơn vị này có thể được tổ chức như một nền tảng tích hợp giữa đào tạo, nghiên cứu và thực hành, tập trung vào việc xây dựng hệ thống dữ liệu pháp luật số phục vụ hoạt động học tập, nghiên cứu và hỗ trợ công tác chuyên môn trong lĩnh vực tư pháp. Đồng thời, đây cũng có thể trở thành môi trường để sinh viên rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp thông qua việc tham gia xử lý các tình huống pháp lý trên nền tảng số, từng bước tiếp cận các phương thức cung cấp dịch vụ pháp lý trực tuyến hướng tới cộng đồng. Để mô hình này vận hành hiệu quả và bền vững, cần có cơ chế điều phối thống nhất ở tầm vĩ mô, gắn với chính sách hỗ trợ về tài chính và hạ tầng từ phía Nhà nước, đồng thời khuyến khích sự tham gia của các tổ chức, doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghệ pháp lý nhằm tạo dựng hệ sinh thái ứng dụng công nghệ trong đào tạo và hành nghề luật [10].

(3) Các CSĐT luật cần tiếp tục thúc đẩy hợp tác quốc tế và tăng cường kết nối với doanh nghiệp theo định hướng có chọn lọc, tập trung vào mục tiêu đưa công nghệ số vào đào tạo luật một cách thực chất. Hoạt động hợp tác không chỉ giới hạn trong phạm vi các tổ chức hành nghề luật, mà cần mở rộng sang các doanh nghiệp, tập đoàn hoạt động trong lĩnh vực công nghệ, qua đó tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên luật được tiếp cận, rèn luyện và phát triển các kỹ năng ứng dụng công nghệ trong thực tiễn nghề nghiệp.

Ba là, cần phải tăng cường các hoạt động thực hành - thực tập cho học viên, sinh viên với các định hướng sau:

(1) Trong quá trình đào tạo, các cơ sở đào tạo luật cần tăng cường thiết lập cơ chế phối hợp thường xuyên với các cơ quan tư pháp, tổ chức hành nghề luật, doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước trong hệ thống CQĐP các cấp. Thông qua đó, có thể mời các chuyên gia pháp lý, luật sư, hoặc cán bộ, công chức đang trực tiếp công tác tại địa phương tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn và hướng dẫn chuyên môn. Cách tiếp cận này góp phần rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, tạo điều kiện để người học tiếp cận sớm với môi trường nghề nghiệp và nâng cao khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn.

(2) Cần đẩy mạnh việc tổ chức các hoạt động thực hành pháp luật cho sinh viên. Tại Việt Nam, một số CSĐT luật đã hình thành Văn phòng thực hành luật (law clinic) nhằm triển khai các hoạt động gắn đào tạo với thực tiễn nghề nghiệp. Qua thực tế triển khai cho thấy, các mô hình này đã phát huy vai trò tích cực trong việc hỗ trợ sinh viên tiếp cận thực tiễn, qua đó nâng cao năng lực vận dụng kiến thức và kỹ năng nghề luật. Vì vậy, cần mở rộng và nhân rộng mô hình Văn phòng thực hành luật trong các CSĐT luật, tạo điều kiện cho sinh viên được thực hành pháp luật trong môi trường có kiểm soát và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp một cách bài bản. Tuy nhiên, hiện nay, trên cả nước mới chỉ có 10 CSĐT luật chính thức thành lập Văn phòng thực hành luật, con số này còn rất hạn chế so với tổng số khoảng 90 CSĐT luật đang hoạt động.

(3) Cần đổi mới cách thức tổ chức thực tập

cuối khóa của học viên, sinh viên luật theo hướng bảo đảm tính thực chất và hiệu quả. Các CSĐT luật cần tăng cường phối hợp với các cơ quan, đơn vị tiếp nhận thực tập tại CQĐP các cấp nhằm xây dựng chương trình thực tập cụ thể, sát với lĩnh vực chuyên môn pháp luật gắn với hoạt động quản lý ở địa phương. Đồng thời, cần thiết lập cơ chế phối hợp thường xuyên và hiệu quả giữa CSĐT và đơn vị tiếp nhận thực tập để theo dõi, đánh giá, cập nhật kịp thời tình hình thực tập và có phản hồi thực chất về kết quả rèn luyện của học viên, sinh viên..

Bốn là, chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo thông qua việc tăng cường năng lực thực tiễn cho đội ngũ giảng viên luật để đáp ứng yêu cầu của bối cảnh mới.

Đội ngũ giảng viên vẫn giữ vai trò trung tâm, có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực pháp lý. Vì vậy, bên cạnh yêu cầu về trình độ chuyên môn, học hàm và học vị, cần quan tâm nhiều hơn đến việc bồi dưỡng kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng nghề nghiệp.

Theo hướng đó, có thể ưu tiên tuyển dụng những người đã từng công tác trong các cơ quan tư pháp hoặc làm việc tại CQĐP các cấp; đồng thời triển khai hình thức phối hợp giảng dạy giữa giảng viên cơ hữu với giảng viên thỉnh giảng là những người đang hoạt động trong môi trường pháp lý thực tế nhằm tăng tính ứng dụng của học phần. Song song với đó, cần xây dựng cơ chế tạo điều kiện để giảng viên tham gia thực tế tại các cơ quan tư pháp hoặc cơ quan nhà nước ở địa phương trong một khoảng thời gian nhất định để tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp. Về lâu dài, cũng cần nghiên cứu hoàn thiện quy định pháp lý theo hướng cho phép giảng viên tham gia hoạt động nghề luật trong phạm vi phù hợp, gắn với những điều kiện kiểm soát cần thiết như thực hiện ngoài giờ làm việc, chủ yếu tham gia tư vấn hoặc hỗ trợ chuyên môn, không ảnh hưởng đến nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu.

5. Kết luận

Việc tổ chức và đưa vào vận hành mô hình CQĐP hai cấp gắn với mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, hoạt động hiệu lực và hiệu quả trong

giai đoạn phát triển mới của đất nước. Để mô hình này vận hành ổn định và phát huy được vai trò trong thực tiễn, nhân tố con người cần được đặt ở vị trí trung tâm, trong đó đội ngũ nguồn nhân lực ngành luật giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Trong bối cảnh đó, đào tạo nguồn nhân lực pháp lý chất lượng cao không chỉ mang ý nghĩa hỗ trợ mà cần được xem là một định hướng mang tính chiến lược nhằm nâng cao năng lực vận hành của CQĐP hai cấp.

Thực tiễn cho thấy hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành luật thời gian qua đã đạt được một số kết quả tích cực, tuy nhiên vẫn còn tồn tại nhiều điểm hạn chế cần tiếp tục hoàn thiện. Điều này đặt ra yêu cầu phải đổi mới theo hướng tiếp cận gắn với vị trí việc làm và khung năng lực, đồng thời tăng cường ứng dụng công nghệ và linh hoạt hơn trong tổ chức triển khai. Khi đội ngũ công chức, đặc biệt là lực lượng làm công tác pháp luật, được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết, khả năng phục vụ người dân sẽ được nâng cao, qua đó góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của kinh tế - xã hội trong giai đoạn phát triển mới.

Tài liệu tham khảo

- [1] V.H. Phong, V.T. Bằng. (2025). Đào tạo nguồn nhân lực cho bộ máy CQĐP 02 cấp, đảm bảo chuyên nghiệp, tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả. *Tạp chí Tổ chức nhà nước và lao động*, 1(8/2025), 49-52.
- [2] V.Đ. Hạnh. (2023). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 333, 52-56. <https://doi.org/10.59394/qlnn.333.2023.651>
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2024). Nâng cao chất lượng đào tạo trình độ tiến sĩ, đào tạo luật và công tác tuyển sinh. <https://moet.gov.vn> (truy cập ngày 27/11/2025).
- [4] H.T.K. Lan. (2025). Phát triển năng lực số cho sinh viên ngành luật. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở Hà Nội*, 7A(10/2025), 767-777. <https://doi.org/10.59266/houjs.2025.833>
- [5] H.N. Ái. (2022). Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật ở Việt Nam. *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*.
- [6] The Ministry of Justice Japan. (2016). Overview of the Japanese Legal Training and Education System.
- [7] Y. Kwon. (2013). Recent Reform in Korean Legal Education. *Journal of Korean Law*.
- [8] A. Harding. (2010). Legal Education in Singapore: Developments and Challenges. in Stacey Steele & Kathryn Taylor (eds.), *Legal Education in Asia*, Routledge.
- [9] Đ.M. Điệp. (2025). Nâng cao hiệu quả đào tạo cử nhân luật trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 352(5/2025), 90-93. <https://doi.org/10.59394/qlnn.352.2025.1180>
- [10] N.T.T. Hiền, Đ.T.D. Linh. (2025). Đào tạo cử nhân luật trong bối cảnh phát triển công nghệ số. *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*.