

THỰC THI CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ/PHƯỜNG TRONG MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN HAI CẤP

NGÔ THỊ LUYẾN
CẦN THỊ THÙY LINH

Học viện Hành chính và Quản trị công

Nhận bài ngày 06/4/2026. Sửa chữa xong 16/5/2026. Duyệt đăng 23/5/2026.

Abstract

In the context of implementing the two-tier local government model, commune and ward civil servants play an important role in administration and public service delivery. Training and professional development for grassroots-level civil servants contribute to improving professional qualifications, updating knowledge of state management, administrative reform, international integration and digital transformation. At the same time, these activities help enhance public service performance skills to meet new job requirements. After a period of implementation, the training policy has achieved many positive results, contributing to improving the quality of the civil servant workforce. However, several limitations remain, requiring further innovation and improvement to enhance effectiveness in the coming period.

Keywords: Policy implementation, training and development of commune/ward cadres and civil servants, two-tier local government model.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ cán bộ, công chức luôn được Đảng ta quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và có những chính sách cụ thể trong mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ của cách mạng Việt Nam. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII (2021) đã nêu ra quan điểm chỉ đạo: “Nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân là những nhân tố có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức vừa mang tính liên tục, vừa mang tính cấp bách, cần thiết cho mỗi giai đoạn phát triển để từ đó hình thành đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch vững mạnh, vừa “hồng”, vừa “chuyên”, đáp ứng yêu cầu cơ bản của sự nghiệp đổi mới đất nước, đặc biệt phải kể đến đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở. Kể từ ngày 01/7/2025, thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về mô hình chính quyền địa phương hai cấp, sau khi sắp xếp đơn vị hành chính, bộ máy được tinh gọn hơn, song đa số ở các địa phương với địa bàn rộng và khối lượng công việc tăng. Theo đó, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã/phường có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật những kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước, cải cách hành chính, kiến thức về hội nhập và kỹ năng thực thi công việc để phục vụ yêu cầu của công dân, tổ chức ngày càng tốt hơn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Công chức xã/phường và công tác bồi dưỡng công chức xã/phường

2.1.1. Khái niệm công chức cấp xã/phường

Theo góc độ tiếp cận về khoa học, pháp lý cũng như trên thực tiễn, có thể tiếp cận khái niệm này theo khái niệm công chức xã/phường tại Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 (được sửa đổi, bổ sung

Email: inhctt@apag.edu.vn

năm 2019), Quy định này nằm tại Chương V và không bị thay đổi bởi Luật sửa đổi 2019 và khái niệm này vẫn giữ nguyên giá trị pháp lý trong các văn bản hướng dẫn năm 2024, 2025: Công chức xã/phường là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân xã/phường, trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo Ủy ban nhân dân xã/phường trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trên địa bàn. Công chức cấp xã/phường là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân của cấp xã/phường, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Luật Cán bộ, công chức, 2019).

Đội ngũ công chức xã/phường có vai trò quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, trong hoạt động thi hành công vụ của nền hành chính. Vai trò ấy càng được thể hiện rõ trong tiến trình hội nhập và toàn cầu hóa ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp; Xuất phát từ đặc điểm công chức là bộ phận gần dân nhất, là nơi tiếp nhận nhanh nhất những tâm tư, nguyện vọng, tình cảm của người dân; hoạt động của đội ngũ công chức cấp xã/phường góp phần tạo ra định hướng phát triển, dẫn dắt các hành vi, hoạt động của công dân, tổ chức tại địa phương theo đúng quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Do đó, những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và quyết định của chính quyền địa phương có phản ánh đúng thực tiễn quản lý và đời sống xã hội hay không, là phụ thuộc rất lớn ở chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, công chức xã/phường có nhiệm vụ phản ánh lại những tâm tư, nguyện vọng chính đáng của người dân lên các cơ quan có thẩm quyền nhằm tham mưu trong việc hoạch định các chính sách, các quyết định lãnh đạo, quản lý phù hợp với thực tiễn của địa phương và đáp ứng nhu cầu của người dân.

2.1.2. Bồi dưỡng công chức cấp xã/phường

Bồi dưỡng chính là việc tổ chức những cơ hội cho cán bộ, công chức học tập nhằm giúp tổ chức đạt được mục tiêu bằng việc tăng cường năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn lực cơ bản, quan trọng nhất là con người, là cán bộ, công chức làm việc trong tổ chức. Bồi dưỡng cán bộ, công chức tạo nền tảng để họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có của họ, phát huy hết năng lực làm việc của họ.

Việc bồi dưỡng đối với công chức xã/phường chính là việc trang bị, bổ sung những kiến thức cần thiết dựa trên các tiêu chuẩn, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của từng công chức, trong đó tập trung vào việc vận dụng những kiến thức lý luận vào thực tiễn nhằm giải quyết những vấn đề quản lý cụ thể. Theo đó, bồi dưỡng công chức xã/phường là quá trình trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng cho người công chức xã/phường, giúp họ củng cố và mở rộng một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trên cơ sở của mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó để hoàn thành công việc một cách có hiệu quả hơn nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra của thực tiễn (Chính phủ, 2025).

Công chức cấp xã chưa đáp ứng chuyên môn sẽ được cử đi bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành. Vừa qua, Phó Thủ tướng Chính phủ Phạm Thi Thanh Trà ký Quyết định số 700/QĐ-TTg phê duyệt Đề án tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 2 cấp giai đoạn 2026-2031. Đề án đặt mục tiêu đến hết năm 2028 sẽ bồi dưỡng được cho 100% cán bộ, công chức cấp xã về kiến thức chuyên môn, chuyên ngành, kỹ năng, nghiệp vụ, năng lực quản lý, điều hành có đủ năng lực cơ bản để thực thi nhiệm vụ, công vụ (Thủ tướng Chính phủ, 2025a).

Sự vận hành chính thức của mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025 là một dấu mốc then chốt trong nỗ lực hiện đại hóa nền hành chính quốc gia. Việc tái cấu trúc hệ thống từ Trung ương đến cơ sở không chỉ tinh gọn bộ máy mà còn tối ưu hóa hiệu lực quản lý nhà nước. Trong bối cảnh mới, sự chuyển dịch này đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải nâng cao tính liêm chính và trách nhiệm giải trình, nhằm xây dựng một nền hành chính phục vụ, từ đó củng cố niềm tin chiến lược của nhân dân vào sự phát triển bền vững của đất nước giai đoạn mới. Về cơ bản, khi không còn cấp huyện, quy mô các xã lớn hơn, yêu cầu về trình độ của cán bộ, công chức cấp xã/phường sẽ tăng lên.

2.2. Những vấn đề đặt ra trong công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức xã/phường hiện nay

Sự thành công hay thất bại của bất cứ tổ chức nào đều do con người quyết định bởi trình độ, kỹ năng và thái độ của họ trong công việc. Đảng và Nhà nước ta đã xác định con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Đội ngũ công chức hành chính hoạt động trong những cơ quan hành chính nhà nước, thực hiện quản lý nhà nước trên tất cả các lĩnh vực phức tạp, đa dạng của đời sống xã hội. Do đó, bồi dưỡng giúp nâng cao năng lực đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn. Xuất phát từ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của đội ngũ công chức xã/phường trong quản lý nhà nước trên địa bàn, hoạt động bồi dưỡng công chức xã/phường là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hiện nay nhằm nâng cao chất lượng công chức, góp phần nâng cao hiệu quả của chính quyền cơ sở.

Trong tiến trình cải cách tổ chức bộ máy nhà nước, việc xây dựng mô hình chính quyền địa phương hai cấp: tỉnh, thành phố và phường/xã đang được coi là một bước đột phá quan trọng. Thay vì vận hành theo mô hình ba cấp truyền thống (Tỉnh/thành phố - quận/huyện - phường/xã), chính quyền địa phương hai cấp giúp tinh gọn đầu mối, giảm bớt tầng nấc trung gian, tăng cường tính trực tiếp trong quản lý và phục vụ người dân. Mô hình chính quyền địa phương hai cấp là bước đột phá trong cải cách thể chế, giúp giảm bớt trung gian hành chính nhưng đồng thời tạo ra áp lực lớn về năng lực thực thi cho cấp cơ sở. Vấn đề đặt ra không chỉ là tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy mà còn là đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực công vụ như thế nào cho phù hợp với yêu cầu quản trị mới. Sự thiếu hụt về các kỹ năng bổ trợ và khả năng thích ứng với công nghệ thông tin đã tạo ra những điểm nghẽn nhất định, làm chậm tiến độ chuyển đổi số tại cơ sở và ảnh hưởng đến chỉ số hài lòng của người dân. Tại thủ đô Hà Nội, trong điều kiện là siêu đô thị đặc biệt đang đặt ra yêu cầu mới, cao hơn đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, bởi vậy Hà Nội xác định rõ cần xây dựng đội ngũ cán bộ của Thủ đô đáp ứng yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, đẩy mạnh chuyển đổi số và phát triển nhanh, bền vững trong giai đoạn mới (Nguyễn Như Quỳnh, 2026).

Sau sáp nhập cho thấy cấp xã/phường đang trở thành tâm điểm của tiến trình phân cấp với khối lượng nhiệm vụ khổng lồ tiếp nhận từ cấp huyện cũ. Sự thay đổi căn bản về chức năng hành chính đòi hỏi một sự tương xứng về năng lực của đội ngũ công chức. Nếu thiếu đi các chiến lược bồi dưỡng kỹ năng chuyên sâu, nỗ lực tinh giản bộ máy có nguy cơ gây ra sự quá tải và làm giảm hiệu lực quản lý. Tại thành phố Hồ Chí Minh, ở chính quyền cấp xã, dù khi bộ máy đã được vận hành nhưng trên thực tế cũng có nhiều lúng túng, khó khăn, vướng mắc. Công việc áp lực, nhiều, hụt cả thời gian chăm sóc gia đình, con cái,... Tuy gặp nhiều khó khăn trong giai đoạn đầu, Thành phố Hồ Chí Minh đã nhanh chóng điều chỉnh, cán bộ, công chức đã nỗ lực triển khai thực hiện các công việc cũng đã trở lại quỹ đạo vận hành ổn định, thông suốt (Tùng Nguyên, 2025).

Công chức cấp xã/phường có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương, góp phần quan trọng trong sự nghiệp xây dựng đất nước ta hiện nay. Vì vậy, việc rèn luyện, bồi dưỡng để nâng cao hơn nữa bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng hoạt động thực tiễn cho đội ngũ này là công việc hết sức quan trọng và cần thiết hiện nay.

2.3. Chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả mô hình chính quyền địa phương hai cấp

Chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường bao gồm mục tiêu và các giải pháp về bồi dưỡng công chức xã/phường nhằm xây dựng đội ngũ công chức xã/phường có kiến thức, kỹ năng, và phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Mục tiêu góp phần xây dựng đội ngũ công chức có trình độ chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ, có đủ năng lực thực thi công vụ, đáp ứng thực tiễn quản lý tại địa bàn cơ sở, tại địa phương, phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

Trong bối cảnh hiện nay, chính quyền địa phương hai cấp đòi hỏi ở cán bộ, công chức tỉnh, thành phố và cán bộ, công chức phường, xã những năng lực khác nhau nhưng có sự bổ trợ lẫn nhau. Cán bộ, công chức cấp tỉnh, thành phố phải có tầm nhìn chiến lược, năng lực quản lý tổng hợp, khả năng điều

phối và sử dụng công nghệ trong quản lý dữ liệu lớn. Giờ đây không còn cấp quận/huyện để làm “cầu nối”, mà phải trực tiếp là phường, xã. Còn cán bộ, công chức cấp xã/phường lại phải đối diện trực tiếp với người dân, doanh nghiệp, là nơi tiếp nhận và xử lý chủ yếu thủ tục hành chính cơ bản, từ đăng ký hộ tịch, đất đai, xây dựng đến các vấn đề an sinh xã hội... Nhiều chương trình, chính sách bồi dưỡng trước đây vẫn thiên về lý thuyết, ít gắn với tình huống thực tiễn. Hiện nay, cũng cần có sự điều chỉnh nội dung theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đặc biệt là các kỹ năng sử dụng công nghệ số, kỹ năng tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo hay những kỹ năng sử dụng công nghệ điều phối trực tuyến và khai thác hệ thống thông tin tập trung.

Sau sáp nhập, cả nước có 136.261 cán bộ, công chức (khối chính quyền) đang công tác tại 3.321 xã, phường, đặc khu. Trong số 114.834 công chức chuyên môn, nghiệp vụ cấp xã, có 6.182 người có trình độ chuyên môn không phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm (chiếm 5,38%). Khoảng 51% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; hơn 70% được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước.

Ngày 25/02/2016, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025. Đề án được xây dựng nhằm tiếp tục chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Bên cạnh đó, chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Nghị định 171 là một công cụ quan trọng để hiện đại hóa công tác quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công (Chính phủ, 2025). Tuy nhiên, chính sự thay đổi nhanh chóng về thể chế, mô hình tổ chức - đặc biệt là việc chính thức vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp trên phạm vi toàn quốc từ ngày 01/7/2025 đã đặt ra những yêu cầu mới, vượt xa khuôn khổ ban đầu của Đề án cũng như những thay đổi trong quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức. Đây là chính là “cú tăng tốc” đưa mô hình chính quyền địa phương hai cấp vận hành thực sự hiệu quả, đặt người dân vào vị trí trung tâm của mọi quyết sách.

Ở các địa phương đã nhìn nhận được những thuận lợi, khó khăn trong công tác cán bộ và thấy rằng công tác bồi dưỡng cán bộ cũng như thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là cán bộ, công chức cấp cơ sở là vấn đề thực tiễn cấp thiết hiện nay. Tại Hà Nội, Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố Hà Nội vừa ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 05/5/2026 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp cơ sở nhiệm kỳ 2025-2030 và những năm tiếp theo. Nghị quyết xác định rõ quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ của Thủ đô từng bước trưởng thành, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ (Nguyễn Như Quỳnh, 2026).

2.4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức xã/phường đáp ứng yêu cầu hoạt động của chính quyền địa phương hai cấp

2.4.1. Đổi mới công tác ban hành văn bản và xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai thực thi chính sách bồi dưỡng công chức

Sự thiếu đồng bộ, còn chồng chéo của hệ thống chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường là một thực tế đã và đang trở thành yếu tố cản trở hiệu quả thực thi chính sách bồi dưỡng công chức. Theo đó, cần phải chặt chẽ trong rà soát các chính sách, áp dụng công nghệ số vào quản lý quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Rà soát các chính sách theo hướng việc xây dựng các cơ chế, chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường bảo đảm sự thống nhất và có lồng ghép; những chính sách đang phát huy hiệu quả cần được tiếp tục đẩy mạnh thực hiện; các chính sách còn hạn chế, có vướng mắc cần khẩn trương nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế; các bộ, ngành, địa phương, phù hợp với bối cảnh, tình hình mới cũng như yêu cầu hoạt động của chính quyền địa phương hai cấp.

Xây dựng chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường thống nhất, phù hợp với các đối tượng cụ thể, rõ ràng và theo vị trí việc làm. Kế hoạch đào tạo cần phù hợp với nhu cầu đào tạo của mỗi công chức xã/phường; gắn với sử dụng cán bộ công chức một cách cụ thể, rõ ràng nhằm phục vụ cho những mục tiêu chiến lược phát triển. Đặc biệt, cần thay đổi tư duy: đào tạo, bồi dưỡng không chỉ để cấp chứng chỉ mà để nâng cao năng lực thực sự. Đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ vị trí việc làm, yêu cầu công việc cụ thể chứ không áp dụng một chương trình chung cho tất cả. Với cán bộ, công chức

phường, xã, cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng những nội dung thiết thực như: kỹ năng giải quyết hồ sơ nhanh chóng, kỹ năng giao tiếp, lắng nghe và phục vụ Nhân dân, kiến thức pháp luật đa lĩnh vực và khả năng quản lý cộng đồng. Tuy nhiên, tránh tình trạng “học xong để đó”. Vì vậy, song song với đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, Nhà nước cần có chính sách sử dụng, bố trí nhân sự hợp lý, gắn năng lực với vị trí việc làm, đồng thời bảo đảm thu nhập đủ sống và tạo động lực phấn đấu.

2.4.2. Tăng cường tuyên truyền nhằm đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức và tinh thần trách nhiệm của các chủ thể trong thực thi chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường

Việc nâng cao nhận thức về chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường đáp ứng yêu cầu hoạt động của chính quyền địa phương hai cấp là nội dung rất quan trọng trong quá trình thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức. Thông qua giáo dục, thông tin, tuyên truyền chính sách được thực hiện có hiệu quả sẽ làm cho các đối tượng công chức xã/phường cũng như các đối tượng liên quan chuyển biến về nhận thức, thay đổi về hành vi từ đó họ sẽ tham gia tích cực và đầy đủ vào quá trình thực thi chính sách này. Bên cạnh đó làm tốt công tác vận động tuyên truyền về chính sách sẽ làm cho các đối tượng của chính sách nhất là đối tượng thụ hưởng lợi ích của chính sách hiểu rõ hơn những lợi ích mà họ sẽ được hưởng cũng như những việc họ cần phải làm để trong thực thi chính sách từ đó hình thành lên ý thức tự giác để cán bộ, công chức hăng hái, chủ động, tích cực tham gia tham gia bồi dưỡng.

Trước hết cần phát huy vai trò của người đứng đầu trong thực thi chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường. Gắn quyền hạn với trách nhiệm, tăng cường công tác nêu gương của Bí thư, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã/phường, từ đó lan tỏa tinh thần đến toàn thể tổ chức, đơn vị. Ngoài ra, cần thực hiện giao quyền gắn với trách nhiệm của người đứng đầu trong việc trong thực thi chính sách, bảo đảm công tâm, khách quan, tránh trường hợp nể nang, ngại va chạm. Nếu để xảy ra sai phạm thì những người đứng đầu phải chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Việc thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ phải thực hiện thường xuyên, liên tục, tránh làm kiểu “phong trào”, “đầu voi đuôi chuột” mà cần được thực hiện một cách linh hoạt, khéo léo để phát huy tác dụng cao nhất. Hơn thế nữa, bản thân cán bộ, công chức xã/phường cần nhận thức rõ nội dung của chính sách, bản thân họ là đối tượng của chính sách này, những người chịu tác động và thụ hưởng trực tiếp của từ chính sách cần có những nhận thức đúng đắn, đầy đủ về bản chất, mục đích, cơ hội của bản thân để có thêm quyết tâm thực hiện bồi dưỡng hiệu quả, góp phần nâng cao năng lực trong thi hành công vụ.

Khuyến khích từng cán bộ, công chức tự học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển các kỹ năng như tin học, ngoại ngữ, tăng khả năng tiếp nhận các tiến bộ của khoa học công nghệ, công nghệ thông tin, qua đó hoàn thiện bản thân, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công.

2.4.3. Thực hiện các biện pháp nhằm huy động tối đa các nguồn lực trong thực thi chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường

Để chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã/phường được thực hiện một cách hiệu quả thì đòi hỏi các cơ quan có thẩm quyền ban hành chính sách phải tăng cường các nguồn lực và kinh phí cho thực thi chính sách. Khi nguồn lực và kinh phí dồi dào thì sẽ tạo điều kiện tốt nhất cho việc thực thi chính sách và hoàn thành mục tiêu chính sách.

Cần kiểm tra lại các nguồn lực sẵn có để có sự đánh giá, phân bổ các nguồn lực chi phí một cách hợp lý và hiệu quả. Tập trung nguồn lực tháo gỡ cơ chế, tăng chế độ đi học tập, bồi dưỡng cho công chức xã/phường, nhất là chế độ đi lại, ăn nghỉ, học phí, tài liệu và các chi phí khác. Quan tâm xây dựng chế độ chính sách hỗ trợ, khuyến khích cho đội ngũ giảng viên, cán bộ công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng; có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ vật chất, tinh thần cho cán bộ, công chức xã/phường có thành tích xuất sắc trong học tập, nâng cao trình độ, chuyên môn trong bồi dưỡng. Đảm bảo cho học viên yên tâm tham gia bồi dưỡng, đem lại hiệu quả tốt.

2.4.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá quá trình thực thi chính sách

Việc kiểm tra, đánh giá quá trình thực hiện chính sách giúp phát hiện ra những điểm bất hợp lý của

chính sách, từ đó có quyết định chỉnh sửa kịp thời. Tăng cường kiểm tra, đánh giá của cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp trong thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của Thành phố về bồi dưỡng công chức xã/phường. Hoạt động này còn nhằm phát hiện những vi phạm, sai trái trong thực thi chính sách để có chế tài xử lý nghiêm minh đồng thời cũng tìm ra những điểm bất cập, chưa hợp lý để kiến nghị sửa đổi, điều chỉnh cũng như các sáng kiến, mô hình hay cần nhân rộng. Bởi vậy, kiểm tra, giám sát phải được tăng cường và thực hiện nghiêm hơn nữa đối với thực thi chính sách bồi dưỡng công chức phường. Cần có sự kiểm tra, kiểm soát một cách đồng bộ và toàn diện quá trình thực thi chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường.

Bên cạnh đó, phát huy vai trò giám sát của người dân, các tổ chức đoàn hội, cơ quan báo chí, dư luận xã hội.... Nâng cao vai trò của các cơ quan, phương tiện truyền thông đại chúng trong công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, quan liêu; phát hiện và kiến nghị xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về trong thực thi chính sách này. Gắn kết quả kiểm tra, đánh giá với việc khen thưởng những cá nhân, tập thể xuất sắc cũng như xử lý nghiêm minh cán bộ, đảng viên lợi dụng chức, quyền làm những việc trái với chủ trương, đường lối, chính sách, nghị quyết, kế hoạch của Đảng và Chính phủ. Xử lý kịp thời những đơn vị, cá nhân, nhất là người đứng đầu không thực hiện hoặc thực hiện không đúng quy định. Đồng thời lấy thông tin từ kiểm tra, đánh giá thực thi chính sách bồi dưỡng công chức xã/phường làm căn cứ để xuất điều chỉnh, hoàn thiện nội dung chính sách bồi dưỡng.

3. Kết luận

Có thể nói, nghiên cứu cho thấy công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức xã/phường có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công, góp phần bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương hai cấp. Trong thời gian qua, Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách và chương trình bồi dưỡng nhằm chuẩn hóa, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của quá trình cải cách hành chính, phân cấp, phân quyền và chuyển đổi số quốc gia, công tác bồi dưỡng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế về nội dung, phương thức tổ chức, khả năng gắn kết với vị trí việc làm và nhu cầu thực tiễn của từng địa phương. Trên cơ sở phân tích những vấn đề đặt ra trong thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức xã/phường để đề xuất một số giải pháp gắn với yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ Nhân dân. Trong thời gian tới cần tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện cơ chế đánh giá hiệu quả bồi dưỡng theo vị trí việc làm, gắn kết quả bồi dưỡng với năng lực thực thi công vụ và chất lượng phục vụ người dân. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã/phường có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả mô hình chính quyền địa phương hai cấp, góp phần thực hiện thành công mục tiêu cải cách hành chính và phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Tài liệu tham khảo

- Chính phủ (2025). *Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (tập 1)*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- Nguyễn Như Quỳnh (2026). *Hà Nội ban hành nghị quyết nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp trong giai đoạn mới*. <https://thanhuyhanoi.vn/tin-tuc/xay-dung-dang/ha-noi-ban-hanh-nghi-quyet-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cac-cap-trong-giai-doan-moi-50043721.html>, ngày 07/5/2026.
- Phúc Minh (2026). *Công chức cấp xã chưa đáp ứng chuyên môn sẽ được cử đi bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành*. <https://vneconomy.vn/cong-chuc-cap-xa-chua-dap-ung-chuyen-mon-se-duoc-cu-di-boi-duong-kien-thuc-chuyen-nganh.htm>, ngày 21/4/2026.
- Quốc hội (2019). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức*. Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019.
- Thủ tướng Chính phủ (2025a). *Quyết định số 700/QĐ-TTg, ngày 20/4/2025 phê duyệt Đề án tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương hai cấp giai đoạn 2026-2031*.
- Thủ tướng Chính phủ (2025b). *Quyết định số 759/QĐ-TTg, ngày 14/4/2025 phê duyệt Đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương hai cấp*.
- Tùng Nguyên (2025). *Những cán bộ xã, phường bật khóc tại cuộc họp mang lại đổi thay ở TP. Hồ Chí Minh*. <https://dantri.com.vn/noi-vu/nhung-can-bo-xa-phuong-bat-khoc-tai-cuoc-hop-mang-lai-doi-thay-o-tphcm-20251114125212331.htm>, ngày 14/11/2025.