

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

TS. TÔ NÀI NẢO

Học viện Chính trị khu vực IV

Ngày tiếp nhận: 28/12/2025 Ngày bình duyệt: 02/02/2026 Ngày duyệt đăng: 15/3/2026

● **Tóm tắt:** Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ vai trò then chốt trong đổi mới hệ thống chính trị. Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long thời gian qua, bài viết đề xuất các định hướng và giải pháp đổi mới công tác này nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển vùng trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

● **Từ khóa:** Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, đồng bằng sông Cửu Long, kỷ nguyên mới

1. Đặt vấn đề

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn giữ vị trí trung tâm trong chiến lược xây dựng Đảng và chính quyền các cấp. Trong suốt tiến trình cách mạng, Đảng ta nhất quán khẳng định: cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; đào tạo cán bộ là công việc “gốc của Đảng”¹, có ý nghĩa chiến lược lâu dài. Bước vào giai đoạn phát triển mới của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh đẩy mạnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, hoàn thiện thể chế phát triển và hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngày càng cao, toàn diện và chặt chẽ hơn.

Thực tiễn phát triển đồng bằng sông Cửu Long cho thấy, bên cạnh những tiềm năng, lợi thế lớn, vùng này đang phải đối mặt với nhiều thách thức như biến đổi khí hậu, sụt lún, xâm nhập mặn, chất lượng nguồn nhân lực chưa đồng đều, năng lực quản trị địa phương ở một số nơi còn hạn chế. Trong bối cảnh đó, vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp

có ý nghĩa quyết định đối với việc tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Đặc biệt, từ ngày 01/7/2025, mô hình chính quyền địa phương hai cấp chính thức được xác lập và vận hành đã tạo ra những thay đổi mang tính bước ngoặt về tổ chức bộ máy và phương thức quản trị địa phương. Những thay đổi mang tính cấu trúc này đặt ra yêu cầu khách quan phải đổi mới căn bản, toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, từ tư duy, nội dung, chương trình đến phương thức tổ chức đào tạo. Nếu không kịp thời đổi mới, công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ khó đáp ứng yêu cầu thực tiễn của mô hình chính quyền mới, thậm chí trở thành “điểm nghẽn” trong quá trình tổ chức thực hiện các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước.

2. Vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Thứ nhất, quan điểm của Đảng về vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Trong toàn bộ di sản tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, vấn đề cán bộ và huấn luyện cán

bộ chiếm vị trí đặc biệt quan trọng. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, đồng thời nhấn mạnh: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”². Theo Hồ Chí Minh, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ nhằm trang bị tri thức mà quan trọng hơn là rèn luyện đạo đức cách mạng, phương pháp công tác và năng lực tổ chức thực tiễn; học phải đi đôi với hành, lý luận phải gắn với thực tiễn.

Kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Nhiều nghị quyết, chỉ thị của Trung ương qua các thời kỳ đều khẳng định yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn cách mạng. Đặc biệt, trong bối cảnh đẩy mạnh đổi mới mô hình tăng trưởng, hoàn thiện thể chế và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Đảng nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược và năng lực tổ chức thực tiễn.

Quan điểm xuyên suốt đó cho thấy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không phải là hoạt động mang tính hình thức hay chỉ nhằm chuẩn hóa bằng cấp, mà là quá trình có tính chiến lược, gắn chặt với yêu cầu tổ chức bộ máy, mô hình quản trị và nhiệm vụ phát triển đất nước trong từng giai đoạn cụ thể.

Thứ hai, vai trò của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với phát triển vùng đồng bằng sông Cửu Long

Đối với đồng bằng sông Cửu Long, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý không chỉ phục vụ yêu cầu quản lý hành chính đơn thuần, mà còn có ý nghĩa đặc biệt trong việc dẫn dắt quá trình phát triển bền vững của vùng. Những thách thức như biến đổi khí hậu,

chuyển đổi sinh kế, liên kết vùng, phát triển kinh tế xanh và kinh tế số đều đòi hỏi đội ngũ cán bộ có tư duy mở, tầm nhìn dài hạn và khả năng điều phối nguồn lực hiệu quả.

Do đó, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long cần được nhìn nhận như một yêu cầu chiến lược, gắn với việc thực hiện các chủ trương lớn của Đảng, các quyết sách quan trọng của Quốc hội về sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính, đặc biệt là việc triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn hiện nay.

3. Bối cảnh mới tác động đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long

Thứ nhất, bối cảnh chính quyền địa phương hai cấp và sáp nhập đơn vị hành chính

Việc Quốc hội ban hành Nghị quyết số 202/2025/QH15 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh đánh dấu một bước phát triển mới trong tư duy tổ chức bộ máy nhà nước ở địa phương. Cùng với Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, Nghị quyết số 202/2025/QH15 đã tạo cơ sở pháp lý cho việc tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp, gồm cấp tỉnh và cấp xã, không tổ chức chính quyền cấp huyện.

Đây không chỉ là sự điều chỉnh về mặt tổ chức hành chính, mà là sự tái cấu trúc không gian quản trị địa phương, tác động trực tiếp đến phương thức lãnh đạo, điều hành và quản lý xã hội. Trong mô hình mới, nhiều nhiệm vụ trước đây thuộc thẩm quyền cấp huyện được chuyển giao cho cấp xã hoặc cấp tỉnh; đồng thời, quy mô địa bàn, dân số và tính chất quản lý của cấp xã thay đổi theo hướng mở rộng và phức tạp hơn. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là ở cơ sở, phải có năng lực tổng hợp cao hơn, khả năng xử lý công việc đa lĩnh vực và kỹ năng phối hợp liên cấp, liên ngành tốt hơn.

Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu phải chuyển từ đào tạo, bồi dưỡng theo cấu trúc hành chính cũ sang đào tạo, bồi dưỡng phục vụ mô hình quản trị mới, trong đó cán bộ không chỉ “đúng vị trí” mà còn phải “đủ năng lực” để đảm đương khối lượng và tính chất công việc ngày càng lớn.

Thứ hai, thực tiễn sắp xếp đơn vị hành chính ở vùng đồng bằng sông Cửu Long

Triển khai Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội, vùng đồng bằng sông Cửu Long được sắp xếp lại thành năm tỉnh, thành phố: Cần Thơ, Cà Mau, Vĩnh Long, An Giang và Đồng Tháp. Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành các Nghị quyết sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã trong toàn vùng. Theo đó, vùng đồng bằng sông Cửu Long có 495 đơn vị hành chính cấp xã³. Theo các phương án được phê duyệt, có địa phương giảm từ 20 - 30% số đơn vị hành chính cấp xã so với trước khi sắp xếp; quy mô dân số bình quân của một đơn vị hành chính cấp xã sau sắp xếp tăng lên rõ rệt, có nơi gấp 1,5 - 2 lần so với trước đây. Điều này đồng nghĩa với việc khối lượng công việc, mức độ phức tạp trong quản lý và yêu cầu phục vụ người dân đối với chính quyền cơ sở đều gia tăng.

Đối với cấp tỉnh, việc không tổ chức chính quyền cấp huyện đặt ra yêu cầu mới về năng lực điều hành, chỉ đạo và kiểm soát hoạt động của chính quyền cấp xã trên phạm vi rộng hơn. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh không chỉ thực hiện chức năng quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực, mà còn phải tăng cường vai trò điều phối, hướng dẫn và hỗ trợ cơ sở trong điều kiện tổ chức bộ máy được tinh gọn. Những thay đổi này tạo ra bối cảnh hoàn toàn mới cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long, đòi hỏi phải có sự điều chỉnh kịp thời cả về nội dung, phương thức và mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, đặc thù vùng đồng bằng sông Cửu Long và yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Sau sáp nhập, vùng đồng bằng sông Cửu Long có diện tích trên 36,43 nghìn km², dân số khoảng 20,39 triệu người⁴, với trình độ phát triển và điều kiện tự nhiên khác nhau. Mặc dù giữ vai trò trọng yếu về nông nghiệp, thủy sản và xuất khẩu, nhưng vùng lại chịu tác động nặng nề của biến đổi khí hậu, nước biển dâng và xâm nhập mặn. Những đặc thù này khiến hoạt động quản lý, điều hành ở đồng bằng sông Cửu Long mang tính liên ngành, liên địa phương và liên vùng rất cao.

Trong bối cảnh mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long phải đáp ứng đồng thời nhiều yêu cầu mới: vừa nắm vững chủ trương, chính sách của Trung ương; vừa hiểu sâu đặc điểm địa phương; đồng thời có khả năng phối hợp, điều tiết lợi ích giữa các địa phương trong vùng. Đặc biệt, cán bộ cấp xã sau sắp xếp không chỉ là người giải quyết công việc hành chính thường nhật, mà còn là chủ thể trực tiếp tổ chức thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, thích ứng biến đổi khí hậu và bảo đảm an sinh xã hội trên địa bàn rộng lớn hơn.

Thực tiễn đó cho thấy, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay không chỉ dừng ở phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ, mà còn đòi hỏi năng lực quản trị hiện đại, tư duy đổi mới và khả năng hành động trong môi trường nhiều biến động. Đây chính là cơ sở thực tiễn quan trọng đặt ra yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của vùng trong giai đoạn hiện nay.

Từ những phân tích trên có thể thấy, bối cảnh mới của việc sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính đã làm thay đổi căn bản “đầu vào” và “đầu ra” của công tác đào tạo,

bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nếu trước đây đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu nhằm chuẩn hóa trình độ, đáp ứng yêu cầu chức danh trong một mô hình hành chính tương đối ổn định, thì nay đào tạo, bồi dưỡng phải hướng tới việc hình thành năng lực thích ứng, năng lực quản trị tổng hợp và năng lực dẫn dắt thay đổi.

Điều này đặt ra yêu cầu phải rà soát, đánh giá lại toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian qua, làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của chúng. Trên cơ sở đó, các giải pháp được đề xuất mới có tính khả thi và giá trị thực tiễn trong kỷ nguyên mới của vùng.

4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính

Thứ nhất, những thành tựu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long

Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của vùng.

Một là, quy mô và phạm vi đào tạo, bồi dưỡng không ngừng được mở rộng, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ theo quy định của Đảng và Nhà nước. Học viện Chính trị khu vực IV giữ vai trò nòng cốt trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của vùng, hằng năm tổ chức nhiều lớp cao cấp lý luận chính trị, các lớp bồi dưỡng theo chức danh và theo yêu cầu thực tiễn cho cán bộ các tỉnh, thành phố trong khu vực⁵. Số lượng cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng tăng đều qua các năm, trong đó tỷ lệ cán bộ cấp cơ sở ngày càng cao, phù hợp với yêu cầu tăng cường năng lực cho đội ngũ trực tiếp thực thi nhiệm vụ ở địa phương.

Hai là, nội dung đào tạo, bồi dưỡng từng bước được cập nhật, gắn với nhiệm vụ chính trị và yêu cầu phát triển của vùng. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã chú trọng hơn đến việc trang bị kiến thức về quản lý nhà nước, phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng Đảng, hệ thống chính trị, cũng như kỹ năng lãnh đạo, điều hành ở địa phương. Đối với vùng đồng bằng sông Cửu Long, nhiều nội dung đào tạo, bồi dưỡng đã lồng ghép các vấn đề đặc thù như phát triển nông nghiệp bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu, xây dựng nông thôn mới, quản lý tài nguyên nước và liên kết vùng. Điều này góp phần giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý nâng cao nhận thức và năng lực xử lý các vấn đề thực tiễn đặt ra trong quá trình phát triển của địa phương.

Ba là, phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng có bước đổi mới theo hướng linh hoạt, phù hợp với điều kiện công tác của cán bộ địa phương. Việc kết hợp đào tạo tập trung với các hình thức bồi dưỡng ngắn hạn, cập nhật kiến thức đã tạo điều kiện để cán bộ vừa học tập, vừa thực hiện nhiệm vụ, hạn chế gián đoạn công việc ở cơ sở. Đồng thời, mối quan hệ phối hợp giữa Học viện Chính trị khu vực IV với các Tỉnh ủy, Thành ủy trong vùng ngày càng chặt chẽ, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý học viên và gắn kết đào tạo với quy hoạch, sử dụng cán bộ.

Có thể khẳng định rằng, trong bối cảnh mô hình chính quyền địa phương trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết 202/2025/QH15, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long đã cơ bản đáp ứng yêu cầu của hệ thống chính quyền ba cấp, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và ổn định hoạt động của bộ máy chính quyền địa phương.

Thứ hai, những thách thức đặt ra trong bối cảnh thay đổi không gian hành chính

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay đang đối mặt với những thách thức trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính và thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Một là, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa theo kịp sự thay đổi của không gian lãnh đạo, quản lý. Việc sáp nhập, điều chỉnh đơn vị hành chính cấp xã và mở rộng phạm vi quản lý ở cấp tỉnh đã làm gia tăng đáng kể yêu cầu về năng lực quản trị tổng hợp, trong khi nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn chủ yếu được thiết kế theo logic quản lý của mô hình cũ, có cấp huyện làm trung gian.

Hai là, sau sắp xếp đơn vị hành chính, nhiều xã, phường ở đồng bằng sông Cửu Long có quy mô dân số lớn hơn, địa bàn rộng hơn và tính chất quản lý phức tạp hơn. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã không chỉ thực hiện nhiệm vụ hành chính thông thường mà còn phải đảm nhiệm nhiều chức năng quản lý trước đây thuộc cấp huyện. Tuy nhiên, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện hành chưa trang bị đầy đủ cho đội ngũ này các kỹ năng về quản trị đa lĩnh vực, quản lý theo không gian rộng, xử lý các vấn đề liên ngành và điều phối nguồn lực trong điều kiện không còn cấp trung gian.

Ba là, việc gắn kết giữa đào tạo, bồi dưỡng với vị trí việc làm và sử dụng cán bộ sau sắp xếp bộ máy còn chưa chặt chẽ. Trong nhiều trường hợp, cán bộ được bố trí vào vị trí mới sau sáp nhập đơn vị hành chính nhưng chưa được đào tạo, bồi dưỡng kịp thời theo yêu cầu của chức danh và phạm vi quản lý mới. Điều này làm giảm hiệu quả của đào tạo, đồng thời tạo áp lực lớn đối với cán bộ trong quá trình thực thi nhiệm vụ, nhất là ở cấp cơ sở.

Bốn là, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay vẫn còn thiên về trang bị kiến thức chung, chưa chú trọng đúng mức đến việc phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh quản trị địa phương

hiện đại. Các nội dung về quản trị vùng, điều phối liên xã, liên ngành, quản lý phát triển bền vững trong điều kiện biến đổi khí hậu ở đồng bằng sông Cửu Long chưa được tích hợp một cách hệ thống và chuyên sâu trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Những thách thức của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay không xuất phát từ sự thiếu quan tâm hay thiếu nguồn lực, mà chủ yếu do chưa kịp tái cấu trúc công tác đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu của mô hình tổ chức bộ máy và không gian hành chính mới. Đây chính là vấn đề cốt lõi đặt ra cho việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của vùng trong kỷ nguyên mới.

5. Giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long trong kỷ nguyên mới

Trên cơ sở những yêu cầu đặt ra đối với đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long trong kỷ nguyên mới, việc đề xuất các giải pháp cần được tiếp cận theo hướng toàn diện, đồng bộ và có trọng tâm, bảo đảm vừa giải quyết những vấn đề trước mắt do sắp xếp đơn vị hành chính, lãnh thổ và tổ chức bộ máy chính quyền địa phương hai cấp vừa tạo nền tảng lâu dài cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng.

Thứ nhất, cần đổi mới căn bản nội dung và cấu trúc chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo không gian hành chính và mô hình quản trị mới

Việc sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính và thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã làm thay đổi về phạm vi và tính chất lãnh đạo, quản lý ở địa phương. Do đó, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không thể tiếp tục thiết kế chủ yếu theo đơn vị hành chính truyền thống, mà phải chuyển mạnh

sang đào tạo theo không gian quản trị và vị trí việc làm trong mô hình mới. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần tăng cường các chuyên đề về quản trị tổng hợp, quản lý đa lĩnh vực, điều phối liên xã, liên ngành và xử lý các vấn đề phát sinh trong điều kiện không còn cấp trung gian. Đối với đồng bằng sông Cửu Long, công tác này cần chú trọng tích hợp các nội dung về quản trị vùng, liên kết phát triển, điều hành trong không gian kinh tế - xã hội rộng, qua đó giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý hình thành tư duy vượt ra khỏi phạm vi hành chính hạn hẹp.

Thứ hai, cần đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng gắn chặt lý luận với thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở địa phương

Trong bối cảnh mới, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ nhằm trang bị kiến thức, mà quan trọng hơn là phát triển năng lực thực tiễn và khả năng xử lý tình huống phức tạp. Do đó, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cần tăng cường các hình thức học tập tình huống, thảo luận nhóm, phân tích các vấn đề thực tiễn phát sinh trong quá trình sắp xếp đơn vị hành chính và tổ chức bộ máy. Việc sử dụng các tình huống điển hình từ chính các địa phương trong vùng đồng bằng sông Cửu Long sẽ giúp học viên gắn kết chặt chẽ hơn giữa kiến thức được học với công việc đang đảm nhiệm, đồng thời nâng cao hiệu quả vận dụng sau đào tạo.

Thứ ba, cần tăng cường gắn kết công tác đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ trong điều kiện sắp xếp bộ máy

Đào tạo, bồi dưỡng chỉ phát huy hiệu quả khi gắn chặt với nhu cầu thực tiễn và lộ trình sử dụng cán bộ. Trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính, nhiều cán bộ được bố trí vào vị trí mới với phạm vi quản lý rộng hơn và yêu cầu cao hơn, đòi hỏi phải được đào tạo, bồi dưỡng kịp thời theo vị trí việc làm. Vì vậy, công tác này cần tăng cường sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo, đặc biệt là Học viện Chính trị khu vực IV với các Tỉnh ủy, Thành ủy trong việc xác định

nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng gắn với quy hoạch cán bộ và yêu cầu thực tiễn của từng địa phương.

Thứ tư, cần phát huy vai trò trung tâm của Học viện Chính trị khu vực IV trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cho vùng đồng bằng sông Cửu Long

Với vị thế là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ lực của vùng, Học viện cần chủ động nghiên cứu, cập nhật và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh mới. Đồng thời, Học viện cần đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học gắn với thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng coi đây là cơ sở quan trọng để đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Thứ năm, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Chuyển đổi số đang trở thành xu thế tất yếu trong quản lý nhà nước và cung ứng dịch vụ công, do đó công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng cần thích ứng với xu thế này. Việc ứng dụng công nghệ số không chỉ góp phần đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng mà còn giúp cán bộ làm quen với các công cụ quản lý hiện đại, nâng cao năng lực điều hành trong môi trường số. Đối với đồng bằng sông Cửu Long, nơi điều kiện địa lý phân tán và khoảng cách giữa các địa phương khá lớn, việc tăng cường đào tạo trực tuyến kết hợp với đào tạo tập trung sẽ góp phần nâng cao hiệu quả và tính linh hoạt của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ sáu, cần bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, đồng thời tăng cường cơ chế kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng sau mỗi khóa học

Việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở kết quả học tập, mà cần

gắn với mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng đặc biệt trong bối cảnh thay đổi tổ chức bộ máy và không gian quản lý. Đây là cơ sở quan trọng để điều chỉnh nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển của đồng bằng sông Cửu Long trong kỷ nguyên mới.

6. Kết luận

Việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long trong kỷ nguyên mới không chỉ xuất phát từ yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ nói chung, mà trước hết và trực tiếp từ những thay đổi căn bản của mô hình tổ chức bộ máy và không gian lãnh đạo, quản lý ở địa phương. Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, cùng với việc triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đã tạo ra bước chuyển lớn trong tổ chức và vận hành bộ máy chính quyền địa phương, đặt ra những yêu cầu hoàn toàn mới đối với năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt là ở cấp tỉnh và cấp xã.

Thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, nâng cao trình độ lý luận chính trị, năng lực quản lý nhà nước và kỹ năng lãnh đạo ở địa phương. Tuy nhiên, khi đặt trong điều kiện sắp xếp tổ chức bộ máy và thay đổi không gian hành chính theo Nghị quyết 202/2025/QH15, những hạn chế mang tính cấu trúc của công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng bộc lộ ngày càng rõ. Đó là sự chậm thích ứng của nội dung, chương trình và phương thức đào tạo, bồi dưỡng trước yêu cầu quản trị mới, dẫn đến khoảng cách nhất định giữa năng lực được hình thành qua đào tạo,

bồi dưỡng và yêu cầu thực tiễn đặt ra đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Vì thế, việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay cần được tiếp cận như một quá trình tái cấu trúc toàn diện, chứ không chỉ là sự điều chỉnh kỹ thuật hay bổ sung nội dung đơn lẻ. Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng phải gắn chặt với mô hình chính quyền địa phương mới, với không gian quản trị được mở rộng và với yêu cầu phát triển liên vùng của đồng bằng sông Cửu Long trong kỷ nguyên mới. Chỉ khi đào tạo, bồi dưỡng được thiết kế và triển khai trên cơ sở không gian lãnh đạo, quản lý mới, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mới thực sự phát huy vai trò là “khâu then chốt” trong xây dựng đội ngũ cán bộ. ■

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (1997): *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW, ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành trung ương Đảng khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh*, Hà Nội.

² Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, t.5, tr.10.

³ Nghị quyết số 1654/NQ-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã tỉnh An Giang; Nghị quyết số 1655/NQ-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã tỉnh Cà Mau; Nghị quyết số 1663/NQ-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã tỉnh Đồng Tháp; Nghị quyết số 1668/NQ-UBTVQH15 Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã thành phố Cần Thơ; Nghị quyết số 1687/NQ-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã tỉnh Vĩnh Long.

⁴ Chính phủ (2025): *Nghị quyết số 306/NQ-CP về điều chỉnh quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, <https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2025/10/306-cp.signed.pdf>, truy cập ngày 20/12/2025.

⁵ Chỉ tính riêng Học viện Chính trị khu vực IV, từ năm 2006 đến nay, đã đào tạo, bồi dưỡng 18.955 cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị.