

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

ĐẶNG TRƯỜNG KHẮC TÂM(*)

Ngày nhận bài: 13/10/2025 Ngày thẩm định: 17/10/2025 Ngày duyệt đăng: 24/10/2025

Tóm tắt: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nội dung quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu ngày càng cao về năng lực, phẩm chất, tư duy lãnh đạo và quản trị địa phương đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; đặc biệt là trước những biến đổi mạnh mẽ về cơ cấu tổ chức, phân cấp, phân quyền và chuyển đổi số trong quản lý nhà nước. Trên cơ sở phân tích bối cảnh và những yêu cầu đặt ra, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm góp phần đổi mới nội dung, phương pháp, cơ chế và điều kiện bảo đảm để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu thực hiện chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

Từ khóa: cán bộ lãnh đạo, quản lý; chính quyền địa phương hai cấp; đào tạo, bồi dưỡng

1. Đặt vấn đề
Mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở Việt Nam hiện nay được tổ chức theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Trung ương, đồng thời tăng tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của các cấp chính quyền địa phương. Thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp là bước điều chỉnh quan trọng trong tiến trình đổi mới hệ thống chính trị, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính và chuyển đổi số hiện nay. Điều này đặt ra yêu

cầu mới đối với năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cả hai cấp. Khi phạm vi thẩm quyền và trách nhiệm được mở rộng, năng lực hoạch định, điều hành, phối hợp và giải quyết vấn đề của cán bộ lãnh đạo, quản lý địa phương là yếu tố quyết định hiệu quả quản trị địa phương. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý không chỉ nâng cao năng lực thực thi công vụ, mà còn bảo đảm cho bộ máy chính quyền hai cấp hoạt động thông suốt, thống nhất và hiệu quả. Vì vậy, nghiên cứu, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia và bảo đảm sự phát triển của địa phương hiện nay.

(*) TS, Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

2. Thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Thời gian qua, Đảng đã ban hành nhiều văn bản lãnh đạo, chỉ đạo nhằm tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”, trong đó có nội dung thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, như: Kết luận số 126-KL/TW ngày 14/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư “về một số nội dung, nhiệm vụ tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị năm 2025”; Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ mười một Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII, trong đó thông qua nội dung cụ thể thực hiện nhiệm vụ, giải pháp hoàn thiện, nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị với tổ chức bộ máy chính quyền địa phương hai cấp⁽¹⁾. Bên cạnh đó, Ban Chỉ đạo Trung ương về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW đã ban hành Kế hoạch số 47-KH/BCĐ ngày 14/4/2025 “thực hiện sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp”,...

Thực hiện chủ trương của Đảng về tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị, Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 “về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh”; Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16/6/2025 “sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam”; Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành 34 nghị quyết sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã ở 34 tỉnh, thành phố trên cả nước. Đây là cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng để thực hiện đồng bộ, thống nhất chính

quyền địa phương hai cấp. Đến nay, chính quyền địa phương hai cấp được triển khai, vận hành trên cả nước với 34 đơn vị hành chính cấp tỉnh và 3.321 đơn vị hành chính cấp xã⁽²⁾. Đây là bước đột phá trong quá trình đổi mới hệ thống chính trị, tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong phương thức lãnh đạo, quản lý, phát huy tính chủ động, sáng tạo, đồng thời phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, tăng tính tự chịu trách nhiệm của địa phương.

Thực hiện chính quyền địa phương hai cấp với sự điều chỉnh về chức năng, nhiệm vụ đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Ở cấp tỉnh, cán bộ lãnh đạo, quản lý phải là những người kiến tạo, điều hành, quản trị, định hướng chiến lược cho địa phương. Ngoài trình độ lý luận chính trị, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh cần có năng lực hoạch định chính sách công, phân tích tác động kinh tế - xã hội, quản lý ngân sách, xây dựng kế hoạch phát triển dài hạn, đồng thời sử dụng thành thạo công nghệ số trong hoạt động quản lý, điều hành. Ở cấp xã, cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có năng lực tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động hành chính, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh...; đồng thời, phải có khả năng ứng dụng công nghệ trong thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, các chủ thể có thẩm quyền nhằm trang bị, cập nhật và nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ, năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ. Đào tạo tập trung cung cấp kiến thức và kỹ năng cơ bản, còn bồi dưỡng chú trọng cập nhật, nâng cao và hoàn thiện năng lực đáp ứng yêu cầu mới trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. Đào tạo, bồi dưỡng đề phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý theo hướng chuyên nghiệp và thích ứng với yêu cầu của bối cảnh mới, góp phần nâng cao chất lượng quản trị địa phương và hiệu lực của chính quyền địa phương hai cấp. Đây

là khâu đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương hiện đại, hiệu quả, minh bạch và phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Bên cạnh những thuận lợi cơ bản, việc thực hiện chính quyền địa phương hai cấp cũng đặt ra những thách thức mới đối với công tác tổ chức cán bộ và năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương. Khối lượng công việc, phạm vi trách nhiệm và yêu cầu về năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý tăng lên. Theo Điều 21 và Điều 24 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, Hội đồng nhân dân xã thực hiện 09 nhóm nhiệm vụ, quyền hạn trong các lĩnh vực; Hội đồng nhân dân phường thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn tại khoản 1, các điểm a, b, c, đ, e, g khoản 2, các khoản 3, 4, 5, 6, 7, 8 và 9 Điều 21, đồng thời thêm 03 nhóm nhiệm vụ, quyền hạn⁽³⁾ có tính đặc thù của đô thị. Nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân cấp xã tăng gấp đôi, đồng thời tiếp nhận 1.060 nhiệm vụ từ cấp huyện cùng với các nhiệm vụ phân cấp⁽⁴⁾. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có năng lực, trình độ, tinh thần, trách nhiệm cao. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cần được quan tâm, đổi mới cả về nội dung, phương pháp và cách thức thực hiện.

Hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm. Khuôn khổ chính trị, pháp lý đã được điều chỉnh kịp thời bảo đảm sự thống nhất, thể hiện rõ định hướng của Đảng và Nhà nước trong việc chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhiều văn bản của Đảng và Nhà nước được ban hành, như Quy định số 145-QĐ/TW ngày 10/5/2024 của Bộ Chính trị “về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”, Nghị

định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ “Quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức”, trong đó xác định rõ nguyên tắc: đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào vị trí việc làm gắn với công tác sử dụng, quản lý công chức phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao của cơ quan, đơn vị. Nghị định số 171/2025/NĐ-CP quy định thống nhất nguyên tắc, nội dung, chương trình, hình thức, quản lý tổ chức và kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đây là thay đổi quan trọng về địa phương, đơn vị ràng buộc kết quả học tập với kết quả công vụ sau đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, Quy định số 350-QĐ/TW ngày 29/8/2025 của Ban Bí thư “về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị” quy định cụ thể các cấp học (trung cấp lý luận chính trị, cao cấp lý luận chính trị), đối tượng, tiêu chuẩn, phân cấp đào tạo lý luận chính trị tạo cơ sở chuẩn hóa nội dung, chương trình và quản lý đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trong toàn hệ thống. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã ban hành Quy định số 377-QĐ/TW ngày 08/10/2025 “về phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ”, trong đó tiếp tục xác định đào tạo, bồi dưỡng là một nội dung quan trọng trong phân cấp quản lý cán bộ, đồng thời quy định cụ thể trách nhiệm của các chủ thể có thẩm quyền trong quá trình thực hiện.

Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ngày càng khẳng định chất lượng, có sự phân định rõ về thẩm quyền và trách nhiệm. Trong đó, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các học viện trực thuộc và các trường chính trị tỉnh, thành phố thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng theo phân cấp. Nội dung chương

trình đào tạo, bồi dưỡng được thiết kế, điều chỉnh phù hợp nhằm đáp ứng yêu cầu triển khai thực hiện chính quyền địa phương hai cấp và chuyển đổi số. Hiện nay, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý tập trung vào các nội dung: lý luận chính trị, kiến thức quốc phòng và an ninh; kiến thức quản lý nhà nước; kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm và kiến thức khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, kỹ năng số, công nghệ số. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đã kịp thời tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, đồng thời đổi mới, ứng dụng công nghệ thông tin trong các quy trình của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Thời gian qua, nhiều lớp bồi dưỡng dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được tổ chức, như bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV; bồi dưỡng theo chức danh Phó Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý xã, phường, đặc khu; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức gắn với các chức danh cán bộ,...

Bối cảnh mới, nhiệm vụ mới đang đặt ra nhiều vấn đề đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cần phải giải quyết đáp ứng yêu cầu thực hiện chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn hiện nay.

Một là, về phẩm chất, năng lực và tư duy của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực tiễn cho thấy, thực hiện chính quyền địa phương hai cấp đã thay đổi căn bản chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của chính quyền địa phương, đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có phẩm chất, tư duy, tầm nhìn đáp ứng yêu cầu quản trị, phát triển địa phương. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận cán bộ chậm thích ứng với yêu cầu mới, chưa kịp thay đổi tư duy, thụ động

trong xử lý, giải quyết những vấn đề phát sinh từ cơ sở, năng lực, kỹ năng số chưa đồng đều, thậm chí lười học, ngại học lý luận chính trị. “Không ít cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, thiếu kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế... Một bộ phận cán bộ sa sút bản lĩnh chính trị, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống,... Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp cao, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm”⁽⁵⁾. Đây là những vấn đề trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương cần được giải quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và hiệu quả quản trị địa phương.

Hai là, về nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều khó khăn, chưa theo kịp sự vận hành của thực tiễn và nhu cầu của người học. Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa sát với yêu cầu đổi mới tư duy, tầm nhìn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và giải quyết các vấn đề phức tạp nảy sinh. Nhiều nội dung mới trong các văn bản của Đảng và Nhà nước chưa kịp thời được cập nhật trong tài liệu đào tạo, bồi dưỡng. Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến còn bất cập, chưa bảo đảm chất lượng.

Ba là, về cơ chế quản lý và tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Để bảo đảm chất lượng, hiệu lực, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng, phải có cơ chế quản lý thống nhất, từ khâu xác định nhu cầu đến tiến hành, đánh giá và sử dụng kết quả sau đào tạo, bồi dưỡng. Mặc dù bồi dưỡng, cập nhật kiến thức là yêu cầu bắt buộc đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý với thời gian quy định cụ thể, nhưng hiện chưa có cơ chế quản lý, đánh giá cán bộ sau bồi dưỡng.

3. Giải pháp tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thời gian tới

Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng yêu cầu: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”⁽⁶⁾. Trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, xuất phát từ nhiệm vụ, thẩm quyền của từng cấp, từng địa phương, để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất, năng lực, tư duy, tầm nhìn ngang tầm nhiệm vụ, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó có tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, là nhiệm vụ thường xuyên của các cấp ủy, tổ chức đảng, qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, trình độ thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị. Để thực hiện tốt công tác này, các chủ thể đào tạo, bồi dưỡng cần thống nhất nhận thức về vai trò, trách nhiệm trong triển khai thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Cần nhận thức đầy đủ mục đích, yêu cầu, nội dung, hình thức của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự Đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại”⁽⁷⁾. Các chủ thể có thẩm quyền cần quán triệt các văn bản của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng, từ đó xác định trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Chủ động xây dựng các nghị quyết chuyên đề đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ lãnh đạo, quản lý và kế hoạch thực hiện hằng năm. Trên cơ sở đánh giá cán bộ và xác định nhu cầu của cán bộ lãnh đạo, quản lý để xây dựng chương trình, lộ trình đào tạo, bồi dưỡng phục vụ nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị. Bản thân mỗi cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng cần cam kết thực hiện trách nhiệm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng phục vụ nhiệm vụ chính trị, đồng thời phải tự học, tự bồi dưỡng gắn với nhiệm vụ được giao.

Hai là, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Hiện nay, Đảng và Nhà nước đã ban hành các văn bản về đào tạo, bồi dưỡng thể hiện sự thống nhất về nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong phạm vi cả nước. Tuy nhiên, cần căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của chính quyền địa phương, vị trí việc làm của cán bộ lãnh đạo, quản lý để thiết kế nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, đặc biệt gắn với các nhiệm vụ chủ yếu của địa phương. Dự thảo các Văn kiện trình Đại hội XIV của Đảng khẳng định: “Tiếp tục hoàn thiện việc vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, khai thác hiệu quả không gian phát triển, phát huy tiềm năng, lợi thế của địa phương, vùng phù hợp với đặc thù từng địa bàn, gắn với yêu cầu phát triển vùng, liên kết vùng”⁽⁸⁾. Theo đó, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng trên cơ sở khung năng lực gắn với từng vị trí việc làm, rút ngắn khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn, cập nhật các vấn đề phát sinh trong thực tiễn quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện chính quyền địa phương hai cấp. Đặc biệt, chú trọng bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyển đổi số trong lãnh đạo, quản lý, kiến thức về an ninh phi truyền thống nhằm giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý nhận diện những vấn đề từ thực tiễn địa phương để chủ động ứng phó.

Tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy, chuyển đổi mạnh mẽ từ truyền thụ một chiều sang hướng dẫn, huấn luyện cán bộ.

Phương pháp dạy học phải “lấy người học là trung tâm, nhà trường là nền tảng, giảng viên là động lực”, vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực. Phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của người học trong tự học, thảo luận, giải quyết những tình huống từ thực tiễn.

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và cán bộ quản lý đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò quyết định đến chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Trước yêu cầu mới của chính quyền địa phương hai cấp, đội ngũ giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các học viện trực thuộc, các trường chính trị tỉnh, thành phố phải nâng cao trình độ lý luận, chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ và năng lực thực hành chuyển đổi số. Vì vậy, cần tổ chức thường xuyên các chương trình bồi dưỡng để cập nhật kiến thức mới, kỹ năng phương pháp giảng dạy hiện đại, kỹ năng chuyển đổi số và năng lực phân tích, tổng hợp thực tiễn cho giảng viên. Đội ngũ giảng viên cần chủ động nghiên cứu, biên soạn tài liệu giảng dạy gắn với đặc thù của địa phương, phản ánh các vấn đề thực tiễn phát sinh trong quá trình thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Bốn là, đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Cơ sở vật chất, trang thiết bị và hạ tầng công nghệ là điều kiện bảo đảm trực tiếp cho chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay, việc đầu tư hạ tầng công nghệ phục vụ đổi mới cách thức quản lý, đánh giá, theo dõi kết quả học tập của học viên theo hướng khoa học, minh bạch là yêu cầu cấp thiết. Đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng là đầu tư cho sự phát triển của đội ngũ cán bộ - nhân tố

then chốt quyết định hiệu quả vận hành của mô hình chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn hiện nay. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần được đầu tư đồng bộ các trang thiết bị, như phòng học thông minh, hệ thống thiết bị trình chiếu, phòng hội thảo chuyên đề, thư viện số, hệ thống dữ liệu học tập mở và nền tảng học tập trực tuyến tích hợp. Cần xây dựng ngân hàng câu hỏi, bài giảng điện tử, các tình huống phát sinh từ thực tiễn hoạt động của chính quyền địa phương hai cấp. Cần có cơ chế kiểm tra, đánh giá, công khai mức độ đầu tư và hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm sử dụng hiệu quả, tránh hình thức, lãng phí.

Năm là, phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ có tính hệ thống, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Mặc dù hệ thống văn bản pháp luật hiện hành đã quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan trong công tác này, nhưng trên thực tế, tại nhiều địa phương, vẫn còn tình trạng chồng chéo, thiếu thống nhất giữa các cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ và cơ sở đào tạo, giữa cơ quan quản lý và đơn vị sử dụng cán bộ. Để khắc phục tình trạng đó. Cần xây dựng cơ chế phối hợp thống nhất trong toàn bộ quá trình đào tạo, bồi dưỡng, từ khâu xác định nhu cầu, lập kế hoạch, phê duyệt chương trình, tổ chức giảng dạy, kiểm tra, đánh giá đến sử dụng kết quả sau đào tạo. Ban tổ chức tỉnh ủy, thành ủy, sở nội vụ, trường chính trị tỉnh và các sở, ngành liên quan cần ký kết quy chế phối hợp, quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn của từng cơ quan, đơn vị, phương thức chia sẻ thông tin và cơ chế phối hợp đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Cần tăng cường phối hợp giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong việc rà soát nội dung, chương trình tránh trùng lặp, dàn trải, thiếu trọng tâm. Đồng thời, thường xuyên tổ chức sơ kết, tổng kết để đánh giá, rút kinh nghiệm và chia sẻ mô hình hiệu quả, cách làm hay. Một trong những giải pháp quan trọng là xây dựng cơ chế phản hồi hai chiều giữa cơ quan đào tạo, bồi dưỡng và cơ quan sử dụng cán bộ nhằm kịp thời điều chỉnh nội dung, chương trình phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Cần phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan, đơn vị liên quan để xây dựng quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khép kín, liên thông, thống nhất, từ khâu lập kế hoạch, triển khai giảng dạy đến đánh giá kết quả. Qua đó, bảo đảm cán bộ sau đào tạo được sử dụng đúng vị trí công tác, phát huy năng lực, góp phần nâng cao chất lượng quản trị và hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương hai cấp.

4. Kết luận

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng toàn diện, thực chất và gắn với yêu cầu của từng vị trí việc làm. Thực hiện đồng bộ, toàn diện các giải pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý là trách nhiệm chung của Đảng, Nhà nước, các cấp,

các ngành, địa phương, đơn vị, bảo đảm đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư duy chiến lược, hành động thực tiễn và bản lĩnh chính trị vững vàng trong quá trình vận hành chính quyền địa phương hai cấp ở nước ta hiện nay □

(1) Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ mười một Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII

(2) Đào Hạnh, *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã: yêu cầu cấp bách sau sáp nhập*, <https://tcnnld.vn>, ngày 30/9/2025

(3) Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025

(4) Kết luận số 160-KL/TW ngày 31/5/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư “về thực hiện nhiệm vụ sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính, bảo đảm tiến độ, yêu cầu theo các nghị quyết, kết luận của Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư”

(5) *Dự thảo Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong 40 năm qua ở Việt Nam*, tháng 10/2025, tr.72-73

(6) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t.II, tr.230

(7) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia Hà Nội, 2011, t.6, tr.208

(8) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Dự thảo Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, Hà Nội, 2025, tr.41