

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC Ở ĐỊA PHƯƠNG HIỆN NAY

NGUYỄN THU HUYỀN*

Đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương có ý nghĩa quan trọng trong tiến trình nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức nói chung và công chức ở địa phương nói riêng. Tuy nhiên, cho đến nay, các vấn đề lý luận và thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ và có hệ thống. Trong khi yêu cầu xây dựng, nâng cao năng lực thực thi công vụ đang trở nên ngày càng cấp thiết thì sự thiếu hụt năng lực của đội ngũ công chức ở địa phương sẽ để lại hệ lụy cho cả hiện tại và tương lai. Bài viết nghiên cứu yêu cầu mới trong đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương, từ đó tạo tiền đề để đổi mới, nâng cao chất lượng cho đội ngũ công chức trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng; lý luận; pháp luật; công chức địa phương.

Training and capacity building for local civil servants are essential for improving the overall competence and performance of the civil servants, particularly in the local level. However, theoretical and practical issues concerning the training and development of local civil servants have not yet been thoroughly and systematically studied. While the need to build and strengthen the capacity for civil service implementation is becoming increasingly urgent, the lack of competency among local civil servants poses challenges for both the present and the future. This article examines the new requirements for training and fostering local civil servants, thereby laying the foundation for reforming and improving the quality of the local workforce in the new phase.

Keywords: Training, capacity building; theory; legal framework; local civil servants.

NGÀY NHẬN: 21/8/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/9/2025

NGÀY DUYỆT: 16/10/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.357.2025.1311>

1. Đặt vấn đề

Trong giai đoạn mới hiện nay, việc thực hiện chủ trương tinh gọn bộ máy của Đảng và Nhà nước, nhất là sau quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính nhằm tinh gọn và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động (theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ, Nghị định số

154/2025/NĐ-CP ngày 15/6/2025 về tinh giản biên chế, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức trong sắp xếp tổ chức bộ máy), việc ban hành và thực hiện các chính

* TS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

sách đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương ngày càng cấp thiết, bởi lý do:

Một là, cần bổ sung và nâng cao năng lực phù hợp với vị trí việc làm để đảm nhiệm công việc hoặc kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ hơn, nhằm thích ứng với yêu cầu mới.

Hai là, khắc phục tình trạng “chênh lệch” giữa năng lực và yêu cầu công việc. Do đó, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò khắc phục khoảng cách giữa năng lực hiện có của đội ngũ và yêu cầu thực tế, bảo đảm hiệu quả thi hành công vụ.

Ba là, góp phần ổn định tư tưởng, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng giúp củng cố niềm tin và khơi dậy tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức.

Bốn là, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình quản trị và cải cách hành chính. Sau sắp xếp, tổ chức bộ máy hướng đến tinh gọn, đa nhiệm, hiệu quả hơn sẽ gắn với cải cách thủ tục hành chính và chuyển đổi số. Vì vậy, cần phải thông qua đào tạo, bồi dưỡng bài bản và thường xuyên.

Năm là, thực hiện đúng định hướng phát triển nhân lực trong các chiến lược quốc gia. Trong các văn bản, như: Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về công tác cán bộ, Đề án 07-ĐA/TW theo Quyết định số 99/QĐ-TTg ngày 21/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về sắp xếp tổ chức bộ máy và *Luật Cán bộ, công chức* năm 2025 đều xác định rõ đào tạo, bồi dưỡng là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, đặc biệt trong bối cảnh tinh giản và hiện đại hóa bộ máy hành chính.

2. Một số nội dung liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính ở địa phương

Khoản 1 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung

Luật Cán bộ, công chức và viên chức năm 2019; khoản 2, 3 Điều 1 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2025 đã quy định rõ về công chức, trong đó cho thấy, công chức không chỉ đơn thuần thực hiện các công việc hành chính - kỹ thuật mà còn có quyền ra quyết định hành chính, xử lý công việc thay mặt cho cơ quan nhà nước trong giới hạn thẩm quyền được giao. Đây chính là điểm khác biệt cốt lõi giữa công chức với viên chức hoặc người lao động bình thường. Theo đó, công chức ở địa phương là những người được tuyển dụng vào vị trí việc làm tại cơ quan nhà nước ở địa phương. Công việc của công chức hành chính ở địa phương rất đa dạng, như: tham mưu xây dựng chính sách, thực hiện quản lý hành chính nhà nước trong các lĩnh vực, như: tư pháp, hộ tịch, đất đai, xây dựng, văn hóa, giáo dục, y tế...

Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính ở địa phương quy định tại Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Từ những quy định này cho thấy, đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương là quá trình có tổ chức nhằm trang bị, cập nhật và nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp cho đội ngũ công chức ở địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu của nền hành chính nhà nước hiện đại. Đây không chỉ là yêu cầu bắt buộc trong xây dựng bộ máy hành chính chuyên nghiệp mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy hiệu quả quản lý nhà nước, phục vụ tốt hơn cho người dân và doanh nghiệp.

3. Những yêu cầu mới trong đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương

Thứ nhất, về thể chế đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương thể hiện các quan điểm, chủ trương, chế độ, cách thức đào tạo, bồi dưỡng công chức. Tùy theo cách tiếp cận mà đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương được thực hiện với những định

hướng, ưu tiên và những bước đi khác nhau. Với nền công vụ hiện tại, cần chú ý xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng chú trọng đến năng lực thực tế của công chức để hoàn thành tốt công việc được phân công. Do vậy, yêu cầu cần xác định rõ mục đích, nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương thì thể chế sẽ tập trung theo định hướng đã đề ra. Đồng thời, cần thể chế hóa các vấn đề, như: định hướng đào tạo, bồi dưỡng; phân cấp và tăng quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; ban hành danh mục các kiến thức, kỹ năng cần thiết đối với từng hình thức đào tạo, bồi dưỡng; chế độ đối với giảng viên, học viên và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng... Xây dựng và ban hành hệ thống thể chế đầy đủ, phù hợp giúp đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương.

Thứ hai, nội dung chương trình, tài liệu bồi dưỡng công chức ở địa phương. Hiện nay, các chương trình, tài liệu bồi dưỡng công chức ở nước ta rất đa dạng, gồm: theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh công chức; kiến thức tin học, ngoại ngữ và kiến thức bổ trợ khác theo tiêu chuẩn ngạch. Vì vậy, cần chú trọng các chương trình, tài liệu bồi dưỡng công chức được các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của các bộ, ngành góp ý và đề xuất biên soạn; từ đó, có sự đánh giá và đưa nội dung vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng tùy thuộc vào chức năng, nhiệm vụ của từng bộ, ngành cũng như năng lực của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thứ ba, về chất lượng đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng công chức theo vị trí việc làm. Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương, bên cạnh đội ngũ giảng viên cơ hữu thì đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có vai trò rất quan trọng; đặc biệt đội ngũ này phải có kinh nghiệm thực tiễn, am hiểu về từng địa phương, nhận diện được những kiến thức, kỹ năng cần có để hoàn

thành tốt nhiệm vụ của công chức. Vì vậy, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương phụ thuộc vào chất lượng và kiến thức thực tiễn cho đội ngũ giảng viên.

Thứ tư, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương. Khi lựa chọn và áp dụng phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào nhiều yếu tố khác nhau nhưng về cơ bản muốn đạt được chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phải cân nhắc đến đặc điểm của người học. Do vậy, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phải rất linh hoạt, phù hợp với công việc mà công chức đang đảm nhận. Trong đó, cần áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, lấy người học làm trung tâm, như phương pháp thảo luận nhóm, phân tích, giải quyết các tình huống...

Thứ năm, tổ chức, quản lý các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Cần phải thực hiện theo một quy trình chặt chẽ và thống nhất. Quy trình tổ chức, quản lý các khóa đào tạo, bồi dưỡng gồm 3 giai đoạn: (1) Giai đoạn chuẩn bị khóa đào tạo, bồi dưỡng (khảo sát nhu cầu; xây dựng chương trình, tài liệu; giảng viên; cơ sở vật chất; chiêu sinh; lập kế hoạch); (2) Giai đoạn tổ chức khóa đào tạo, bồi dưỡng (triển khai thực hiện kế hoạch giảng dạy; theo dõi, quản lý giảng viên, học viên; tổ chức cho học viên đi nghiên cứu thực tế; đánh giá kết quả học tập của học viên; khai giảng, bế giảng, tổng kết khóa học; rút kinh nghiệm); (3) Giai đoạn sau khóa đào tạo, bồi dưỡng (hỗ trợ học viên vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công việc; phối hợp với cơ quan, tổ chức sử dụng, quản lý công chức theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ; tiếp nhận, xử lý những phản hồi từ công chức về chương trình, tài liệu, đội ngũ giảng viên, công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng)¹. Vì vậy, khi tiến hành tổ chức, quản lý các khóa đào tạo, bồi dưỡng cần thực hiện đầy đủ, nghiêm túc quy trình đào tạo, bồi dưỡng và coi đây là điều kiện quan trọng để nâng cao

chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương.

Thứ sáu, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương. Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thông qua việc thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện chủ yếu tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Cơ quan sử dụng công chức và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đều thực hiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng, từ khảo sát nhu cầu, xây dựng kế hoạch, chương trình đến tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chịu trách nhiệm trang bị các kiến thức, kỹ năng còn thiếu cho công chức và bảo đảm chất lượng của các chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ bảy, thực hiện quy trình tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương. Quy trình tổ chức bao gồm 4 bước cơ bản: (1) Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương; (2) Lập kế hoạch và xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu bồi dưỡng; (3) Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương; (4) Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương.

Vì vậy, muốn xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính ở địa phương cần thực hiện điều tra xã hội học bằng bảng hỏi đối với các cơ quan hành chính nhà nước và đội ngũ công chức hoặc tổ chức hội thảo, tọa đàm để xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, cần lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch thực sự khoa học, có sự phân công cụ thể, phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan hành chính nhà nước và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng như giữa các đơn vị trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

4. Kết luận và đề xuất một số giải pháp

Đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương không chỉ là một nhiệm vụ thường

xuyên mà còn là một giải pháp chiến lược trong tiến trình hiện đại hóa nền hành chính nhà nước ở Việt Nam. Hoạt động này phản ánh sự gắn kết giữa lý luận về phát triển nguồn nhân lực khu vực công và yêu cầu thực tiễn trong việc nâng cao hiệu quả quản trị nhà nước ở cấp địa phương. Trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội năng động, quá trình chuyển đổi số mạnh mẽ và yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, công chức địa phương cần được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp để thích ứng nhanh chóng với thay đổi và thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Về phương diện lý luận, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương phải được tiếp cận như một quá trình phát triển năng lực toàn diện, bao gồm cả năng lực chuyên môn, năng lực hành chính, năng lực quản trị công vụ và năng lực đạo đức công vụ. Những mô hình lý luận hiện đại như quản trị theo kết quả, quản lý năng lực theo vị trí việc làm, hay quản trị nhà nước hiệu quả đang đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc thiết kế lại nội dung, phương pháp và cách thức tổ chức bồi dưỡng theo hướng cá thể hóa, thực tiễn hóa và thích ứng hóa.

Về phương diện pháp luật, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam hiện nay đã xây dựng được khung pháp lý tương đối đầy đủ, quy định rõ ràng từ đối tượng, nội dung, chương trình, hình thức đào tạo, bồi dưỡng đến trách nhiệm của các chủ thể liên quan. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy khung pháp lý này vẫn còn những điểm hạn chế: chưa có quy định đủ mạnh để bảo đảm tính bắt buộc và hiệu quả của quá trình bồi dưỡng sau bổ nhiệm, thiếu cơ chế liên kết giữa đánh giá năng lực công chức với yêu cầu bồi dưỡng cụ thể và việc kiểm tra, giám sát chất lượng đào tạo còn mang tính hình thức.

Tuy nhiên, tại các địa phương công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn nhiều bất cập cả về hình thức và nội dung. Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp:

Một là, hoàn thiện thể chế pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng tăng cường tính minh bạch, hiệu lực và khả thi; quy định rõ tiêu chí đánh giá chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng; gắn chặt kết quả bồi dưỡng với đánh giá, sử dụng và khen thưởng công chức.

Hai là, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng lấy người học làm trung tâm, xây dựng chương trình theo năng lực, vị trí việc làm và sát với yêu cầu thực tế công vụ; chú trọng rèn luyện kỹ năng mềm, đạo đức công vụ và khả năng ứng xử trong môi trường hành chính hiện đại.

Ba là, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức và quản lý đào tạo, phát triển các nền tảng học tập trực tuyến, mô hình đào tạo kết hợp, đồng thời xây dựng kho học liệu mở phục vụ nhu cầu học tập suốt đời của công chức.

Bốn là, nâng cao năng lực của các cơ sở đào tạo và đội ngũ giảng viên, bảo đảm đội ngũ công chức không chỉ giỏi về lý luận mà còn có kinh nghiệm thực tiễn phong phú, có khả năng truyền đạt kiến thức một cách sinh động, hiệu quả.

Năm là, đẩy mạnh phân cấp, trao quyền cho địa phương trong việc xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng, tạo sự linh hoạt và phù hợp với đặc điểm, điều kiện cụ thể của từng địa phương.

Sáu là, tăng cường giám sát, đánh giá độc lập và minh bạch kết quả đào tạo, bảo đảm sự gắn kết giữa việc học và hành, giữa đầu tư nguồn lực với kết quả đầu ra, từ đó

xây dựng cơ chế học tập và phát triển bền vững cho đội ngũ công chức ở địa phương.

Nhìn chung, lý luận và pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng công chức ở địa phương không chỉ là nền tảng định hướng mà còn là công cụ pháp lý quan trọng bảo đảm tính thống nhất, hiệu quả và chất lượng cho công tác phát triển đội ngũ công chức. Việc không ngừng hoàn thiện hệ thống lý luận và pháp luật, đồng thời tổ chức triển khai một cách bài bản, sáng tạo và thích ứng với yêu cầu thực tiễn sẽ là yếu tố quyết định sự thành công trong việc xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp và phục vụ Nhân dân□

Chú thích:

1. Ngô Thành Can (2013). *Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 206 (3/2013), tr. 26.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Nội vụ (2021). *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025*.

2. Chính phủ (2024). *Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động là lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị*.

3. Chính phủ (2025). *Nghị định số 117/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức*.

4. Nguyễn Thị Phương Nga (2021). *Pháp luật về công chức và cải cách hành chính*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.

5. Quốc hội (2025). *Luật Cán bộ, công chức năm 2025*.

6. Nguyễn Ngọc Vân (2018). *Pháp luật hành chính Việt Nam*. H. NXB Công an Nhân dân.