

# CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH AN GIANG

NGUYỄN HOÀNG THÔNG\*  
LÊ THỊ DIỄM TRINH\*\*

*Bài viết phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh An Giang trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Trên cơ sở chủ trương của Trung ương, quy định pháp luật và thực tiễn triển khai, bài viết làm rõ kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra. Từ đó, đề xuất các giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng theo hướng gắn với vị trí việc làm, góp phần xây dựng đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.*

**Từ khóa:** Công chức cấp xã; đào tạo, bồi dưỡng; vị trí việc làm; năng lực thực hiện nhiệm vụ; chính quyền địa phương hai cấp; tỉnh An Giang.

*This article analyzes the current state of training and professional development for commune-level civil servants in An Giang Province in the context of implementing the two-tier local government model. Drawing on central policies and orientations, legal provisions, and practical implementation, the article clarifies achievements, limitations, their causes, and emerging issues. On this basis, it proposes solutions to reform training and professional development to align with job-position requirements, helping build a contingent of commune-level civil servants capable of fulfilling their duties in the new stage.*

**Keywords:** Commune-level civil servants; training and professional development; job positions; capacity to perform duties; two-tier local government; An Giang Province.

NGÀY NHẬN: 18/8/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 10/10/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 19/10/2026

Email: ht021267@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.371.2026.1690>

## 1. Đặt vấn đề

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là một trong những nội dung quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, được Đảng và Nhà nước xác định là giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của nền hành chính nhà nước. Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, phân quyền, phân cấp và sắp xếp tổ

chức bộ máy, nhiệm vụ của chính quyền cấp xã có nhiều thay đổi cả về phạm vi và tính chất. Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều nhiệm vụ trước đây thuộc cấp huyện được chuyển giao cho cấp xã, làm gia tăng khối lượng

\* ThS, Sở Nội vụ tỉnh An Giang

\*\* TS, Sở Nội vụ tỉnh An Giang

công việc và yêu cầu về trình độ, kỹ năng của đội ngũ công chức. Trong khi đó, năng lực của đội ngũ không thể nâng lên chỉ bằng kinh nghiệm thực tiễn mà cần được bổ sung, cập nhật thường xuyên thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Tỉnh An Giang được hình thành trên cơ sở hợp nhất toàn bộ diện tích tự nhiên và quy mô dân số của tỉnh An Giang và tỉnh Kiên Giang (Quốc hội, 2025). Thời gian qua, tỉnh đã ban hành và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; từng bước đổi mới nội dung, phương thức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, vẫn còn khoảng cách giữa yêu cầu nhiệm vụ trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp với năng lực của một bộ phận công chức. Bài viết đánh giá thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của tỉnh An Giang, từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian tới.

## 2. Mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp là bước chuyển quan trọng trong tiến trình cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước. Công chức cấp xã không chỉ thực hiện các nhiệm vụ hành chính thường xuyên mà còn phải tham mưu, tổ chức thực hiện nhiều lĩnh vực quản lý mới, đòi hỏi năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ, khả năng phối hợp liên ngành và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong thực hiện nhiệm vụ.

Đối với tỉnh An Giang, quá trình triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp diễn ra đồng thời với việc sắp xếp tổ chức bộ máy sau hợp nhất tỉnh (Bộ Chính trị, 2025). Theo báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh

An Giang, sau khi sắp xếp, hệ thống cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh được tổ chức còn 14 cơ quan chuyên môn và 116 tổ chức bên trong; đồng thời, gần 1.600 nhiệm vụ được phân cấp cho cấp xã thực hiện (Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang, 2026). Khối lượng công việc tăng lên nhanh chóng phản ánh qua kết quả giải quyết thủ tục hành chính. Trong thời gian đầu vận hành mô hình mới, toàn tỉnh đã tiếp nhận 587.644 hồ sơ, giải quyết đúng hạn 579.155 hồ sơ, đạt tỷ lệ 98,56%, trong đó cấp xã giải quyết hơn 528 nghìn hồ sơ, chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số hồ sơ của toàn tỉnh (Tỉnh ủy An Giang, 2026).

Những số liệu này cho thấy, cấp xã đã trở thành cấp trực tiếp thực hiện phần lớn hoạt động quản lý hành chính và cung ứng dịch vụ công. Trước tình hình đó, đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã theo hướng phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ thay vì chỉ đáp ứng tiêu chuẩn chức danh.

Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức đã xác định nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với vị trí việc làm, yêu cầu thực hiện nhiệm vụ và phát triển đội ngũ công chức (Chính phủ, 2025). Trên cơ sở đó, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 94-KH/TU ngày 25/5/2026 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2026; Kế hoạch số 329/KH-UBND ngày 22/6/2026 của UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức năm 2026 đáp ứng yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp trên địa bàn tỉnh An Giang, xác định đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong giai đoạn mới (Tỉnh ủy An Giang, 2026; UBND tỉnh An Giang, 2026).

Như vậy, yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã không chỉ xuất phát từ mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ mà

còn là đòi hỏi tất yếu của quá trình đổi mới mô hình tổ chức chính quyền địa phương. Đây là cơ sở để đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh An Giang.

### 3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh An Giang

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức trên địa bàn tỉnh An Giang được triển khai tương đối đồng bộ từ khâu xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đến bảo đảm các điều kiện phục vụ đào tạo. Trong quá trình triển khai, tỉnh đã chủ động điều chỉnh kế hoạch để phù hợp với yêu cầu sắp xếp tổ chức bộ máy và thay đổi chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị.

Báo cáo kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng năm 2025 của Sở Nội vụ cho thấy, tỉnh dự kiến tổ chức 134 lớp đào tạo, bồi dưỡng với 32.918 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham gia. Tuy nhiên, do quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy và thay đổi chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị, tỉnh đã rà soát và điều chỉnh, không tổ chức 70 lớp với 26.214 lượt học viên. Sau điều chỉnh, kế hoạch còn 64 lớp; kết quả thực hiện 63 lớp, đạt 98,4% kế hoạch điều chỉnh, với 11.518 lượt học viên tham gia. Đồng thời, có 265 cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo trình độ sau đại học (Sở Nội vụ tỉnh An Giang, 2026).

Trong năm 2026, tỉnh dự kiến tổ chức 32 lớp đào tạo, bồi dưỡng với 3.162 học viên (Tỉnh ủy An Giang, 2025). Đáng chú ý, trong kế hoạch có nhiều chương trình dành riêng cho lãnh đạo, quản lý cấp xã, chủ tịch, phó chủ tịch UBND cấp xã và đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã. Việc thiết kế chương trình theo từng nhóm chức danh cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã có bước chuyển theo hướng chuyên biệt hóa đối tượng và từng bước gần với yêu cầu của vị trí việc làm.

*Thứ nhất*, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã được tỉnh quan tâm và xác định là một trong những giải pháp quan trọng để chuẩn bị nguồn nhân lực phục vụ việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy cho thấy, đào tạo không được xem là hoạt động riêng lẻ mà đã từng bước được đặt trong tổng thể quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ công chức.

*Thứ hai*, công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức có tính chủ động tương đối cao. Việc rà soát và điều chỉnh kế hoạch năm 2025 cho thấy, tỉnh đã có sự điều chỉnh linh hoạt trước những thay đổi về tổ chức bộ máy, thay vì duy trì cứng nhắc các chương trình đã được xây dựng từ trước.

*Thứ ba*, nội dung đào tạo bước đầu có sự chuyển hướng theo từng nhóm chức danh. Việc tổ chức các chương trình chuyên biệt cho lãnh đạo, quản lý cấp xã, chủ tịch, phó chủ tịch UBND cấp xã và đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã cho thấy, yêu cầu về chức danh và nhiệm vụ đang ngày càng được chú ý trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo.

*Thứ tư*, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đã bước đầu hướng đến việc chuẩn bị đội ngũ cho yêu cầu mới của chính quyền cơ sở. Trong điều kiện nhiệm vụ của cấp xã ngày càng đa dạng, việc đào tạo theo nhóm chức danh và chú trọng các đối tượng trực tiếp tham gia quản lý, điều hành ở cấp xã là cần thiết để từng bước nâng cao năng lực thực thi công vụ.

Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức đã được tỉnh An Giang quan tâm triển khai và đạt được những kết quả bước đầu, song thực tiễn vẫn đặt ra một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện.

*Một là*, công tác xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn của vị trí công tác. Sau

khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều nhiệm vụ trước đây thuộc cấp huyện được chuyển giao về cấp xã, làm thay đổi phạm vi và yêu cầu công việc của đội ngũ công chức. Trong khi đó, việc xây dựng kế hoạch đào tạo vẫn chủ yếu căn cứ vào nhu cầu đăng ký của các cơ quan, đơn vị và kế hoạch hằng năm, chưa dựa nhiều trên yêu cầu của từng vị trí công tác. Điều này dẫn đến tình trạng một số chương trình đào tạo chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và năng lực cần thiết của từng vị trí việc làm.

*Hai là*, nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa thật sự gắn với yêu cầu của công việc. Một số chương trình vẫn thiên về cập nhật kiến thức chung, trong khi yêu cầu thực tế đòi hỏi công chức cấp xã phải có khả năng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ toàn diện hơn từ tham mưu, giải quyết thủ tục hành chính đến ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và phối hợp xử lý các công việc phát sinh. Việc tăng cường các nội dung mang tính thực hành, trao đổi kinh nghiệm và xử lý tình huống thực tế vẫn chưa được thực hiện đồng đều giữa các chương trình đào tạo.

*Ba là*, việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ sau đào tạo. Hiện nay, việc đánh giá chủ yếu tập trung vào số lượng lớp học, số lượng học viên hoặc kết quả hoàn thành khóa học, trong khi chưa hình thành cơ chế theo dõi thường xuyên việc vận dụng kiến thức của công chức vào thực tiễn công tác. Vì vậy, hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa được phản ánh đầy đủ và cũng chưa tạo được cơ sở để điều chỉnh nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tế.

*Bốn là*, cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu quản lý theo năng lực. Việc chuyển sang đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí

việc làm đòi hỏi phải có thông tin tương đối đầy đủ về từng công chức, bao gồm: vị trí việc làm, trình độ, kinh nghiệm, năng lực hiện có, các chương trình đã tham gia và nhu cầu bồi dưỡng tiếp theo. Nếu thiếu cơ sở dữ liệu đồng bộ, việc xác định đúng đối tượng, đúng nhu cầu và theo dõi quá trình phát triển năng lực của công chức sẽ gặp khó khăn.

#### 4. Một số giải pháp

*Thứ nhất*, đổi mới việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức. Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần xuất phát từ yêu cầu của vị trí công tác, nhiệm vụ được giao và những kỹ năng còn thiếu của đội ngũ công chức. Trên cơ sở đó, lựa chọn đúng đối tượng, đúng nội dung và đúng thời điểm đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm việc bồi dưỡng đáp ứng trực tiếp yêu cầu công việc.

*Thứ hai*, tiếp tục hoàn thiện nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần tăng cường các chuyên đề gắn với công việc hằng ngày của công chức cấp xã, như: kỹ năng tham mưu, soạn thảo văn bản, giải quyết thủ tục hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và xử lý tình huống trong thực tiễn. Đồng thời, tăng tỷ lệ thảo luận, trao đổi kinh nghiệm, nghiên cứu tình huống để nâng cao khả năng vận dụng kiến thức sau đào tạo, bồi dưỡng.

*Thứ ba*, đổi mới việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ sau đào tạo. Bên cạnh việc đánh giá kết quả học tập, cần chú trọng theo dõi mức độ vận dụng kiến thức vào công việc, chất lượng tham mưu, kết quả thực hiện nhiệm vụ và hiệu quả giải quyết công việc sau đào tạo. Kết quả đánh giá cần được sử dụng làm căn cứ để hoàn thiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng cũng như phục vụ công tác bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ công chức.

*Thứ tư*, phát huy vai trò của các cơ quan và cơ sở đào tạo trong tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng. Sở Nội vụ chủ động tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhu cầu phát triển đội ngũ công chức; các cơ quan, đơn vị và Ủy ban nhân dân cấp xã thường xuyên rà soát nhu cầu, tạo điều kiện để công chức tham gia học tập và bố trí công việc phù hợp sau đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, tăng cường phối hợp với Học viện Hành chính và Quản trị công, Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công tại TP. Hồ Chí Minh và các cơ sở đào tạo nhằm đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp và chuyển đổi số.

*Thứ năm*, cần tăng cường ứng dụng công nghệ số trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm mở rộng khả năng tiếp cận của công chức cấp xã đối với các chương trình học tập, đặc biệt trong điều kiện địa bàn rộng và yêu cầu cập nhật kiến thức thường xuyên. Việc kết hợp linh hoạt giữa hình thức đào tạo, bồi dưỡng trực tiếp và trực tuyến sẽ góp phần tiết kiệm thời gian, kinh phí; đồng thời, tạo điều kiện để công chức chủ động học tập, cập nhật kiến thức theo yêu cầu của vị trí công tác.

Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế theo dõi, đánh giá kết quả sau đào tạo, bồi dưỡng theo hướng lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ làm thước đo. Việc đánh giá không chỉ dừng lại ở kết quả hoàn thành khóa học mà cần xem xét mức độ vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công tác; khả năng tham mưu, giải quyết công việc và chất lượng phục vụ người dân. Trên cơ sở đó, kết quả đào tạo, bồi dưỡng cần được sử dụng như một trong những căn cứ phục vụ công tác bố trí, sử dụng, quy hoạch và phát triển đội ngũ công chức.

## **5. Kết luận**

Mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ công chức cấp xã về chuyên môn, năng lực tham mưu, tổ chức thực hiện, phối hợp và thích ứng với cải cách hành chính, chuyển đổi số. Thực tiễn tại An Giang cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức đã đạt một số kết quả tích cực nhưng vẫn còn hạn chế cần tiếp tục đổi mới theo yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm. Thời gian tới, tỉnh cần tăng cường phối hợp với các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ công chức, bảo đảm chính quyền địa phương hoạt động chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả, phục vụ Nhân dân □

### ***Tài liệu tham khảo:***

- Bộ Chính trị (2025). *Kết luận số 137-KL/TW ngày 28/3/2025 về 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*.
- Chính phủ (2025). *Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức*.
- Sở Nội vụ tỉnh An Giang (2025). *Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2025*.
- Quốc hội (2025). *Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh*.
- Tỉnh ủy An Giang (2025). *Báo cáo kết quả triển khai thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp trên địa bàn tỉnh An Giang*.
- Tỉnh ủy An Giang (2026). *Kế hoạch số 94-KH/TU ngày ?25/5/2026 về triển khai thực hiện Kết luận số 137-KL/TW của Bộ Chính trị về 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 trên địa bàn tỉnh An Giang*.
- Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang (2026). *Kế hoạch số 329/KH-UBND ngày 22/6/2026 về triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp trên địa bàn tỉnh An Giang*.