

NÂNG CAO NĂNG LỰC CẤP ỦY VIÊN CẤP XÃ TẠI THÀNH PHỐ HUẾ: TIẾP CẬN TỪ KHUNG NĂNG LỰC VÀ ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG

LÊ THỊ HẰNG

Trưởng khoa Khoa Xây dựng Đảng, Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh
Head, Faculty of Party Development, Nguyen Chi Thanh School of Politics

Ngày nhận bài: 16/7/2026

Ngày sửa bài: 31/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 17/8/2026

Tóm tắt:

Nâng cao năng lực cấp ủy viên cấp xã tại Thành phố Huế là yêu cầu quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu công tác xây dựng Đảng trong giai đoạn mới. Trên cơ sở phân tích các văn bản của Đảng và khảo sát 200 phiếu, bài viết xác định 5 nhóm năng lực cốt lõi của cấp ủy viên cấp xã tại Thành phố Huế, đánh giá thực trạng và những khoảng trống năng lực. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất định hướng đổi mới chương trình, tài liệu và phương thức bồi dưỡng trên cơ sở khung năng lực, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện và thích ứng của cấp ủy viên cấp xã tại Thành phố Huế.

Từ khóa: năng lực cấp ủy viên cấp xã, khung năng lực, bồi dưỡng cán bộ, Thành phố Huế

Enhancing the competencies of commune-level Party Committee members in Hue City: A competency framework approach and innovations in capacity-building activities

Abstract:

Enhancing the competencies of commune-level Party Committee members in Hue City is an important requirement for developing grassroots cadres capable of meeting the demands of Party building in the new period. Based on an analysis of Party documents and a survey of 200 respondents, the study identifies five core competency groups for commune-level Party Committee members in Hue City and assesses their current competencies and existing gaps. Based on these findings, the study proposes directions for innovating training programs, materials, and methods using a competency-framework approach, thereby contributing to stronger leadership, implementation, and adaptive capacities among commune-level Party Committee members in Hue City.

Keywords: commune-level Party Committee member competencies, competency framework, cadre training, Hue City

1. Đặt vấn đề

Việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu mới đối với hoạt động lãnh đạo ở cơ sở. Cấp xã là nơi trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và giải quyết các vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Do đó, cấp ủy viên cấp xã không chỉ cần bản lĩnh, nhận thức chính trị mà còn phải có năng lực lãnh đạo, tham gia quyết định, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát, dân vận và xử lý vấn đề (Ban Bí thư, 2025a, 2025b; Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, 2026). Tại Thành phố Huế, yêu cầu này càng rõ trong bối cảnh vừa vận hành chính quyền địa phương hai cấp, vừa phát triển đô thị di sản, đẩy mạnh chuyển đổi số, cải cách hành chính và phát triển kinh tế - xã hội. Điều đó đòi hỏi cấp ủy viên có khả năng phân tích, quyết định, tổ chức thực hiện, phối hợp, xử lý vấn đề và thích ứng với phương thức lãnh đạo mới (Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, 2026; Bộ Chính trị, 2024; Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a). Trong khi đó, công tác bồi dưỡng chưa chú trọng đầy đủ đến khả năng vận dụng và thực hiện chức trách nhiệm vụ.

Từ thực tiễn trên, bài viết tập trung: (1) xác định cơ sở lý luận và khung năng lực của cấp ủy viên cấp xã; (2) đánh giá mức độ đáp ứng, nhận diện khoảng trống năng lực của đội ngũ cấp ủy viên cấp xã Thành phố Huế; (3) đề xuất định hướng đổi mới hoạt động bồi dưỡng theo tiếp cận khung năng lực.

2. Cơ sở lý thuyết về năng lực và khung năng lực của cấp ủy viên cấp xã

2.1. Quan niệm về năng lực, cấp ủy viên cấp xã và khung năng lực

Trong nghiên cứu về năng lực, McClelland (1973) cho rằng, năng lực cần được xem xét trong mối quan hệ với hiệu quả thực hiện công việc. Boyatzis (1982) tiếp cận năng lực từ sự tương tác giữa đặc điểm cá nhân, yêu cầu công việc và bối cảnh thực hiện. Theo cách tiếp cận này, năng lực không chỉ là kiến thức, kỹ năng hay phẩm chất mà cá nhân sở hữu, quan trọng hơn là khả năng huy động và vận dụng tổng hợp các nguồn lực đó để thực hiện có hiệu quả một nhiệm vụ trong bối cảnh cụ thể.

Ở Việt Nam, cách tiếp cận năng lực ngày càng được sử dụng trong nghiên cứu và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý. Các nghiên cứu về khung năng lực đều nhấn mạnh yêu cầu xác định năng lực từ vị trí, chức trách, nhiệm vụ và bối cảnh thực hiện, qua đó chuyển những yêu cầu mang tính định tính thành các năng lực có thể nhận diện, đánh giá và phát triển (Lê Quân và cộng sự, 2015; Lê Quân và cộng sự, 2016). Đây cũng là điểm khác biệt cơ bản giữa khung năng lực với việc liệt kê các tiêu chuẩn về trình độ, phẩm chất hoặc kiến thức.

Quan điểm này phù hợp với yêu cầu mới trong công tác cán bộ của Đảng. Quy định số 365-QĐ/TW ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về tiêu chuẩn chức danh cán bộ và khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp xác định yêu cầu đối với cán bộ gắn với phẩm chất, năng lực, uy tín và khả năng thực hiện nhiệm vụ (Bộ Chính trị, 2025a). Quy định số 368-QĐ/TW ngày 08/9/2025 về danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị tiếp tục làm rõ sự phân định theo vị trí và chức danh (Bộ Chính trị, 2025b). Điều đó cho thấy, năng lực của cán bộ không thể xác định tách rời khỏi chức danh mà họ đảm nhiệm và yêu cầu thực hiện chức trách đó.

Đối với cấp ủy viên cấp xã, yêu cầu này càng rõ bởi đây là chủ thể tham gia trực tiếp vào hoạt động lãnh đạo của tổ chức đảng ở cơ sở. Quy định số 298-QĐ/TW ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng ở xã, phường, đặc khu và Quyết định số 302-QĐ/TW ngày 09/6/2025 về quy chế làm việc mẫu của đảng ủy cấp xã xác định phạm vi lãnh đạo, trách nhiệm, chế độ làm việc và quan hệ công tác của cấp ủy (Ban Bí thư, 2025a, 2025b). Vì vậy, năng lực của cấp ủy viên phải được nhìn nhận từ khả năng tham gia lãnh đạo, thảo luận, quyết định và tổ chức thực hiện các chủ trương của cấp ủy, chứ không đơn thuần từ năng lực thực thi công vụ hành chính.

Bên cạnh đó, Quy định số 208-QĐ/TW ngày 26/7/2026 về thi hành Điều lệ Đảng tiếp tục đặt hoạt động của tổ chức đảng và đảng viên trong mối quan hệ với xây dựng Đảng, kiểm tra, giám sát và lãnh

đạo Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội (Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, 2026). Đây là cơ sở để xác định năng lực của cấp ủy viên trong phạm vi rộng hơn, bao gồm cả khả năng phối hợp, vận động và phát huy vai trò của các chủ thể trong hệ thống chính trị ở cơ sở.

Từ các cách tiếp cận trên, cấp ủy viên cấp xã được hiểu là thành viên của cấp ủy đảng ở xã, phường, đặc khu, thực hiện quyền, trách nhiệm và nhiệm vụ theo Điều lệ Đảng, các quy định của Trung ương và quy chế làm việc của cấp ủy. Năng lực của cấp ủy viên cấp xã được hiểu là khả năng huy động và vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, kinh nghiệm và các nguồn lực cần thiết để thực hiện có hiệu quả vai trò, trách nhiệm và nhiệm vụ của thành viên cấp ủy trong lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở địa phương (Ban Bí thư, 2025a, 2025b; Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, 2026; Bộ Chính trị, 2025a).

Khung năng lực cấp ủy viên cấp xã được hiểu là hệ thống có cấu trúc các năng lực cần thiết để thực hiện hiệu quả chức trách, nhiệm vụ của cấp ủy viên, được cụ thể hóa thành các nhóm năng lực, năng lực thành phần và những biểu hiện có thể nhận diện, đánh giá và phát triển (Lê Quân và cộng sự, 2015; Lê Quân và cộng sự, 2016). Như vậy, khung năng lực là công cụ cụ thể hóa yêu cầu của chức danh thành những khả năng thực hiện, qua đó tạo cơ sở cho tuyển chọn, đánh giá và đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

2.2. Cơ sở xác định khung năng lực và liên hệ đổi mới chương trình bồi dưỡng

Khung năng lực cấp ủy viên cấp xã được xác định trên 3 cơ sở chủ yếu:

Thứ nhất, các quy định mới của Đảng về công tác cán bộ cho thấy yêu cầu đối với cán bộ ngày càng chuyển từ việc xác định những tiêu chuẩn chung sang đánh giá sự phù hợp giữa chức danh - năng lực - kết quả thực hiện nhiệm vụ (Bộ Chính trị, 2025a; 2025b). Đây là cơ sở để khung năng lực phải hướng tới những khả năng thực hiện cụ thể, thay vì chỉ mô tả cán bộ cần có bằng cấp, kiến thức hoặc phẩm chất gì.

Thứ hai, chức năng, nhiệm vụ của đảng ủy cấp xã và trách nhiệm của cấp ủy viên là căn cứ trực tiếp để nhận diện năng lực. Các hoạt động như lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, công tác tổ chức cán bộ, kiểm tra, giám sát, dân vận và phối hợp đòi hỏi những khả năng khác nhau (Ban Bí thư, 2025a, 2025b; Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, 2026). Do đó, khung năng lực phải phản ánh được quá trình thực hiện vai trò lãnh đạo của cấp ủy viên, không thể sao chép khung năng lực của cán bộ, công chức hành chính.

Thứ ba, sự thay đổi của môi trường hoạt động ở cơ sở đặt ra những yêu cầu mới. Việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu đẩy mạnh khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số làm cho hoạt động lãnh đạo ở cơ sở ngày càng đòi hỏi khả năng thích ứng, xử lý vấn đề mới, khai thác thông tin, dữ liệu và sử dụng công nghệ (Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV, 2026; Bộ Chính trị, 2024; Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a). Vì vậy, những yêu cầu này cần được phản ánh trong khung năng lực. Điểm quan trọng là khung năng lực không chỉ có ý nghĩa trong đánh giá đội ngũ, mà còn tạo cơ sở trực tiếp cho đổi mới bồi dưỡng. Khi xác định được cấp ủy viên cần có những năng lực nào và mỗi năng lực được biểu hiện qua những hành vi gì, chương trình mới có thể xác định rõ người học cần đạt được gì sau bồi dưỡng; tài liệu có cơ sở lựa chọn kiến thức, tình huống và bài tập phù hợp; phương pháp có thể chuyển từ truyền đạt sang thực hành; còn đánh giá có thể đo lường khả năng vận dụng (Lê Quân và cộng sự, 2015; Lê Quân và cộng sự, 2016; Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a). Theo đó, mối quan hệ giữa khung năng lực với đổi mới bồi dưỡng được thể hiện theo logic: yêu cầu chức danh → năng lực cần có → chuẩn đầu ra → nội dung và hoạt động học tập → đánh giá năng lực. Đây là cơ sở lý luận để nghiên cứu tiếp tục khảo sát mức độ đáp ứng của cấp ủy viên cấp xã Thành phố Huế, nhận diện khoảng trống năng lực và đề xuất đổi mới chương trình, tài liệu bồi dưỡng.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Xác định khung năng lực cấp ủy viên cấp xã Thành phố Huế

Trên cơ sở tổng hợp các nghiên cứu về năng lực lãnh đạo, quản lý và yêu cầu thực tiễn của đảng ủy cấp xã, nghiên cứu xây dựng khung năng lực sơ bộ gồm các nhóm năng lực phản ánh những khâu cơ bản trong quá trình thực hiện vai trò của cấp ủy viên (Ban Bí thư, 2025a; Bộ Chính trị, 2025a; Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a). Khung sơ bộ được sử dụng làm cơ sở thiết kế bảng hỏi và khảo sát 200 ý kiến tại 10 đơn vị cấp xã của Thành phố Huế, gồm 06 phường và 04 xã (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026b). Kết quả khảo sát là căn cứ để xem xét mức độ phù hợp và ưu tiên của các nhóm năng lực trong thực tiễn. Kết quả cho thấy, các yêu cầu năng lực của cấp ủy viên tập trung vào năm phương diện có quan hệ với nhau (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a, 2026b).

Một là, năng lực định hướng và ra quyết định lãnh đạo. Đây là năng lực gắn với vai trò tham gia lãnh đạo, thảo luận và quyết định của cấp ủy viên. Nội dung cốt lõi là khả năng nắm bắt, phân tích tình hình, nhận diện vấn đề, vận dụng chủ trương, nghị quyết và lựa chọn định hướng, giải pháp phù hợp. Năng lực này tạo nền tảng cho các hoạt động tiếp theo của quá trình lãnh đạo.

Hai là, năng lực tổ chức thực hiện. Cấp ủy viên cần có khả năng cụ thể hóa nghị quyết, phân công, phối hợp, huy động nguồn lực, theo dõi và điều chỉnh quá trình thực hiện. Đây là khâu chuyển từ quyết định sang hành động.

Ba là, năng lực kiểm tra, giám sát và xử lý vấn đề. Trong quá trình thực hiện nghị quyết luôn có thể phát sinh sai lệch, khó khăn hoặc vấn đề mới. Do đó, cấp ủy viên cần có khả năng nắm bắt thông tin, phát hiện vấn đề, tham gia kiểm tra, giám sát, phân tích nguyên nhân và đề xuất biện pháp xử lý. Nhóm năng lực này có vai trò bảo đảm sự thống nhất giữa chủ trương và kết quả thực hiện.

Bốn là, năng lực dân vận và phối hợp. Lãnh đạo ở cấp xã diễn ra trong mối quan hệ giữa cấp ủy với chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân. Vì vậy, năng lực lãnh đạo còn được thể hiện ở khả năng tuyên truyền, vận động, thuyết phục, nắm bắt tâm tư Nhân dân, tạo đồng thuận và phối hợp các chủ thể trong hệ thống chính trị.

Năm là, năng lực thích ứng, đổi mới và chuyển đổi số. Năng lực này bao gồm khả năng thích ứng với mô hình và yêu cầu mới, tư duy đổi mới, khai thác thông tin, dữ liệu và công nghệ để nâng cao hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo (Bộ Chính trị, 2024; Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a). Như vậy, 5 nhóm năng lực không tồn tại tách rời mà tạo thành một chuỗi thực hiện vai trò lãnh đạo: nhận diện và phân tích vấn đề → định hướng, quyết định → tổ chức thực hiện → kiểm tra, giám sát và xử lý vấn đề → dân vận, phối hợp.

3.2. Mức độ đáp ứng và khoảng trống năng lực

Kết quả khảo sát 200 phiếu cho thấy, mức độ đáp ứng năng lực của cấp ủy viên cấp xã tại Thành phố Huế nhìn chung ở mức trung bình khá, song có sự chênh lệch đáng kể giữa các nhóm năng lực (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026b). Năng lực định hướng và ra quyết định lãnh đạo đạt 3,8/5 điểm; tổ chức thực hiện đạt 3,6/5 điểm; dân vận và phối hợp đạt 3,5/5 điểm; kiểm tra, giám sát và xử lý vấn đề đạt 3,4/5 điểm; thấp nhất là thích ứng, đổi mới và chuyển đổi số với 3,1/5 điểm (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026b).

Sự phân bố này cho thấy một xu hướng đáng chú ý: mức độ đáp ứng cao hơn ở những năng lực gắn với kinh nghiệm và nhiệm vụ thường xuyên, nhưng thấp hơn ở những năng lực đòi hỏi khả năng phân tích, xử lý tình huống mới và thích ứng với thay đổi. Điều đó phản ánh sự chuyển dịch của yêu cầu năng lực trong hoạt động lãnh đạo cấp xã: từ chủ yếu nắm chủ trương và tổ chức thực hiện sang yêu cầu ngày càng cao về

phân tích, dự báo, xử lý vấn đề và đổi mới phương thức lãnh đạo (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a, 2026b).

Trong đó, điểm thấp của năng lực kiểm tra, giám sát và xử lý vấn đề cho thấy khoảng cách giữa biết quy định và vận dụng quy định để nhận diện, phân tích và xử lý tình huống. Tương tự, mức 3,1/5 của năng lực thích ứng, đổi mới và chuyển đổi số cho thấy đây là lĩnh vực cần được ưu tiên trong bồi dưỡng, nhất là khả năng sử dụng thông tin, dữ liệu và công nghệ phục vụ lãnh đạo, chỉ đạo (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026b).

Khảo sát về hoạt động bồi dưỡng cũng cho thấy, sự chưa tương thích giữa yêu cầu phát triển năng lực và cách thức bồi dưỡng hiện nay. Có 68% ý kiến cho rằng, chương trình còn thiên về truyền đạt quy định và chưa xác định rõ chuẩn đầu ra; 58% cho rằng tài liệu chưa được thiết kế theo tiếp cận năng lực; gần 65% cho rằng tài liệu còn thiếu tình huống và bài tập vận dụng (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026b).

Như vậy, vấn đề đặt ra là sự hạn chế trong việc chuyển kiến thức thành khả năng thực hiện nhiệm vụ. Từ 2 nhóm kết quả trên có thể xác định 2 khoảng trống cần được giải quyết đồng thời. Một là khoảng trống giữa năng lực cần có và năng lực hiện tại, nổi bật ở xử lý vấn đề, kiểm tra, giám sát, thích ứng, đổi mới và chuyển đổi số. Hai là khoảng trống giữa yêu cầu phát triển năng lực với chương trình, tài liệu và phương pháp bồi dưỡng hiện hành (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a, 2026b). Khoảng trống thứ nhất cho biết cần bồi dưỡng năng lực gì; khoảng trống thứ hai cho biết cách thức bồi dưỡng hiện nay chưa đáp ứng như thế nào. Đây là cơ sở thực nghiệm trực tiếp cho việc đổi mới hoạt động bồi dưỡng.

3.3. Định hướng đổi mới chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo khung năng lực

Từ kết quả trên, đổi mới bồi dưỡng cấp ủy viên cấp xã cần được thực hiện theo hướng lấy năng lực thực hiện nhiệm vụ làm điểm xuất phát, thay vì tiếp tục mở rộng chương trình bằng cách bổ sung thêm các nội dung kiến thức.

Thứ nhất, chương trình cần được thiết kế theo chuẩn đầu ra năng lực. Mỗi chuyên đề cần xác định rõ năng lực hướng tới, biểu hiện cần đạt và nhiệm vụ thực tiễn mà người học có thể thực hiện sau bồi dưỡng. Kiến thức về chủ trương, nghị quyết và quy định của Đảng vẫn là nền tảng, nhưng cần được lựa chọn và tổ chức theo yêu cầu thực hiện chức trách, tránh tình trạng chương trình nặng về cung cấp văn bản nhưng chưa làm rõ khả năng vận dụng.

Thứ hai, tài liệu cần chuyển từ tài liệu cung cấp thông tin sang tài liệu hỗ trợ thực hành. Bên cạnh kiến thức cốt lõi, cần tăng tình huống, câu hỏi phân tích, bài tập ra quyết định và hướng dẫn xử lý các vấn đề thường phát sinh ở cơ sở. Đặc biệt, những nội dung liên quan đến kiểm tra, giám sát, xử lý vấn đề, dân vận, phối hợp, thích ứng và chuyển đổi số cần được tăng cường do đây là những lĩnh vực có mức độ đáp ứng thấp hơn.

Thứ ba, phương pháp bồi dưỡng cần tạo cơ hội để người học thực hành năng lực. Các phương pháp như phân tích tình huống, thảo luận vấn đề, mô phỏng họp cấp ủy, thực hành ra quyết định, xử lý tình huống dân vận, kiểm tra, giám sát và giải quyết vấn đề phù hợp hơn với mục tiêu phát triển năng lực. Đặc biệt, chuyển đổi số cần được tiếp cận không chỉ như một nội dung kiến thức mà như một phương thức hỗ trợ người học thực hiện nhiệm vụ.

Thứ tư, đánh giá kết quả bồi dưỡng cần gắn với khả năng vận dụng. Bên cạnh kiểm tra kiến thức, cần sử dụng các hình thức đánh giá qua xử lý tình huống, bài tập thực hành hoặc sản phẩm giải quyết một vấn đề cụ thể. Cách đánh giá này cho phép xác định không chỉ người học “biết gì” mà quan trọng hơn là “làm được gì” từ những điều đã học. Cuối cùng, chương trình và tài liệu cần có mức độ gắn kết với thực tiễn Thành phố Huế. Những vấn đề phát sinh trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, xây dựng đô thị di sản, chuyển đổi số, cải cách hành chính, dân vận và tạo đồng thuận xã hội có

thể được sử dụng làm nguồn xây dựng ngân hàng tình huống. Qua đó, nội dung bồi dưỡng vừa bảo đảm tính thống nhất về lý luận và quy định của Đảng, vừa tăng khả năng vận dụng vào thực tiễn địa phương.

4. Kết luận

Nghiên cứu xác định khung năng lực của cấp ủy viên cấp xã gồm 5 nhóm: định hướng và ra quyết định lãnh đạo; tổ chức thực hiện; kiểm tra, giám sát và xử lý vấn đề; dân vận và phối hợp; thích ứng, đổi mới và chuyển đổi số. Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đáp ứng chưa đồng đều, trong đó hạn chế rõ hơn ở năng lực xử lý vấn đề, thích ứng, đổi mới và chuyển đổi số (Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026b).

Từ đó, đổi mới bồi dưỡng cần chuyển từ cung cấp kiến thức sang phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ, lấy khung năng lực làm cơ sở xác định chuẩn đầu ra, lựa chọn nội dung, thiết kế tài liệu, phương pháp và đánh giá (Lê Quân và cộng sự, 2015; Lê Quân và cộng sự, 2016; Khoa Xây dựng Đảng - Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, 2026a). Đây là hướng góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng cấp ủy viên cấp xã, đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong giai đoạn mới ■

Ghi chú:

Đây là kết quả của đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở năm 2026, được ngân sách nhà nước đầu tư.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Ban Bí thư (2025a). Quy định số 298-QĐ/TW ngày 09/6/2025 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng ở xã, phường, đặc khu.

Ban Bí thư (2025b). Quyết định số 302-QĐ/TW ngày 09/6/2025 ban hành Quy chế làm việc mẫu của đảng ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng ở xã, phường, đặc khu.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV (2026). Quy định số 208-QĐ/TW ngày 26/7/2026 về thi hành Điều lệ Đảng.

Bộ Chính trị (2024). Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Bộ Chính trị (2025a). Quy định số 365-QĐ/TW ngày 30/8/2025 về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý và khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Bộ Chính trị (2025b). Quy định số 368-QĐ/TW ngày 08/9/2025 về danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị.

Lê Quân, Tạ Huy Hùng và Mai Hoàng Anh (2015). Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công vùng Tây Bắc. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Chính sách và Quản lý, 31(1), 6-18.

Lê Quân (chủ biên), Hồ Như Hải, Tạ Huy Hùng và cộng sự (2016). Khung năng lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, Khoa Xây dựng Đảng (2026a). Báo cáo kết quả đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở: Nghiên cứu xây dựng khung năng lực và đề xuất đổi mới chương trình, tài liệu bồi dưỡng cấp ủy viên cấp xã tại Thành phố Huế, Huế.

Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, Khoa Xây dựng Đảng (2026b). Báo cáo khảo sát thực trạng năng lực cấp ủy viên cấp xã Thành phố Huế, tài liệu thuộc đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, Huế.

Boyatzis, R.E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, New York.

McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14.