

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TỈNH GIA LAI TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

★ TS NGUYỄN TRIỀU TIÊN

Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy Gia Lai

DOI: <https://doi.org/10.70786/LLCT.581.2026.141>

● **Tóm tắt:** Trong bối cảnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trở thành yêu cầu cấp thiết đối với các địa phương, trong đó có tỉnh Gia Lai. Bài viết phân tích thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Gia Lai đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác này trong giai đoạn tới.

● **Từ khóa:** đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ, công chức, viên chức; tỉnh Gia Lai.

Solutions for improving the training and fostering quality of cadres, civil servants, and public employees in Gia Lai province in the current period

● **Abstract:** In the context of administrative reform, digital transformation, and increasingly deep international integration, improving the quality of the contingent of cadres, civil servants, and public employees has become an urgent requirement for localities, including Gia Lai province. The article analyzes the reality of training and fostering activities for cadres, civil servants, and public employees in Gia Lai province, and proposes solutions to improve the quality of this work in the coming period.

● **Keywords:** training and fostering; cadres, civil servants, public employees; Gia Lai province.

1. Mở đầu

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (sau đây viết tắt là cán bộ) là một trong những nội dung cốt lõi của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, đồng thời là yếu tố quyết định trong nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Trong bối cảnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn mà còn bao gồm tư duy

chiến lược, năng lực thích ứng, năng lực số và khả năng đổi mới sáng tạo.

Trong điều kiện triển khai mô hình chính quyền địa phương theo hướng tinh, gọn, hiệu lực, hiệu quả, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ ngày càng mang tính đa nhiệm, liên ngành và chịu áp lực cao về hiệu quả thực thi công vụ. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thực chất, gắn với năng lực và vị trí việc làm.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Gia Lai đã được triển khai tương đối đồng bộ trong nhiều năm qua, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công. Tuy nhiên, trước yêu cầu mới, công tác này vẫn còn một số hạn chế. Do đó, việc nghiên cứu, phân tích và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là hết sức cần thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt cho công tác cán bộ, xem đây là nhân tố đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Người khẳng định: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc... huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.309); “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr.280); “vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người. Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà” (Hồ Chí Minh, 2011c, tr.528) và “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu” (Hồ Chí Minh, 2011a, tr.313). Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, cần được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học và hiệu quả.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thể hiện trên một số nội dung cốt lõi: (1) Đào tạo cán bộ phải toàn diện cả về “đức” và “tài”; cán bộ không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải có đạo đức cách mạng, trung thành với Tổ quốc, tận tụy phục vụ nhân dân. (2) Đào tạo cán bộ phải gắn với thực tiễn, học phải đi đôi với hành, tránh tình trạng học hình thức, xa rời thực tế. (3) Coi trọng tự học, tự rèn luyện; mỗi cán bộ phải không ngừng học tập suốt đời để nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước ta luôn xác định công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”, thông qua việc ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tạo hành lang pháp lý quan trọng, định hướng rõ ràng cho các địa phương triển khai thực hiện. Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng khẳng định công

Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng khẳng định công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả.

tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững” (ĐCSVN, 2026, tr.95); “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công

chức đã được đổi mới theo hướng phù hợp với các đối tượng đào tạo, bồi dưỡng và yêu cầu nhiệm vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước được xây dựng theo hướng tinh gọn, chuyên nghiệp; chất lượng đội ngũ cán bộ không ngừng được nâng lên, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ” (ĐCSVN, 2026, tr.177).

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 đã chỉ rõ những kết quả đạt được của công tác cán bộ trên địa bàn tỉnh trong 5 năm (2020 - 2025), đó là: “Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị có sự chuyển biến tích cực. Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ được chú trọng. Chính sách đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tiếp tục được quan tâm triển khai thực hiện; kịp thời sửa đổi, bổ sung một số cơ chế, chính sách về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Ưu tiên đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong một số ngành, lĩnh vực gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh” (Đảng Bộ tỉnh Gia Lai, 2025, tr.16-17). Đồng thời, tỉnh cũng “Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Chú trọng đổi mới phương pháp đánh giá và cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá, nhận xét cán bộ. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, công nghệ, cán bộ là người dân tộc thiểu số đủ tiêu chuẩn, điều kiện tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh” (Đảng Bộ tỉnh Gia Lai, 2025, tr.32). Nhờ triển khai hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng, tỉnh Gia Lai cơ bản đã xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Gia Lai

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh và triển khai thực hiện có hiệu quả các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong những năm qua, Tỉnh ủy và các cấp ủy đảng trong tỉnh luôn quan tâm làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, góp phần quan trọng tạo sự đổi mới, nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị.

Tỉnh Gia Lai hiện nay được sáp nhập từ hai tỉnh Bình Định và Gia Lai (cũ) theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội, với diện tích tự nhiên 21.576,53 km², quy mô dân số trên 3.583.690 người (Báo Chính phủ, 2025). Tính đến tháng 3/2026, toàn Đảng bộ tỉnh có 139 đảng bộ trực thuộc, với 2.019 tổ chức cơ sở đảng và 150.161 đảng viên. Đội ngũ cán bộ toàn tỉnh hiện có 58.428 người; trong đó, công chức có 11.185 người (cấp tỉnh có 2.355 người, cấp xã có 8.830 người), viên chức có 47.243 người (cấp tỉnh có 10.603 người, cấp xã có 36.640 người) (Tỉnh ủy Gia Lai, 2026).

Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác cán bộ, đặc biệt là khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; thời gian qua, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ này phát huy năng lực, cống hiến tài năng, trí tuệ cho sự phát triển của tỉnh. Cùng với việc tập trung lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Trong các nhiệm kỳ gần đây, Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đều xây dựng chương trình hành động về công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn

nhân lực chất lượng cao; hằng năm chỉ đạo xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xây dựng và tổ chức thực hiện các đề án đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh... qua đó tạo khung thể chế đưa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đi vào nền nếp, bảo đảm tính thiết thực, hiệu quả.

Trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ, Đảng ủy tỉnh Gia Lai luôn chú trọng đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch, sử dụng cán bộ; thực hiện nghiêm việc rà soát quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ đáp ứng đủ các tiêu chí, tiêu chuẩn theo quy định. Tỉnh tập trung chỉ đạo xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật kiến thức mới, bồi dưỡng kỹ năng, lãnh đạo, kiến thức quản lý nhà nước... nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Trong 10 năm (2016 - 2025), công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đạt được nhiều kết quả tích cực. Tổ chức bồi dưỡng cho 75.230 lượt cán bộ; hằng năm, có 60 - 80% cán bộ được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng. Hiện nay, 100% cán bộ đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, chức danh, chức vụ lãnh đạo. Về công tác đào tạo, đã cử 66 cán bộ đi đào tạo trình độ tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II; 766 công chức, viên chức đi đào tạo thạc sĩ, chuyên khoa cấp I và 1.087 cán bộ được cử đi đào tạo tiếng dân tộc thiểu số (UBND tỉnh Gia Lai, 2025). Riêng trong năm 2025, tỉnh đã cử 170 cán bộ đi đào tạo cao cấp lý luận chính trị; 650 cán bộ đi đào tạo trung cấp lý luận chính trị.

Về bồi dưỡng, tỉnh đã cử 73 đồng chí tham gia các lớp bồi dưỡng về lãnh đạo, quản lý theo chức danh, cập nhật kiến thức theo vị trí việc làm, bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh

do Trung ương tổ chức; chọn cử 349 cán bộ là cán bộ thuộc diện quy hoạch lãnh đạo, quản lý tham gia và các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn, quốc phòng - an ninh đối tượng 3, 4 (Tỉnh ủy Gia Lai, 2025a). Tổ chức bồi dưỡng về kiến thức số, kỹ năng số, có 15.761 lượt cán bộ; trong đó tập trung về công tác chuyển đổi số, AI cơ bản, văn phòng điện tử họp trực tuyến và ký số, sử dụng trợ lý ảo (Virtual Assistant) áp dụng trực tiếp vào công việc hằng ngày. Thành lập hơn 1.200 tổ công nghệ số cộng đồng, đào tạo hơn 7.600 lượt cán bộ cấp tỉnh và hơn 42.800 lượt cán bộ cấp xã theo chương trình “Bình dân học vụ số” (Tỉnh ủy Gia Lai, 2025b). Đến cuối năm 2025, 100% cán bộ được quán triệt các nghị quyết, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước thông qua các lớp bồi dưỡng chính trị và cập nhật kiến thức.

Từ các thông tin trên có thể thấy quy mô đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hằng năm của tỉnh Gia Lai là khá lớn, độ bao phủ rộng. Công tác đào tạo từng bước gắn với vị trí việc làm và nhu cầu thực tiễn. Nội dung đào tạo đa dạng, bao gồm: lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng công vụ, chuyển đổi số; đặc biệt là đào tạo tiếng dân tộc thiểu số, phù hợp với đặc thù của tỉnh Gia Lai. Phương thức tổ chức được đổi mới, với các hình thức trực tuyến kết hợp trực tiếp, các lớp ngắn hạn, tài liệu được số hóa hoặc dùng trợ lý ảo hỗ trợ công tác đào tạo, bồi dưỡng và học tập của cán bộ. Đây là bước chuyển sang mô hình đào tạo, bồi dưỡng ngày càng hiện đại, phù hợp, góp phần nhanh chóng trang bị, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, giúp đội ngũ cán bộ nâng cao năng lực tổng kết thực tiễn, phẩm chất chính trị và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Xác định vị trí, vai trò quan trọng của Trường Chính trị tỉnh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong những năm qua, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai đã ban hành nhiều chủ trương, giải pháp nhằm xây dựng Trường Chính trị tỉnh phát triển trở thành trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai đã ban hành Quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Trường Chính trị tỉnh Gia Lai và định hướng xây dựng Đề án “Xây dựng và phát triển Trường Chính trị tỉnh Gia Lai đáp ứng tiêu chí trường chính trị chuẩn trong tình hình mới”; quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho nhà trường, đáp ứng ngày càng cao yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh.

Đồng thời, Trường Chính trị tỉnh Gia Lai đã không ngừng nỗ lực, chủ động đổi mới và đạt được nhiều kết quả tích cực trên các mặt công tác. Nhà trường chủ động đề ra các giải pháp đổi mới đồng bộ, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ cho hàng nghìn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; mở rộng quy mô, hình thức, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ của tỉnh và các địa phương trong tỉnh. Đa số cán bộ sau khi hoàn thành khóa đào tạo, bồi dưỡng đã vận dụng sáng tạo, hiệu quả kiến thức đã học vào thực tiễn công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công; nhiều đồng chí được bổ nhiệm vào các cương vị công tác mới, đóng góp tích cực vào thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh và các địa phương.

Tuy nhiên, các kết quả trên chủ yếu phản ánh quy mô và mức độ bao phủ của công tác đào tạo, bồi dưỡng trong khi việc đánh giá chất lượng đầu ra và tác động thực tiễn vẫn còn hạn chế. Chưa có hệ thống tiêu chí rõ ràng để đo lường mức độ cải thiện năng lực thực thi công

vụ, hiệu quả giải quyết công việc hay mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Đây là điểm nghẽn lớn ảnh hưởng đến chất lượng thực chất của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên địa bàn tỉnh hiện nay. Một số cấp ủy đảng, chính quyền chưa nhận thức đầy đủ vai trò, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tình hình hiện nay. Việc dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chưa sát thực tế; xây dựng kế hoạch và phối hợp tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng giữa cơ quan tham mưu, cơ quan quản lý và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có mặt chưa thực sự chặt chẽ. Cơ cấu đào tạo chưa đồng đều, tập trung nhiều ở khối hành chính, thiếu ở vùng sâu, vùng đồng bào dân tộc thiểu số; chất lượng một số chương trình còn nặng lý thuyết, thiếu kỹ năng thực hành. Một số cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang tính hình thức, chưa gắn với nhu cầu công việc; số ít thực hiện nghĩa vụ học tập chưa nghiêm, có biểu hiện lười học lý luận chính trị. Một số xã vùng sâu còn khó khăn trong việc tiếp cận tài liệu điện tử và các công cụ học tập hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh; các lĩnh vực bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã phải triển khai trong thời gian ngắn, vì vậy các xã, phường khó bố trí cán bộ, công chức tham gia bồi dưỡng. Trình độ ngoại ngữ của một số cán bộ còn hạn chế nên khó khăn trong việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí, cơ chế, chính sách cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức; trong khi tỉnh còn thiếu giảng viên có trình độ chuyên môn cao, đặc biệt trong các lĩnh vực mới như chuyển đổi số và quản trị hiện đại. Công tác đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả, chưa có cơ chế ràng buộc chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng cán bộ,...

Những hạn chế trên có thể lý giải từ 3 nhóm nguyên nhân chủ yếu sau: (1) Thể chế và chính sách chưa hoàn thiện, đặc biệt trong đánh giá sau đào tạo; (2) Tổ chức thực hiện chưa đồng bộ, thiếu liên thông giữa các khâu trong công tác cán bộ; (3) Động cơ và nhận thức học tập của một bộ phận cán bộ chưa thực sự xuất phát từ yêu cầu nâng cao năng lực.

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Gia Lai thời gian tới

Nhằm tiếp tục triển khai hiệu quả công tác cán bộ trên địa bàn tỉnh thời gian tới, Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, tinh thông nghiệp vụ. Chú trọng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức chuyên môn nghiệp vụ cấp xã sau sắp xếp; tăng cường bồi dưỡng, đào tạo lại theo hướng đa nhiệm vụ, phù hợp với mô hình tổ chức mới. Chú trọng công tác chuyển đổi số trong công tác cán bộ, công chức, viên chức” (Đảng bộ tỉnh Gia Lai, 2025, tr.35). Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I chỉ rõ: “Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị của cán bộ, đảng viên; xây dựng Trường Chính trị tỉnh đạt chuẩn theo quy định” (Đảng bộ tỉnh Gia Lai, 2025, tr.29-30); đồng thời “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngang tầm với nhiệm vụ theo cơ cấu, tổ chức mới, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp... Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung... Chú trọng đổi mới phương pháp đánh giá và cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá, nhận xét cán bộ... đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, công nghệ, cán bộ

người dân tộc thiểu số” (Tỉnh ủy Gia Lai, 2025c, tr.32).

Năm 2026, tỉnh Gia Lai đề ra mục tiêu đào tạo trình độ sau đại học cho 311 người; đào tạo lý luận chính trị cho 870 người; mở 818 lớp bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, chức vụ, tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của vị trí việc làm; cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ đảng, đoàn thể cho 68.197 người; ngoài ra còn chỉ đạo tổ chức đào tạo cán bộ trình độ sau đại học và đại học văn bằng 2, tham gia các lớp bồi dưỡng theo chương trình, kế hoạch của Trung ương (Tỉnh ủy Gia Lai, 2026b). Để đạt được mục tiêu nêu trên, đồng thời để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng Gia Lai trở thành tỉnh phát triển khá của cả nước đến năm 2030, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần triển khai quyết liệt, đồng bộ, hiệu quả một số nhóm giải pháp cụ thể như sau:

Thứ nhất, nhóm giải pháp về nâng cao nhận thức và trách nhiệm. Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp trong tỉnh phải nhận thức sâu sắc về vị trí, tầm quan của công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay, qua đó đề cao trách nhiệm trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp. Nêu cao vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đề cao tinh thần tự học của cán bộ; tăng cường nhận thức về trách nhiệm học tập suốt đời, khắc phục quan điểm coi mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ là để có bằng cấp, chứng chỉ theo tiêu chuẩn chức danh; từ đó xác định rõ động cơ, thái độ học tập đúng đắn, nhằm nâng cao năng lực làm việc, năng lực thực thi nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu ở mỗi vị trí công tác.

Thứ hai, nhóm giải pháp về chế độ, chính sách. Tiếp tục cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo, bồi

đường cán bộ; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong tỉnh đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, dày dặn thực tiễn, có bản lĩnh trong xây dựng và hoạch định các chiến lược kinh tế - xã hội của tỉnh và các địa phương. Rà soát, bổ sung cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; ưu tiên cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo. Có cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút nhân tài; tạo sự đột phá về đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Chú trọng phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ ba, nhóm giải pháp về đổi mới mô hình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng dựa trên năng lực. Trong bối cảnh hiện nay, cách tiếp cận hiện đại về đào tạo khu vực công nhấn mạnh việc chuyển từ “đào tạo theo chương trình” sang “đào tạo dựa trên năng lực” (competency-based training), trong đó hiệu quả đào tạo được đo lường thông qua sự cải thiện năng lực thực thi công vụ, thay vì chỉ dựa trên số lượng khóa học hoặc văn bằng, chứng chỉ. Đây là xu hướng cần được vận dụng phù hợp trong điều kiện của Việt Nam nói chung và tỉnh Gia Lai nói riêng. Do vậy, cần xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng dài hạn, có trọng tâm, gắn với chuyển đổi số; đầu tư mạnh cho hạ tầng đào tạo số như: dữ liệu số, thư viện điện tử. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo vị trí việc làm gắn với hiệu suất công việc. Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực cán bộ, ứng dụng dữ liệu số trong xác định nhu cầu để xác định: ai cần học? học cái gì? học ở mức độ nào? Từ đó phối hợp đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng với đánh giá kết quả công tác hằng năm. Cách làm này giải quyết triệt để việc đào tạo dàn trải và không hiệu quả.

Thứ tư, nhóm giải pháp gắn đào tạo với sử dụng và đánh giá cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được tiến hành đồng bộ với tất cả các khâu trong công tác cán bộ và công tác kiểm tra, giám sát; sau đào tạo cần bố trí công việc phù hợp và có cơ chế đánh giá hiệu quả sau đào tạo. Chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và đội ngũ cán bộ; tăng cường mở các lớp bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ theo từng lĩnh vực phù hợp với từng đối tượng, vùng, miền. Siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong quản lý học viên, xử lý nghiêm học viên vi phạm quy chế, quy định học tập, rèn luyện.

Thứ năm, nhóm giải pháp về chuyển đổi số. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo (AI) trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là giải pháp mang tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo trong bối cảnh hiện nay. Trước hết, cần xây dựng hệ sinh thái đào tạo số đồng bộ, bao gồm nền tảng học tập trực tuyến, kho học liệu số dùng chung và hệ thống dữ liệu về năng lực cán bộ, qua đó tạo điều kiện học tập linh hoạt, mọi lúc, mọi nơi. Bên cạnh đó, việc ứng dụng AI cho phép phân tích nhu cầu đào tạo dựa trên vị trí việc làm và năng lực thực tế của từng cá nhân, từ đó xây dựng lộ trình học tập phù hợp, khắc phục tình trạng đào tạo dàn trải. Đồng thời, công nghệ số hỗ trợ theo dõi, đánh giá quá trình học tập và mức độ vận dụng kiến thức vào thực tiễn công việc, góp phần nâng cao tính thực chất của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ sáu, nhóm giải pháp về đổi mới nội dung, phương pháp và phát triển đội ngũ giảng viên. Xây dựng Trường Chính trị tỉnh và các trung tâm chính trị cấp xã trở thành các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trường Chính trị tỉnh cần phát huy vai trò, vị trí là trung tâm

đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chất lượng cao của tỉnh; tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập theo hướng hiện đại và lấy người học làm trung tâm. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chuyển từ đào tạo lý thuyết sang đào tạo kỹ năng. Tăng cường nội dung về chuyển đổi số, quản trị công hiện đại và kỹ năng lãnh đạo, điều hành. Cập nhật chương trình theo yêu cầu thực tiễn. Chú trọng việc kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; có chính sách thu hút giảng viên chất lượng cao, nhất là các chuyên gia thực tiễn, các nhà khoa học; xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có bản lĩnh chính trị, kiến thức, kỹ năng, đạo đức, tâm huyết với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

3. Kết luận

Có thể thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một bộ phận hữu cơ của công tác cán bộ, đóng vai trò thiết yếu trong việc nâng cao trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ. Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, công tác này càng trở nên cấp thiết và mang tính chiến lược. Trong thời gian tới, nếu được triển khai đồng bộ, quyết liệt các nhóm giải pháp, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh sẽ có bước chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Gia Lai đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới □

Ngày nhận: 15/4/2026;

Ngày bình duyệt: 2/7/2026;

Ngày quyết định đăng: 22/7/2026.

Email tác giả: trieutientgbd@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai (2025a). *Báo cáo*

số 71-BC/TU ngày 26/11/2025 về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ năm 2025 và đăng ký nhu cầu đào tạo cao cấp lý luận chính trị năm 2026.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai (2025b). *Báo cáo số 95-BC/TU ngày 12/12/2025 về tình hình, kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị năm 2025 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2026.*

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai (2025c). *Chương trình hành động số 09-CTr/TU ngày 23/3/2026 thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030.*

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai (2026a). *Báo cáo số 185-BC/TU ngày 09/3/2026 của Tỉnh ủy Gia Lai tình hình hoạt động của tổ chức cơ sở đảng quý I năm 2026.*

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai (2026b). *Kế hoạch số 37-KH/TU ngày 22/01/2026 về đào tạo, bồi dưỡng năm 2026.*

Đảng bộ tỉnh Gia Lai (2025). *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030.*

ĐCSVN (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV (Tập II).* Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Danh sách 135 xã, phường của tỉnh Gia Lai mới. <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn>.

Hồ Chí Minh (2011a). *Toàn tập (Tập 2).* Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011b). *Toàn tập (Tập 5).* Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hồ Chí Minh (2011c). *Toàn tập (Tập 11).* Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2025). *Báo cáo số 105/BC-UBND ngày 29/10/2025 về kết quả 10 năm triển khai Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025.*