

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN**

NGÔ THỊ THU HỒNG

**NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ
Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC**

HÀ NỘI – 2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

NGÔ THỊ THU HỒNG

**NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ
Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI**

Ngành: Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước

Mã số: 9310202

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN CHÍNH: PGS, TS Hoàng Phúc Lâm

NGƯỜI HƯỚNG DẪN PHỤ: TS Nguyễn Thị Ngọc Loan

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, dưới sự chỉ bảo, định hướng tận tình của người hướng dẫn khoa học. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là hoàn toàn trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2026

Tác giả luận án

Ngô Thị Thu Hồng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	9
1.1. Các công trình nghiên cứu ở ngoài nước	9
1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước.....	18
1.3. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án sẽ tập trung nghiên cứu.....	38
Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI.....	41
2.1. Tỉnh Gia Lai, cấp xã ở tỉnh Gia Lai; đảng bộ cấp xã, đảng ủy cấp xã và bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai.....	41
2.2. Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở Gia Lai trong bối cảnh mới - khái niệm, nội dung và vai trò.....	62
Chương 3: NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI – THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	86
3.1. Thực trạng năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới	86
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra	120
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI.....	136
4.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động và phương hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới	136
4.2. Những giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới.....	149
KẾT LUẬN	179
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	181
PHỤ LỤC	200

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1. Khả năng nắm vững định hướng phát triển KT–XH của địa phương và cụ thể hóa thành mục tiêu của đảng bộ.....	87
Biểu đồ 3.2. Điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc và phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị	91
Biểu đồ 3.3. Đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo	94
Biểu đồ 3.4. Thường xuyên gặp gỡ, đối thoại với nhân dân để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng.....	97
Biểu đồ 3.5. Có khả năng phân tích, nhận diện đúng nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của đảng bộ xã.....	103
Biểu đồ 3.6. Tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.....	100
Biểu đồ 3.7. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chủ trương, nghị quyết; kịp thời điều chỉnh cách thức lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn.....	108
Biểu đồ 3.8. Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy; kịp thời xử lý hoặc chỉ đạo xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện	110
Biểu đồ 3.9. Thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, lựa chọn và giới thiệu cán bộ có năng lực, uy tín phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương	112
Biểu đồ 3.10. Có kỹ năng thuyết phục, vận động và chủ động sử dụng phương tiện truyền thông, mạng xã hội trong công tác tuyên truyền nghị quyết của Đảng đến đảng viên và quần chúng hiệu quả.....	114
Biểu đồ 3.11. Đề xuất được các giải pháp đổi mới hoặc kiến nghị xác đáng với cấp trên về những vấn đề vượt thẩm quyền.....	119
Biểu đồ 3.12. Phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể.	116

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
BTĐU	: Bí thư đảng ủy
CTQGST	: Chính trị quốc gia Sự thật
CT - XH	: Chính trị - xã hội
HĐND	: Hội đồng nhân dân
HTCT	: Hệ thống chính trị
KT - XH	: KT - XH
MTTQ	: Mặt trận Tổ quốc
NLLĐ	: Năng lực lãnh đạo
Nxb	: Nhà xuất bản
TCCSĐ	: Tổ chức cơ sở đảng
UBND	: Ủy ban nhân dân

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với chất lượng lãnh đạo của tổ chức đảng và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị (HTCT) ở cơ sở. Với vị trí là người đứng đầu cấp ủy, bí thư đảng ủy (BTĐU) cấp xã trực tiếp lãnh đạo việc quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; lãnh đạo xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền; phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc (MTTQ), các tổ chức chính trị - xã hội (CT - XH) và Nhân dân trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Vì vậy, năng lực lãnh đạo (NLLĐ) của BTĐU cấp xã tác động trực tiếp đến năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, chất lượng hoạt động của HTCT và kết quả thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội (KT - XH), bảo đảm quốc phòng, an ninh ở địa phương.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng vị trí của cấp xã. Người chỉ rõ: “Cấp xã là gần gũi nhân dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi công việc đều xong xuôi” [66, tr.460]. Quan điểm đó càng có ý nghĩa trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025. Việc không tổ chức cấp huyện, sắp xếp đơn vị hành chính gắn với đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đã làm thay đổi đáng kể vị trí, phạm vi và tính chất hoạt động của cấp xã. Quy mô địa bàn, dân số của nhiều đơn vị hành chính cấp xã tăng lên; nhiều nhiệm vụ được chuyển giao về cấp xã; khối lượng công việc và trách nhiệm trực tiếp giải quyết các vấn đề của địa phương, phục vụ Nhân dân ngày càng lớn. Những thay đổi đó làm cho vai trò của người đứng đầu cấp ủy cơ sở ngày càng quan trọng, đồng thời đặt ra yêu cầu cao hơn đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Đối với tỉnh Gia Lai, vấn đề này có những đặc thù riêng do địa bàn rộng, không gian phát triển đa dạng, điều kiện tự nhiên, KT - XH, dân cư, dân tộc, tôn giáo và trình độ phát triển giữa các vùng có sự khác biệt. Sau sắp xếp đơn vị hành chính, tỉnh hình thành không gian phát triển mới với nhiều loại

hình địa bàn từ miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số đến đồng bằng, đô thị và ven biển. Đặc điểm đó làm cho môi trường lãnh đạo ở cấp xã trở nên đa dạng hơn, đòi hỏi BTĐU vừa bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của cấp ủy, vừa nắm chắc đặc điểm địa bàn, phát huy tiềm năng, lợi thế, huy động các nguồn lực, giải quyết kịp thời những vấn đề phát sinh, giữ vững ổn định chính trị và tạo sự đồng thuận trong Nhân dân.

Những năm qua, Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy, tổ chức đảng ở tỉnh Gia Lai đã quan tâm xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã thông qua công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng cán bộ. Nhờ đó, đội ngũ BTĐU cấp xã từng bước được chuẩn hóa; đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu, có kinh nghiệm thực tiễn và tinh thần trách nhiệm. NLLĐ trên các mặt quán triệt, cụ thể hóa nghị quyết; điều hành hoạt động cấp ủy; công tác cán bộ; tuyên truyền, vận động Nhân dân; kiểm tra, giám sát; tổng kết thực tiễn và tổ chức thực hiện nhiệm vụ có những chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của HTCT và thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Tuy nhiên, thực tiễn, nhất là qua hơn một năm vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đã bộc lộ rõ hơn những hạn chế và yêu cầu mới đối với NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã. Một bộ phận còn hạn chế về tư duy chiến lược, dự báo tình hình và cụ thể hóa chủ trương phù hợp với đặc điểm địa bàn; khả năng xử lý những vấn đề mới, phức tạp, tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị và ứng dụng công nghệ số chưa đồng đều. Năng lực công tác cán bộ, dân vận, kiểm tra, giám sát và điều hành hoạt động của cấp ủy ở một số nơi chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ. Mặt khác, việc mở rộng địa bàn, gia tăng khối lượng công việc và trách nhiệm của cấp xã đã đặt đội ngũ BTĐU trước nhiều vấn đề mới trong thực tiễn lãnh đạo. Điều đó cho thấy vẫn còn khoảng cách nhất định giữa yêu cầu ngày càng cao của chức danh BTĐU cấp xã với năng lực thực tế của một bộ phận đội ngũ.

Bối cảnh phát triển mới của đất nước đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối

với đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở cơ sở. Đại hội XIV của Đảng xác định yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đẩy mạnh khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và nâng cao hiệu quả quản trị. Cùng với quá trình đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, xây dựng HTCT tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, việc tăng cường phân cấp, phân quyền theo phương châm “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm” làm cho trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy cơ sở ngày càng lớn. Kết luận số 58-KL/TW ngày 26/6/2026 của Bộ Chính trị tiếp tục nhấn mạnh vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, gắn hiệu quả hoạt động với kết quả thực chất và sự hài lòng của Nhân dân, doanh nghiệp. Trong điều kiện đó, NLLĐ của BTĐU cấp xã không chỉ thể hiện ở tiêu chuẩn, trình độ và kinh nghiệm mà quan trọng hơn là khả năng tổ chức thực hiện, lãnh đạo chuyển đổi số, huy động nguồn lực, giải quyết các vấn đề thực tiễn và chịu trách nhiệm về kết quả. Đối với tỉnh Gia Lai, đặc điểm địa bàn rộng, dân cư đa dạng và trình độ phát triển giữa các vùng còn khác biệt càng đặt ra những yêu cầu cụ thể, đặc thù đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài ***“Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới”*** làm luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước. Nghiên cứu nhằm góp phần bổ sung, phát triển cơ sở lý luận về NLLĐ của người đứng đầu cấp ủy cơ sở, đồng thời cung cấp luận cứ khoa học và thực tiễn cho việc nâng cao NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận án góp phần bổ sung, phát triển lý luận về NLLĐ của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới; xây dựng nội dung NLLĐ, làm rõ những yêu cầu mới và những vấn đề đặt ra đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa

phương hai cấp; từ đó xác định phương hướng và đề xuất các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

- Tổng quan có hệ thống các công trình khoa học trong và ngoài nước liên quan đến đề tài; đánh giá những kết quả nghiên cứu có giá trị kế thừa, xác định khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề luận án tập trung giải quyết.

- Luận giải, bổ sung và phát triển những vấn đề lý luận về NLLĐ của BTĐU cấp xã; xây dựng các khái niệm, xác định khung năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã trong bối cảnh mới.

- Khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai theo nội dung năng lực được xác lập; làm rõ ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân; nhận diện những yêu cầu mới và những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

- Dự báo những yếu tố tác động, xác định phương hướng và đề xuất hệ thống giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai; trong đó chú trọng đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho công tác xây dựng, phát triển đội ngũ BTĐU cấp xã đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Năng lực lãnh đạo của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Luận án nghiên cứu đối tượng BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trước hợp nhất và sau khi hợp nhất.

- Về thời gian: Luận án thực hiện nghiên cứu BTĐU cấp xã trên địa bàn tỉnh Gia Lai từ năm 2020 đến nay.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin; tư tưởng Hồ Chí Minh về Đảng và xây dựng Đảng, về vị trí, vai trò của cán bộ, công tác cán bộ, người đứng đầu cấp ủy, phong cách và phương pháp lãnh đạo, mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với nhân dân; đường lối, quan điểm của

Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT; xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai từ năm 2020 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được xây dựng trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử trong việc xem xét các hiện tượng CT - XH, coi NLLĐ là một phạm trù lịch sử, chịu sự chi phối của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Bên cạnh đó, luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

Phương pháp lịch sử và logic: nhằm phân tích quá trình hình thành, phát triển và biến đổi của NLLĐ ở cấp xã; đồng thời lý giải logic nội tại giữa các yếu tố lý luận và thực tiễn.

Phương pháp phân tích – tổng hợp: được vận dụng trong việc hệ thống hóa cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng, rút ra các luận điểm khoa học và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai.

Phương pháp khảo sát, điều tra xã hội học: được sử dụng để thu thập thông tin, dữ liệu thực tiễn phục vụ đánh giá NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai. Luận án tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi đối với các nhóm đối tượng có liên quan trực tiếp đến hoạt động lãnh đạo của BTĐU cấp xã, gồm: BTĐU, phó BTĐU, ủy viên ban thường vụ đảng ủy cấp xã; cán bộ, đảng viên, cán bộ chuyên trách và quần chúng nhân dân ở các xã, phường; lãnh đạo cấp tỉnh và cán bộ các cơ quan tham mưu cấp tỉnh có liên quan. Nội dung khảo sát tập trung vào các nhóm năng lực lãnh đạo được luận án xác định, mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, những hạn chế, nguyên nhân và các yếu tố tác động đến NLLĐ của BTĐU cấp xã. Kết quả khảo sát được tổng hợp, xử lý và đối chiếu giữa các nhóm đối tượng, kết hợp với số liệu, báo cáo và kết quả nghiên cứu định tính để đánh giá thực trạng, xác định những vấn đề đặt ra và làm cơ sở đề xuất các giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai.

Phương pháp mô hình hóa: được sử dụng để khái quát hóa và hệ thống hóa các thành tố cấu thành NLLĐ của BTĐU cấp xã trên cơ sở nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn và kết quả khảo sát. Thông qua phương pháp này, luận án xây dựng nội dung 06 nhóm năng lực lãnh đạo cốt lõi, xác định mối quan

hệ giữa các nhóm năng lực, các tiêu chí biểu hiện và những yếu tố tác động đến NLLĐ của BTĐU cấp xã. Nội dung năng lực được sử dụng làm cơ sở thiết kế công cụ khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng, nhận diện khoảng trống giữa năng lực hiện có với yêu cầu của chức danh trong bối cảnh mới; đồng thời định hướng việc cụ thể hóa tiêu chuẩn, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực của BTĐU cấp xã. Qua đó, phương pháp mô hình hóa góp phần bảo đảm sự thống nhất giữa cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và hệ thống giải pháp của luận án.

Phương pháp phân tích SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats): nhằm nhận diện điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong quá trình rèn luyện, phát huy và hoàn thiện NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã ở Gia Lai.

Phương pháp dự báo: kết hợp cả định tính và định lượng, được sử dụng để dự báo xu hướng biến động, những thuận lợi và khó khăn có thể tác động đến việc nâng cao NLLĐ trong bối cảnh mới.

Phương pháp xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS: toàn bộ dữ liệu khảo sát được mã hóa và nhập liệu trên phần mềm SPSS nhằm đảm bảo độ tin cậy và tính khách quan của kết quả nghiên cứu. SPSS được sử dụng để thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố (EFA) và xác định mối quan hệ giữa các biến độc lập – phụ thuộc, qua đó đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Để thu thập thông tin điều tra xã hội học về năng lực BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai, nghiên cứu tiến hành khảo sát đối tượng là cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, BTĐU cấp xã, phó bí đảng ủy cấp xã, ủy viên ban chấp hành đảng bộ cấp xã, Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã, cán bộ, công chức cấp xã. Nghiên cứu tiến hành khảo sát trong thời gian từ tháng 8/2025 đến tháng 4/2026 với tổng số 550 phiếu phát ra, thu về 543 phiếu, trong đó 02 phiếu không đạt, 541 phiếu đạt.

- Phương pháp tổng kết thực tiễn được sử dụng để nghiên cứu, khái quát và rút ra những nhận định từ thực tiễn hoạt động lãnh đạo của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai. Trên cơ sở phân tích các báo cáo, nghị quyết, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và kinh nghiệm ở một số địa phương, luận án làm rõ ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Các phương pháp trên được sử dụng linh hoạt, đan xen, kết hợp để phát huy hiệu quả tổng hợp nhằm hoàn thành mục tiêu nghiên cứu.

Luận án có sự kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đề tài, có tham khảo các báo cáo, các số liệu thống kê có liên quan đến đề tài của các cấp ủy, tổ chức đảng địa phương từ năm 2020 đến nay.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Thứ nhất, luận án góp phần bổ sung và phát triển cơ sở lý luận về NLLĐ của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới. Trên cơ sở kế thừa các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án làm rõ khái niệm, đặc điểm, nội dung NLLĐ của BTĐU cấp xã; đồng thời xác định những NLLĐ cơ bản và những yếu tố tác động đến NLLĐ của BTĐU cấp xã, phù hợp với yêu cầu xây dựng chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, luận án nhận diện và luận giải những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn, luận án đánh giá khách quan thực trạng NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã, chỉ ra những nguyên nhân; đồng thời phân tích những yêu cầu mới từ việc sắp xếp đơn vị hành chính, vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, chuyển đổi số và đặc điểm của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất.

Thứ ba, trên cơ sở lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất hệ thống phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới. Các giải pháp được xây dựng theo hướng đồng bộ, có tính khả thi, gắn với yêu cầu đổi mới công tác cán bộ, hoàn thiện cơ chế, chính sách, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới công tác đánh giá và phát huy tính chủ động, sáng tạo của đội ngũ BTĐU cấp xã, góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo của tổ chức đảng và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ thêm cơ sở lý luận về NLLĐ của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới; bổ sung cách tiếp cận về khái niệm, vai trò và nội dung đánh giá NLLĐ của BTĐU cấp xã. Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm phong phú thêm lý luận về xây dựng Đảng ở cơ sở, công tác cán bộ

và vai trò của BTĐU cấp xã trong điều kiện đổi mới tổ chức chính quyền địa phương, phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính và chuyển đổi số.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án góp phần tổng kết thực tiễn, bổ sung, phát triển lý luận về NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới hiện nay.

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ việc giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học về Xây dựng Đảng ở các Học viện, các trường chính trị cấp tỉnh thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học đã công bố của tác giả có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các công trình nghiên cứu ở ngoài nước

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến cấp xã, tổ chức đảng cấp xã

Thornton, P. M., (2013), *Party-building as Institutional Absorption: The CCP's Governance at the Local Level* (Xây dựng Đảng như một phương thức mở rộng phạm vi lãnh đạo trong quản trị địa phương của Đảng Cộng sản Trung Quốc), *The China Quarterly* [204] đã tập trung phân tích cách Đảng Cộng sản Trung Quốc duy trì vai trò lãnh đạo trong bối cảnh cải cách kinh tế và xã hội ngày càng đa dạng hóa. Bài viết phân tích chiến lược của Đảng trong việc đưa các lực lượng xã hội mới vào trong HTCT thay vì để chúng phát triển thành các trung tâm quyền lực độc lập. Theo tác giả, khi kinh tế thị trường phát triển mạnh, khu vực doanh nghiệp tư nhân, các tổ chức xã hội và tầng lớp trung lưu mới nổi lên đã tạo ra nhiều thách thức đối với mô hình quản trị truyền thống. Trước tình hình đó, Đảng Cộng sản Trung Quốc không lựa chọn đối đầu mà chủ động mở rộng tổ chức Đảng vào các doanh nghiệp tư nhân, khu dân cư đô thị, hiệp hội nghề nghiệp và các tổ chức xã hội. Thông qua việc thành lập các chi bộ Đảng và kết nạp đảng viên trong khu vực ngoài nhà nước, Đảng vừa duy trì ảnh hưởng chính trị, vừa kiểm soát và điều phối các lợi ích xã hội. Việc xây dựng Đảng ở cấp cơ sở không chỉ là công tác tổ chức nội bộ mà đã trở thành phương thức quản trị xã hội quan trọng của Trung Quốc hiện đại. Khả năng điều hành các thành phần xã hội mới giúp Đảng Cộng sản Trung Quốc thích ứng với biến đổi kinh tế, củng cố tính chính danh và duy trì NLLĐ toàn diện trong điều kiện phát triển mới.

Liu, C., (2014), *The Township in the Era of Reform* (Chính quyền cấp xã trong kỷ nguyên cải cách), Nxb tại Anthem [201] đã tập trung phân tích sự biến đổi của chính quyền cấp xã ở Trung Quốc dưới tác động của quá trình cải cách kinh tế và thị trường hóa ở nông thôn. Kể từ sau cải cách mở cửa, chính quyền cấp xã ở Trung Quốc đã trải qua quá trình chuyển đổi sâu sắc cả về chức năng quản lý, cơ cấu tổ chức lẫn vai trò tài chính. Nếu trước đây cấp

xã chủ yếu thực hiện chức năng quản lý hành chính và huy động sản xuất theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung, thì trong bối cảnh kinh tế thị trường, chính quyền cấp xã ngày càng phải đảm nhận vai trò thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương, duy trì ổn định xã hội và cung ứng dịch vụ công ở cơ sở. Tác giả đặc biệt nhấn mạnh những khó khăn tài chính mà chính quyền cấp xã phải đối mặt khi nguồn thu bị thu hẹp trong khi trách nhiệm quản trị ngày càng gia tăng. Điều này dẫn đến tình trạng áp lực ngân sách kéo dài, làm cho bộ máy cấp xã phụ thuộc nhiều hơn vào cấp trên hoặc vào các nguồn lực ngoài ngân sách. Nghiên cứu cũng phân tích mối quan hệ vừa hợp tác vừa mâu thuẫn giữa đội ngũ công chức cấp xã với cán bộ thôn được người dân bầu ra. Trong khi công chức cấp xã đại diện cho quyền lực hành chính và sự chỉ đạo từ cấp trên, thì cán bộ thôn lại gắn trực tiếp với lợi ích và nhu cầu của cộng đồng dân cư địa phương. Sự khác biệt về vị trí, quyền hạn và lợi ích khiến hai nhóm này thường xuyên phải vừa phối hợp thực hiện nhiệm vụ quản trị nông thôn, vừa tồn tại những xung đột trong quá trình điều hành và phân bổ nguồn lực ở cơ sở.

Kham Phouy Chan Tha Va Dy (2019), *Chất lượng tổ chức cơ sở đảng nông thôn ở các tỉnh phía Bắc Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [194]. Luận án đã làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng TCCSĐ nông thôn ở các tỉnh phía Bắc Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, tập trung phân tích chức năng, nhiệm vụ, vai trò, đặc điểm và hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng TCCSĐ ở cấp xã, bản trong điều kiện nông thôn. Trên cơ sở khảo sát thực trạng, tác giả chỉ ra rằng chất lượng TCCSĐ nhìn chung đã có chuyển biến tích cực, NLLĐ và sức chiến đấu từng bước được nâng lên, góp phần thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH, giữ vững quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT ở cơ sở. Tuy nhiên, ở một số địa phương, chất lượng sinh hoạt đảng, NLLĐ, sức chiến đấu của TCCSĐ và chất lượng đội ngũ cấp ủy, nhất là người đứng đầu cấp ủy, vẫn còn những hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thời kỳ đổi mới. Từ đó, luận án đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng TCCSĐ, trong đó nhấn mạnh việc xây dựng đội ngũ cấp ủy viên và bí thư TCCSĐ có bản lĩnh

chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, NLLĐ, tổ chức thực hiện nhiệm vụ và uy tín trong cán bộ, đảng viên, quần chúng, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng và phát triển nông thôn ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Bartosz Czepil, (2020), *Quality of Governance at the Communal Level in Poland: An Exploratory Study of the Worst Performer Case from the Opolskie Province* (Chất lượng quản trị nhà nước cấp xã tại Ba Lan, nghiên cứu, khảo sát đối với đơn vị hành chính có kết quả thực hiện thấp nhất tại tỉnh Opolskie), Tallinn University of Technology [198] đã tập trung phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng quản trị ở cấp chính quyền cơ sở tại Ba Lan thông qua trường hợp một xã có mức độ quản trị thấp nhất thuộc tỉnh Opolskie. Trong giai đoạn đầu, tác giả xây dựng bộ chỉ số đánh giá chất lượng quản trị cấp xã nhằm đo lường mức độ quản trị tại 60 xã của tỉnh Opolskie trên các phương diện như hiệu quả quản lý hành chính, tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và năng lực điều hành của chính quyền địa phương. Trên cơ sở đó, xã có kết quả thấp nhất được lựa chọn để nghiên cứu chuyên sâu nhằm nhận diện rõ những nguyên nhân cốt lõi dẫn đến tình trạng quản trị yếu kém. Kết quả nghiên cứu cho thấy nguyên nhân chủ yếu dẫn đến chất lượng quản trị thấp xuất phát từ phong cách lãnh đạo và điều hành của người đứng đầu chính quyền cấp xã. Việc tập trung quyền lực trong thời gian dài, cùng với cơ chế quản trị mang tính cá nhân hóa, đã làm suy giảm tính minh bạch, hạn chế sự tham gia của cộng đồng và làm cho bộ máy hành chính thiếu động lực đổi mới. Đáng chú ý, nghiên cứu nhấn mạnh rằng chất lượng quản trị thấp không chỉ là hệ quả của năng lực quản lý hạn chế mà trong một số trường hợp còn trở thành “chiến lược duy trì quyền lực”, giúp người đứng đầu bảo đảm vị trí lãnh đạo qua nhiều nhiệm kỳ liên tiếp. Từ đó, bài viết gợi mở rằng nâng cao chất lượng quản trị địa phương cần gắn với kiểm soát quyền lực, tăng cường trách nhiệm giải trình, phát huy sự giám sát của người dân và xây dựng cơ chế quản trị công minh bạch, chuyên nghiệp hơn ở cấp cơ sở.

Mittelstaedt, J. C., (2022), *The grid management system in contemporary China: Grass-roots governance in social surveillance and service provision* (Mô hình quản trị theo ô lưới tại Trung Quốc hiện nay thực tiễn quản trị cơ sở

trong công tác giám sát xã hội và bảo đảm dịch vụ công), China Information [202] tập trung phân tích mô hình “Quản trị lưới” là một phương thức quản trị cơ sở được triển khai rộng rãi tại Trung Quốc trong những năm gần đây nhằm tăng cường hiệu quả quản lý xã hội và duy trì ổn định ở cơ sở. Chính quyền cấp xã/phường ở Trung Quốc đã tiến hành chia địa bàn quản lý thành các “ô lưới” quy mô nhỏ, trên cơ sở đó phân công cán bộ cơ sở, đảng viên hoặc nhân viên quản lý phụ trách trực tiếp từng khu vực cụ thể. Thông qua cơ chế này, HTCT cơ sở có khả năng nắm chắc tình hình dân cư, theo dõi các biến động xã hội và phát hiện sớm các nguy cơ phát sinh bất ổn ngay từ cộng đồng dân cư. Bài viết nhấn mạnh rằng mô hình quản trị lưới không chỉ là công cụ quản lý hành chính mà còn là phương thức mở rộng sự hiện diện và năng lực điều hành của TCCSD trong đời sống xã hội. Các “ô lưới” trở thành kênh quan trọng để thu thập thông tin, giải quyết kiến nghị của người dân, xử lý tranh chấp nhỏ và triển khai các nhiệm vụ quản trị xã hội ngay tại cơ sở, hạn chế nguy cơ phát sinh các vụ việc phức tạp vượt cấp. Tuy nhiên, mô hình này phản ánh xu hướng tăng cường kiểm soát xã hội thông qua quản trị vi mô và công nghệ quản lý hiện đại. Qua đó, bài viết góp phần làm rõ cách thức Trung Quốc kết hợp giữa quản trị cộng đồng, công nghệ dữ liệu và vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng nhằm củng cố năng lực quản trị cơ sở và duy trì ổn định CT - XH trong bối cảnh mới.

Yanling He & Zheng Wang, (2023), *Manufacturing Society: How Party Building Reinforces Stability Maintenance in Grassroots China* (Kiến tạo xã hội: Cách thức xây dựng Đảng củng cố cơ chế duy trì ổn định ở cơ sở tại Trung Quốc), The China Quarterly [199] đã tập trung phân tích vai trò của công tác xây dựng Đảng trong việc củng cố cơ chế duy trì ổn định xã hội ở cấp cơ sở tại Trung Quốc. Bài viết cho rằng, bên cạnh các biện pháp quản lý hành chính và kiểm soát xã hội truyền thống, chính quyền Trung Quốc ngày càng chú trọng đến việc “kiến tạo xã hội” thông qua hệ thống tổ chức đảng cơ sở nhằm chủ động phòng ngừa, phát hiện và xử lý sớm các nguy cơ bất ổn xã hội. Thông qua nghiên cứu thực tiễn tại nhiều địa phương, tác giả cho rằng các tổ chức đảng cơ sở không chỉ thực hiện chức năng chính trị – tư tưởng mà còn đóng vai trò trung tâm trong việc tái cấu trúc các mối quan hệ xã hội, mở

rộng mạng lưới quản trị và củng cố sự hiện diện của HTCT trong đời sống cộng đồng. Nghiên cứu xác định ba chiến lược chủ yếu được triển khai. Nghiên cứu cho rằng việc “kiến tạo xã hội” của các tổ chức đảng cơ sở hướng tới ba mục tiêu quan trọng: củng cố năng lực huy động của hệ thống đảng – nhà nước; mở rộng và khai thác các nguồn lực xã hội phục vụ quản trị địa phương; đồng thời thiết lập cơ chế tiếp nhận thông tin, phản hồi và giải quyết kiến nghị của người dân ngay từ cơ sở nhằm hạn chế nguy cơ phát sinh bất ổn xã hội. Kết quả nghiên cứu cho thấy cơ chế duy trì ổn định ở Trung Quốc không đơn thuần dựa trên kiểm soát hành chính hay cưỡng chế nhà nước mà ngày càng dựa nhiều hơn vào việc lồng ghép các lực lượng xã hội vào mạng lưới quản trị do Đảng lãnh đạo.

Kham Kieng Chong Houa Thor (2024), *Vai trò của hệ thống chính cấp cơ sở trong xây dựng bản phát triển ở tỉnh Luông Pha Bang, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ ngành Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [195]. Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về HTCT cấp cơ sở và làm rõ vai trò của HTCT cấp cơ sở trong xây dựng bản phát triển ở tỉnh Luông Pha Bang. Trên cơ sở phân tích chức năng, nhiệm vụ của các chủ thể trong HTCT cấp cơ sở, tác giả tập trung đánh giá việc thực hiện các vai trò chủ yếu như: quán triệt chủ trương, ban hành nghị quyết; lập kế hoạch, phân công và phối hợp tổ chức thực hiện; tuyên truyền, vận động nhân dân; huy động nguồn lực; kiểm tra, giám sát; tổng kết thực tiễn trong xây dựng bản phát triển. Kết quả nghiên cứu cho thấy HTCT cấp cơ sở đã có những đóng góp quan trọng trong phát triển KT - XH, giữ vững ổn định chính trị và nâng cao đời sống nhân dân ở địa phương. Tuy nhiên, việc thực hiện vai trò của HTCT cấp cơ sở vẫn còn những hạn chế như NLLĐ, điều hành của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu; sự phối hợp giữa các tổ chức trong HTCT chưa thật chặt chẽ; công tác tuyên truyền, vận động và huy động nguồn lực ở một số địa bàn còn hiệu quả chưa cao. Từ đó, luận án đề xuất các nhóm giải pháp nhằm phát huy vai trò của HTCT cấp cơ sở, trong đó nhấn mạnh nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy và chính quyền cơ sở; đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức đảng; tăng cường phối hợp giữa các tổ chức trong HTCT; phát huy

quyền làm chủ của nhân dân và nâng cao hiệu quả kiểm tra, giám sát trong xây dựng bản phát triển.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến người đứng đầu tổ chức đảng cấp xã, năng lực lãnh đạo của bí đảng ủy cấp xã

Jiang Huayou (2010), *Improving the Execution Capacity of Township Leaders in Anhui Province* (Nâng cao năng lực thực thi của cán bộ lãnh đạo hương trấn ở tỉnh An Huy), Theory Construction, số 01[200]. Nghiên cứu được thực hiện thông qua khảo sát và tọa đàm với 80 bí thư và cán bộ lãnh đạo cấp hương trấn ở tỉnh An Huy (Trung Quốc), tập trung phân tích năng lực thực thi của đội ngũ lãnh đạo cơ sở trong điều kiện cải cách quản trị địa phương. NLLĐ ở cấp cơ sở không chỉ thể hiện ở khả năng ban hành chủ trương mà quan trọng hơn là năng lực tổ chức thực hiện, điều phối nguồn lực và bảo đảm chính sách được triển khai hiệu quả trong thực tiễn. Bài viết chỉ ra nhiều hạn chế phổ biến của đội ngũ lãnh đạo cơ sở như: thực thi kém hiệu quả, thụ động trong xử lý công việc, né tránh trách nhiệm, thực hiện chính sách mang tính hình thức hoặc máy móc. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ cơ chế quản lý hành chính còn bất cập, phương thức đánh giá cán bộ chưa hợp lý, năng lực chuyên môn hạn chế và thiếu cơ chế giám sát hiệu quả. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất cần đổi mới chức năng quản lý của chính quyền cơ sở, nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, hoàn thiện cơ chế đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ và tăng cường xây dựng phong cách lãnh đạo gần dân, thực chất.

Zheng Yongnian (2010), *The Chinese Communist Party as Organizational State* (Đảng Cộng sản Trung Quốc với tư cách là một nhà nước tổ chức), Nxb Đại học Cambridge, Vương quốc Anh [205]. Cuốn sách đi sâu phân tích cơ chế vận hành hệ thống tổ chức của Đảng, trong đó dành thời lượng lớn nghiên cứu về đội ngũ BTĐU cấp cơ sở. Tác giả làm rõ rằng năng lực của BTĐU không chỉ là năng lực quản lý hành chính mà cốt yếu là năng lực chính trị và khả năng kết nối giữa Đảng với các tầng lớp nhân dân. Công trình chỉ ra những thách thức mà người bí thư phải đối mặt khi vai trò của Đảng chuyển dịch từ lãnh đạo cách mạng sang lãnh đạo phát triển. Một điểm hạn chế được tác giả nhấn mạnh là tình trạng "quan liêu hóa" và sự đứt gãy thông tin giữa người đứng đầu cấp cơ sở với nguyện vọng thực tế của quần chúng. Cuốn sách cung

cấp khung lý thuyết vững chắc về vị trí, vai trò và yêu cầu năng lực của bí thư trong hệ thống Đảng cầm quyền.

Jeongwon Bourdais Park (2013), *Leadership and Institutional Change: The Case of China's Local Party Secretaries* (Lãnh đạo và sự thay đổi thể chế: Trường hợp các bí thư đảng ủy địa phương tại Trung Quốc), Luận án Tiến sĩ Chính trị học, Đại học Paris, Pháp [203]. Luận án tập trung phân tích vai trò quyết định của cá nhân người BTĐU địa phương đối với sự phát triển và thay đổi thể chế tại cơ sở. Tác giả đã chỉ ra rằng, bên cạnh các yếu tố cấu trúc, năng lực thích ứng và tầm nhìn của bí thư là biến số quan trọng nhất thúc đẩy hiệu quả quản trị. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng phản ánh những hạn chế trong việc lạm dụng quyền lực cá nhân khi thiếu cơ chế kiểm soát song song. Luận án nhấn mạnh rằng năng lực của bí thư không chỉ nằm ở việc thực thi mệnh lệnh cấp trên mà còn ở khả năng sáng tạo các chính sách đặc thù phù hợp với nguồn lực địa phương. Đây là tài liệu tham khảo quan trọng về phương pháp luận đánh giá tác động của NLLĐ cá nhân đối với thực thi nhiệm vụ chính trị.

Khonesanga Phimmason (2019), *Xây dựng đội ngũ bí thư – huyện trưởng ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [113]. Thực tiễn cho thấy, từ khi hợp nhất hai chức danh bí thư huyện ủy và chủ tịch UBND huyện, đội ngũ bí thư - huyện trưởng đã làm chuyển biến các mặt công tác cán bộ ở địa phương: thẩm quyền, trách nhiệm của bí thư - huyện trưởng được nâng lên; thời gian giải quyết các nhiệm vụ chính trị của huyện và cơ sở được nhanh chóng; chủ trương của Đảng và chính sách, kế hoạch của chính quyền được thống nhất, Tuy nhiên, do chưa có quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bí thư - huyện trưởng, cho nên không ít địa phương và bản thân một số bí thư - huyện trưởng bối rối trong việc cùng 3 một lúc đảm nhiệm hai trọng trách cao nhất trong HTCT huyện; nguy cơ về lạm quyền, lộng quyền, cục bộ, bè phái có biểu hiện ngày càng phức tạp hơn. Do đó, cần đưa ra các giải pháp xây dựng được người bí thư - huyện trưởng thực sự là người lãnh đạo, quản lý có đủ tài, đủ sức để cố kết các thành viên trong tổ chức để thực hiện nhiệm vụ của mình.

Bulman, David J. (2020), *Incentivized Development in China: Leaders, Governance, and Growth in Counties* (Phát triển dựa trên cơ chế khuyến khích ở Trung Quốc: Lãnh đạo, quản trị và tăng trưởng ở cấp huyện), Nxb Đại học Cambridge, Vương quốc Anh [197]. Tác giả nghiên cứu sâu sắc vai trò của đội ngũ lãnh đạo cấp huyện, đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy, trong quá trình thúc đẩy phát triển địa phương thông qua các cơ chế động lực. Công trình chỉ ra rằng năng lực và hành vi lãnh đạo của cán bộ chủ chốt chịu tác động mạnh mẽ bởi hệ thống đánh giá, chỉ tiêu thi đua và trách nhiệm chính trị gắn liền với kết quả tăng trưởng thực tế. Tuy nhiên, tác giả cũng cảnh báo về những hạn chế khi cán bộ quá tập trung vào các chỉ số kinh tế ngắn hạn mà lơ là công tác xây dựng Đảng và các giá trị phát triển bền vững. Giá trị của sách là làm rõ mối liên hệ giữa thể chế đánh giá cán bộ với chất lượng lãnh đạo thực thi, gợi ý quan trọng khi nghiên cứu BTĐU cấp xã ở Việt Nam từ góc độ động lực công vụ và trách nhiệm chính trị của người đứng đầu.

Khamsing Xaymontry (2024), *Năng lực lãnh đạo của các đảng ủy học viện trong quân đội nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [196], đã tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về NLLĐ của các đảng ủy học viện trong quân đội nhân dân Lào. Luận án làm rõ các nội dung cấu thành NLLĐ như năng lực quán triệt, cụ thể hóa nghị quyết; năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị; công tác giáo dục chính trị, tư tưởng; kiểm tra, giám sát và phát huy vai trò tập thể trong lãnh đạo. Thông qua khảo sát thực tiễn, tác giả cho thấy NLLĐ của một số đảng ủy học viện còn chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Việc cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng vào nhiệm vụ giáo dục – đào tạo ở một số nơi còn thiếu sát thực tiễn; chưa phát huy đầy đủ trí tuệ tập thể và thiếu các nghị quyết chuyên đề mang tính đột phá. Đồng thời, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, tuyên truyền, vận động và công tác kiểm tra, giám sát ở một số học viện còn hạn chế, hiệu quả chưa cao. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp như nâng cao chất lượng quán triệt và cụ thể hóa nghị quyết; đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy học viện; tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng; phát huy vai trò của tập thể cấp ủy; nâng cao hiệu quả công tác

kiểm tra, giám sát và xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục – đào tạo trong quân đội nhân dân Lào.

Sythong Khonesavanh (2024), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử [80] đã làm rõ yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh trong bối cảnh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đẩy mạnh đổi mới, phát triển KT - XH. Trên cơ sở phân tích chủ trương của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào và thực tiễn tỉnh U Đôm Xay, bài viết cho thấy công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đã đạt được nhiều kết quả tích cực như chất lượng đội ngũ từng bước được nâng lên; phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức trách nhiệm và NLLĐ, quản lý của đội ngũ cán bộ từng bước được cải thiện. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra những hạn chế như chất lượng đội ngũ cán bộ giữa các lĩnh vực còn chưa đồng đều; NLLĐ, quản lý và tổ chức thực tiễn của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; công tác quy hoạch, đào tạo, đánh giá và sử dụng cán bộ còn một số bất cập; cơ chế phát hiện, thu hút và sử dụng cán bộ có năng lực chưa thật sự hiệu quả. Từ đó, tác giả đề xuất tiếp tục đổi mới công tác cán bộ theo hướng hoàn thiện quy hoạch, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới công tác đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, NLLĐ, quản lý và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn mới.

Sythong Khonesavanh (2026), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển hiện nay - qua nghiên cứu tỉnh U Đôm Xay*, Luận án Tiến sĩ ngành Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [81]. Luận án đã làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh trong điều kiện phát triển mới của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào; phân tích khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố tác động đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại tỉnh U Đôm Xay, tác giả khẳng định đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đã có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, từng bước

đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý phát triển KT - XH, giữ vững quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT ở địa phương. Tuy nhiên, luận án cũng chỉ ra một số hạn chế như chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều; NLLĐ, quản lý và tổ chức thực tiễn của một bộ phận cán bộ còn hạn chế; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đánh giá và sử dụng cán bộ ở một số mặt chưa đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Từ đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển của đất nước, trong đó nhấn mạnh đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ; nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, NLLĐ, quản lý và trách nhiệm nêu gương.

1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước

1.2.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến cấp xã, tổ chức đảng cấp xã

Nguyễn Việt Phương, (2011), *Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng cấp xã ở các tỉnh miền núi Tây Bắc nước ta - Thực trạng và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [120] tập trung nghiên cứu vai trò của TCCSĐ cấp xã trong khu vực miền núi Tây Bắc, nơi có điều kiện KT - XH khó khăn, địa bàn rộng, trình độ dân trí không đồng đều và đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống. Tác giả khẳng định TCCSĐ cấp xã là hạt nhân chính trị ở cơ sở, giữ vai trò trực tiếp lãnh đạo phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và củng cố khối đại đoàn kết dân tộc ở địa phương. Đề tài phân tích thực trạng NLLĐ và sức chiến đấu của TCCSĐ cấp xã ở các tỉnh miền núi Tây Bắc thông qua các nội dung như: năng lực cụ thể hóa nghị quyết của cấp trên; năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị; chất lượng sinh hoạt đảng; công tác giáo dục chính trị, tư tưởng; công tác cán bộ; kiểm tra, giám sát và vai trò nêu gương của đảng viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhiều TCCSĐ đã phát huy vai trò lãnh đạo trong phát triển địa phương, xây dựng HTCT cơ sở và giữ vững ổn định chính trị. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế như trình độ cán bộ không đồng đều, nội dung sinh hoạt chi bộ còn hình thức, công tác phát triển đảng viên ở vùng sâu, vùng xa gặp khó khăn và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở một số nơi còn hạn chế. Từ thực trạng đó, đề tài đề xuất nhiều giải pháp

nhằm nâng cao NLLĐ và sức chiến đấu của TCCSĐ cấp xã ở miền núi Tây Bắc như: nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên; đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo; tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số; nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ; phát huy dân chủ ở cơ sở; tăng cường kiểm tra, giám sát và củng cố mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân.

Thang Văn Phúc (Chủ biên) (2020), *Đổi mới, tinh gọn tổ chức bộ máy hệ thống chính trị cấp xã trong điều kiện hiện nay*, Nxb CTQGST, Hà Nội [114] đã tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đổi mới, sắp xếp và tinh gọn tổ chức bộ máy của HTCT cấp xã trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và thực hiện chủ trương tinh gọn bộ máy theo các nghị quyết của Đảng. Việc đổi mới và tinh gọn tổ chức bộ máy cấp xã không chỉ nhằm giảm đầu mối, nâng cao hiệu quả quản lý mà còn góp phần nâng cao NLLĐ của tổ chức đảng và hiệu lực hoạt động của chính quyền địa phương. Bên cạnh đó cũng chỉ ra nhiều hạn chế của tổ chức bộ máy HTCT cấp xã như sự chồng chéo chức năng, nhiệm vụ; hiệu quả phối hợp chưa cao; tình trạng hành chính hóa trong hoạt động lãnh đạo; và chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở chưa đáp ứng yêu cầu mới. Trên cơ sở đó, công trình đề xuất nhiều giải pháp như tiếp tục hoàn thiện mô hình tổ chức HTCT cấp xã theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy xã; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã; tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý, điều hành và phát huy vai trò giám sát của Nhân dân ở cơ sở.

Nguyễn Đức Hà (2020), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng đáp ứng yêu cầu xây dựng nông thôn mới*, Tạp chí Xây dựng Đảng số 05 [57] đã tập trung nghiên cứu việc đổi mới phương thức lãnh đạo của TCCSĐ trong quá trình xây dựng nông thôn mới ở Việt Nam hiện nay. TCCSĐ cấp xã trực tiếp lãnh đạo thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế – xã hội, bảo đảm quốc phòng – an ninh và xây dựng HTCT ở địa phương. Trong bối cảnh triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, vai trò của tổ chức đảng cấp xã và đặc biệt là BTĐU xã ngày càng trở nên quan trọng bởi đây là chủ thể trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương

của Đảng, huy động Nhân dân và điều phối các nguồn lực tại cơ sở. Đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức đảng cấp xã phải chuyển mạnh từ mô hình lãnh đạo thiên về hành chính, mệnh lệnh sang mô hình lãnh đạo bằng định hướng, vận động, thuyết phục và phát huy vai trò chủ thể của Nhân dân. Đồng thời cũng chỉ ra những hạn chế của TCCSĐ ở nhiều địa phương như chất lượng sinh hoạt đảng chưa cao, phương thức lãnh đạo còn bao biện, hành chính hóa và một bộ phận cán bộ cơ sở còn hạn chế về kỹ năng thực tiễn. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất nhiều giải pháp như đổi mới phong cách lãnh đạo theo hướng gần dân, trọng dân; tăng cường trách nhiệm nêu gương của bí thư cấp xã; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở và phát huy dân chủ trong xây dựng nông thôn mới.

Nguyễn Đức Hà (2024), *Một số vấn đề về đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng hiện nay*, Tạp chí Cộng sản số 1032 [58] tập trung phân tích vị trí, vai trò của TCCSĐ và yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo trong bối cảnh hiện nay. Tác giả khẳng định TCCSĐ là nền tảng của Đảng, hạt nhân chính trị ở cơ sở, cầu nối trực tiếp giữa Đảng với Nhân dân; đồng thời là nơi giáo dục, rèn luyện, quản lý đảng viên và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong thực tiễn. Trước yêu cầu đổi mới HTCT và xây dựng Đảng trong giai đoạn mới, phương thức lãnh đạo của TCCSĐ cần được đổi mới theo hướng khoa học, dân chủ, sát thực tiễn và phù hợp với từng loại hình TCCSĐ. Tác giả chỉ ra năm phương thức lãnh đạo cơ bản của TCCSĐ gồm: lãnh đạo bằng nghị quyết; bằng công tác chính trị, tư tưởng; bằng công tác tổ chức, cán bộ; bằng kiểm tra, giám sát; và thông qua vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên. Trong đó, đối với TCCSĐ ở xã, phường, thị trấn, cần chú trọng việc ban hành nghị quyết sát thực tiễn địa phương, giải quyết kịp thời các vấn đề bức xúc của nhân dân, tăng cường đối thoại, phát huy dân chủ và giữ vững mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân. Tác giả cũng nhấn mạnh yêu cầu tiếp tục kiện toàn mô hình TCCSĐ đồng bộ với HTCT; hoàn thiện quy định về chức năng, nhiệm vụ; nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư chi bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát và trách nhiệm nêu gương của người

đứng đầu. Đây là những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của TCCSD trong tình hình mới.

Trần Thị Minh Tuyết (2024), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Tạp chí sinh hoạt Lý luận số 08 [184] đã tập trung làm rõ giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng TCCSD và vận dụng trong bối cảnh hiện nay. Tác giả khẳng định Hồ Chí Minh luôn coi TCCSD là “nền tảng của Đảng”, là hạt nhân chính trị ở cơ sở, trực tiếp gắn bó với Nhân dân và quyết định hiệu quả lãnh đạo của Đảng trong thực tiễn. Vì vậy, nâng cao NLLĐ và sức chiến đấu của TCCSD là nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Các nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng TCCSD như: giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ; tăng cường tự phê bình và phê bình; xây dựng đoàn kết nội bộ; phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên; gắn bó mật thiết với Nhân dân và thường xuyên chăm lo công tác giáo dục chính trị, tư tưởng. Theo tác giả, sức chiến đấu của TCCSD không chỉ thể hiện ở năng lực ban hành nghị quyết mà còn ở khả năng tổ chức thực hiện, giải quyết hiệu quả các vấn đề phát sinh từ cơ sở và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Từ thực tiễn, bài viết cho rằng một số TCCSD còn biểu hiện sinh hoạt hình thức, chất lượng lãnh đạo chưa đồng đều, năng lực cụ thể hóa nghị quyết còn hạn chế, công tác kiểm tra, giám sát có mặt chưa đáp ứng yêu cầu mới. Vì vậy, tác giả đề xuất cần tiếp tục đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của TCCSD; nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có phẩm chất, năng lực và uy tín; tăng cường kiểm tra, giám sát và phát huy vai trò giám sát của Nhân dân.

Nguyễn Thị Tố Quyên (2024), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh, củng cố nền tảng vững chắc của Đảng trong bối cảnh mới*, Tạp chí Lý luận chính trị số 556 [136] đã tập trung làm rõ vị trí, vai trò của TCCSD với tư cách là nền tảng của Đảng, hạt nhân chính trị ở cơ sở và là cầu nối trực tiếp giữa Đảng với Nhân dân. Trên cơ sở phân tích yêu cầu xây dựng TCCSD trong bối cảnh mới, tác giả chỉ ra một số hạn chế về NLLĐ, sức chiến đấu, phương thức lãnh đạo, chất lượng sinh hoạt cấp ủy, công tác kiểm tra, giám sát và khả năng giải quyết những vấn đề phát sinh từ cơ sở. Bài viết

nhấn mạnh yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cấp ủy viên, bí thư cấp ủy cơ sở, nhất là về bản lĩnh chính trị, NLLĐ, kỹ năng công tác đảng, công tác quần chúng, năng lực dự báo tình hình, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng. Từ đó, tác giả đề xuất tiếp tục củng cố TCCSD theo hướng nâng cao chất lượng cấp ủy, đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo, tăng cường kiểm tra, giám sát, phát huy dân chủ và giữ vững mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân.

Hoàng Việt Hưng (Chủ nhiệm) (2024), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp ủy, quản lý của chính quyền cấp xã trong xây dựng nông thôn mới ở Cao Bằng hiện nay*, đề tài khoa học cấp tỉnh [67], đã tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về NLLĐ của cấp ủy, năng lực quản lý của chính quyền cấp xã trong quá trình xây dựng nông thôn mới ở tỉnh Cao Bằng. Trên cơ sở khảo sát thực trạng giai đoạn 2010–2023, đề tài phân tích những kết quả đạt được, hạn chế và các yếu tố tác động đến NLLĐ của cấp ủy, năng lực quản lý của chính quyền cấp xã trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH ở địa phương. Kết quả nghiên cứu cho thấy hiệu quả xây dựng nông thôn mới gắn chặt với khả năng cụ thể hóa chủ trương, tổ chức thực hiện, huy động nguồn lực, phối hợp các lực lượng và giải quyết những vấn đề phát sinh từ cơ sở của cấp ủy và chính quyền địa phương. Từ đó, đề tài đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng lãnh đạo của cấp ủy, năng lực quản lý của chính quyền cấp xã, chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đổi mới phương thức lãnh đạo, tăng cường phối hợp và phát huy vai trò của Nhân dân.

Vũ Mạnh Toàn, Nguyễn Hữu Khiển (2025), *Tiếp cận vị trí cấp xã trong hệ thống chính quyền địa phương hai cấp trong cải cách thể chế hiện nay*, Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội số 08 [174], đã tập trung phân tích vai trò của cấp xã trong quá trình đổi mới mô hình chính quyền địa phương ở Việt Nam hiện nay. Các tác giả cho rằng, trong bối cảnh cải cách thể chế và sắp xếp đơn vị hành chính, cấp xã đang chuyển từ vị trí chủ yếu mang tính “chấp hành, trung gian hành chính” sang vị trí gần dân nhất, trực tiếp tổ chức thực thi chính sách và cung ứng dịch vụ công cơ bản cho người dân. Mô hình chính quyền địa phương hai cấp đòi hỏi phải tái xác định rõ chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền của cấp xã theo hướng tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm

và nâng cao năng lực quản trị địa phương. Theo các tác giả, cấp xã không chỉ là “cánh tay nối dài” của cấp trên mà cần được nhìn nhận như một chủ thể quản trị ở cơ sở, giữ vai trò trực tiếp giải quyết các vấn đề dân sinh, phát triển cộng đồng, bảo đảm an sinh xã hội và duy trì ổn định CT - XH tại địa phương. Đồng thời chỉ ra những hạn chế hiện nay như bộ máy cấp xã còn chồng chéo ở một số nơi, phân cấp chưa rõ ràng, chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, khả năng ứng dụng chuyển đổi số và quản trị hiện đại còn hạn chế. Từ đó, bài viết đề xuất tiếp tục hoàn thiện thể chế phân quyền, tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã và tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản trị địa phương.

Lê Thị Thảo (2026), *Chất lượng tổ chức cơ sở đảng trong các ngân hàng nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền [146], đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng TCCSD trong các ngân hàng nhà nước ở Việt Nam. Luận án xây dựng quan niệm về TCCSD và chất lượng TCCSD trong các ngân hàng nhà nước; đồng thời phân tích thực trạng, chỉ ra những vấn đề đặt ra từ thực tiễn xây dựng TCCSD trong điều kiện mới. Trên cơ sở đánh giá thực trạng và dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động đến chất lượng TCCSD, tác giả đề xuất hệ thống 08 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng TCCSD trong các ngân hàng nhà nước. Trong đó, luận án xác định hai giải pháp mang tính đặc thù và đột phá là tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác đảng và cấp ủy các cấp; đẩy mạnh chuyển đổi số và cải cách hành chính trong Đảng. Bên cạnh đó, các giải pháp còn chú trọng nâng cao nhận thức, vai trò và trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu; đổi mới việc ban hành và tổ chức thực hiện nghị quyết, chương trình, kế hoạch hành động; thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; xây dựng đội ngũ đảng viên; hoàn thiện quy chế làm việc và tăng cường công tác sơ kết, tổng kết, kiểm tra. Qua đó, luận án làm rõ mối quan hệ giữa chất lượng TCCSD với năng lực của cấp ủy, đội ngũ cán bộ làm công tác đảng và yêu cầu đổi mới phương thức hoạt động của tổ chức đảng trong điều kiện chuyển đổi số hiện nay.

Nguyễn Thị Minh, (2026), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng ở nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ, chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [105] đã tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về xây dựng TCCSĐ ở khu vực nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh mới và yêu cầu đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng hiện nay. Tác giả khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng, đặc biệt quan điểm “chi bộ là nền tảng của Đảng”, “Đảng gắn bó mật thiết với Nhân dân”, là cơ sở lý luận quan trọng cho việc củng cố và nâng cao NLLĐ của TCCSĐ hiện nay. Luận án làm rõ vị trí, vai trò của TCCSĐ ở nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long với tư cách là hạt nhân chính trị ở cơ sở, trực tiếp lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH, xây dựng nông thôn mới, giữ vững quốc phòng, an ninh và củng cố HTCT địa phương. Theo tác giả, xây dựng TCCSĐ cần được thực hiện đồng bộ trên các mặt chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ; trong đó xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có phẩm chất đạo đức, năng lực và uy tín là khâu then chốt, quyết định hiệu quả lãnh đạo ở cơ sở. Thông qua khảo sát thực tiễn tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, luận án chỉ ra những kết quả tích cực trong công tác xây dựng Đảng ở nông thôn, đồng thời nhận diện một số hạn chế như chất lượng sinh hoạt chi bộ chưa đồng đều, NLLĐ của một số TCCSĐ còn hạn chế, công tác phát triển đảng viên và kiểm tra, giám sát có mặt chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp như đổi mới phương thức lãnh đạo của TCCSĐ, nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, phát huy dân chủ và củng cố mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân.

Nguyễn Thị Tiếp (2026), *Tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong bối cảnh chính quyền địa phương hai cấp*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử [159], tập trung làm rõ yêu cầu củng cố TCCSĐ và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Tác giả phân tích những thay đổi về tổ chức bộ máy, phạm vi quản lý, chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu hoạt động của TCCSĐ khi cấp xã được tăng cường nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm. Trong bối cảnh đó, TCCSĐ phải tiếp tục phát huy vai

trò hạt nhân chính trị ở cơ sở, bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện đối với HTCT và tổ chức thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị trên địa bàn. Bài viết đồng thời chỉ ra một số hạn chế về NLLĐ, sức chiến đấu, phương thức lãnh đạo, chất lượng sinh hoạt cấp ủy, quản lý, đánh giá đảng viên và năng lực của đội ngũ cán bộ cơ sở. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất tiếp tục kiện toàn TCCSĐ phù hợp với mô hình tổ chức mới; đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo; nâng cao chất lượng cấp ủy viên và đội ngũ đảng viên; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, nghiệp vụ công tác đảng và năng lực xử lý những vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Đồng thời, cần tăng cường kiểm tra, giám sát, quản lý đảng viên, phát huy trách nhiệm nêu gương và vai trò của người đứng đầu, qua đó nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của TCCSĐ, đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn mới.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến người đứng đầu tổ chức đảng cấp xã, năng lực lãnh đạo của bí đảng ủy cấp xã

Trần Viết Quân (2010), *Vấn đề bồi dưỡng thế giới quan duy vật biện chứng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Tây Nguyên hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh [123], đã tập trung làm rõ vai trò của việc bồi dưỡng thế giới quan duy vật biện chứng đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Tây Nguyên trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tác giả cho rằng bên cạnh bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức cách mạng, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần có tri thức lý luận, trình độ chuyên môn và kỹ năng hoạt động thực tiễn để đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn mới. Luận án nhấn mạnh tri thức lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước là nền tảng hình thành ý thức và niềm tin chính trị, định hướng cho hoạt động lãnh đạo, quản lý của cán bộ cơ sở. Đồng thời, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng nắm bắt thực tiễn là điều kiện quan trọng giúp cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tổ chức thực hiện hiệu quả nghị quyết, chỉ thị của Đảng và chính sách của Nhà nước. Từ thực tiễn khu vực Tây Nguyên, tác giả chỉ ra một số hạn chế về trình độ lý luận, khả năng tư duy biện chứng và năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn của đội ngũ cán bộ cơ sở. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp như

tăng cường bồi dưỡng lý luận chính trị, nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện kỹ năng thực tiễn và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cán bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong điều kiện hiện nay.

Nguyễn Thị Tuyết Nhung (2013), *Nâng cao chất lượng bí thư đảng ủy cấp xã, phường, thị trấn ở Tây Ninh*, Tạp chí Xây dựng Đảng số 09 [111], tập trung phân tích yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ BTĐU cấp xã, phường, thị trấn trong bối cảnh đổi mới HTCT ở cơ sở. Tác giả cho rằng BTĐU cấp xã giữ vai trò trung tâm đoàn kết, trực tiếp lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương nên cần đáp ứng yêu cầu cao về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, NLLĐ và kỹ năng thực tiễn. Bài viết đề xuất một số giải pháp như xây dựng tiêu chuẩn BTĐU sát với yêu cầu thực tiễn; thực hiện tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn và lựa chọn cán bộ; đẩy mạnh phát triển đảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên ở cơ sở. Đồng thời, tác giả nhấn mạnh cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng công tác đảng cho đội ngũ BTĐU cấp xã; thực hiện đào tạo theo nhu cầu thực tiễn, khắc phục tình trạng đào tạo dàn trải. Bên cạnh đó, bài viết cũng nhấn mạnh vai trò của cấp ủy cấp trên trong công tác kiểm tra, giám sát thông qua theo dõi hoạt động của tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể và phản ánh của Nhân dân nhằm kịp thời phát hiện, chấn chỉnh hạn chế, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ BTĐU cấp xã, phường, thị trấn ở Tây Ninh.

Nguyễn Thị Lan Hương (2014), *Nâng cao năng lực bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Bình Phước trong tình hình hiện nay*, đề tài khoa học cấp cơ sở [73], tập trung đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Bình Phước trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đề tài cho rằng đội ngũ BTĐU cấp xã cơ bản có phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; nhiều cán bộ đã phát huy tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Tuy nhiên, đề tài cũng chỉ ra một số hạn chế như trình độ, kỹ năng lãnh đạo và năng lực tổ chức thực hiện nghị quyết của một bộ phận BTĐU cấp xã còn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn; khả năng xử lý tình huống, điều hành và nắm bắt tình hình cơ sở

còn hạn chế. Từ đó, tác giả nhấn mạnh sự cần thiết phải nâng cao năng lực đội ngũ BTĐU cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển KT - XH và xây dựng HTCT ở cơ sở trong giai đoạn mới. Đề tài đồng thời đề xuất các giải pháp như nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tăng cường rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý thực tiễn; đổi mới công tác đánh giá, sử dụng cán bộ và phát huy vai trò kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Bình Phước.

Nguyễn Văn Huyền (2015), *Vai trò của bí thư đảng ủy xã trong hệ thống chính trị cơ sở hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị số 08 [76] đã khẳng định BTĐU cấp xã là người giữ vai trò “hạt nhân lãnh đạo chính trị” tại địa phương, trực tiếp quyết định chất lượng hoạt động của tổ chức đảng và hiệu quả vận hành của cả HTCT ở cơ sở. Theo nghiên cứu, trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và đẩy mạnh cải cách hành chính, vai trò của người đứng đầu cấp ủy cơ sở ngày càng trở nên quan trọng, không chỉ trong lãnh đạo chính trị mà còn trong điều hành phát triển kinh tế – xã hội và xử lý các vấn đề dân sinh tại địa phương. Tác giả cho rằng BTĐU cấp xã phải vừa bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, vừa biết phát huy vai trò của chính quyền, MTTQ và các đoàn thể trong HTCT địa phương. Đặc biệt, người đứng đầu cấp ủy cơ sở cần có phong cách lãnh đạo dân chủ, gần dân, biết lắng nghe và xử lý hiệu quả những vấn đề phát sinh trong cộng đồng dân cư. Đồng thời cũng chỉ ra một số hạn chế của đội ngũ bí thư cấp xã như trình độ quản lý chưa đồng đều, phong cách lãnh đạo còn hành chính hóa và năng lực xử lý tình huống phức tạp còn hạn chế. Từ đó, tác giả đề xuất cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo thực tiễn, nâng cao trách nhiệm nêu gương và đổi mới phương thức lãnh đạo của BTĐU cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương trong giai đoạn mới.

Nguyễn Thị Tuyết Mai, (2016), *Năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ chủ chốt cấp xã từ hướng tiếp cận hoạt động*, Tạp chí Lý luận chính trị số 12 [93] đã tập trung nghiên cứu năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ chủ chốt cấp xã dưới góc độ lý luận và thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Tác giả cho rằng năng lực tổ chức thực tiễn không phải là yếu tố bẩm sinh đơn thuần mà chủ yếu được hình thành, phát triển thông qua hoạt động thực

tiền, quá trình công tác, rèn luyện và môi trường xã hội. Quan điểm này dựa trên cách tiếp cận hoạt động, xem năng lực là sự kết hợp giữa tri thức, kỹ năng và các phẩm chất tâm lý của cá nhân nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Bài viết nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của cán bộ chủ chốt cấp xã trong việc tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cơ sở. Theo tác giả, hiệu quả hoạt động của cấp xã phụ thuộc rất lớn vào năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ này, nhất là khả năng xây dựng kế hoạch, ra quyết định, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và vận động quần chúng. Cấu trúc năng lực tổ chức thực tiễn gồm ba nhóm yếu tố cơ bản: hiểu biết về thực tiễn và chức năng nhiệm vụ; kỹ năng tổ chức, điều hành; và các phẩm chất tâm lý như tính quyết đoán, sáng tạo, khả năng thuyết phục và linh hoạt trong xử lý tình huống.

Phạm Công Khâm (2017), *Vai trò của bí thư đảng ủy xã trong xây dựng nông thôn mới hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông số 04 [78] đã tập trung nghiên cứu vai trò của BTĐU xã trong quá trình triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới ở Việt Nam hiện nay. Tác giả cho rằng xây dựng nông thôn mới không chỉ là nhiệm vụ phát triển kinh tế – xã hội đơn thuần mà còn là quá trình đổi mới toàn diện đời sống chính trị, văn hóa, xã hội ở nông thôn. Trong quá trình đó, BTĐU xã giữ vai trò trung tâm trong lãnh đạo HTCT cơ sở, tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng và tạo sự đồng thuận xã hội tại địa phương. Hiệu quả xây dựng nông thôn mới phụ thuộc lớn vào NLLĐ, phong cách điều hành và uy tín của người đứng đầu cấp ủy cơ sở. Theo tác giả, BTĐU xã cần hội tụ nhiều năng lực như: tư duy phát triển, năng lực tổ chức thực hiện nghị quyết, khả năng huy động nguồn lực xã hội, kỹ năng vận động quần chúng và năng lực giải quyết các mâu thuẫn phát sinh trong cộng đồng dân cư. Đặc biệt, người đứng đầu cấp ủy cần biết phát huy vai trò chủ thể của Nhân dân trong xây dựng nông thôn mới, tạo sự đồng thuận giữa chính quyền với người dân thay vì áp đặt hành chính. Đồng thời, cũng chỉ ra một số hạn chế của đội ngũ bí thư cấp xã hiện nay như tư duy lãnh đạo còn nặng tính hành chính, kỹ năng vận động xã hội còn hạn chế và thiếu tính chủ động trong tổ chức thực hiện các tiêu chí nông thôn mới. Từ đó, tác giả đề xuất nhiều giải pháp như nâng cao chất

lượng đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo thực tiễn; đổi mới phong cách lãnh đạo theo hướng gần dân, trọng dân; tăng cường trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu và phát huy dân chủ ở cơ sở.

Đoàn Phú Hưng (2018), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [66], tập trung nghiên cứu công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Đồng bằng sông Cửu Long dưới góc độ vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ. Luận án cho rằng thời gian qua các cấp ủy trong khu vực đã đạt nhiều kết quả tích cực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở địa phương. Tuy nhiên, luận án cũng chỉ ra một số hạn chế như công tác cán bộ chưa bám sát đầy đủ tư tưởng Hồ Chí Minh; phương pháp đánh giá, lựa chọn cán bộ còn chậm đổi mới, có lúc thiếu khách quan; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn; một số chế độ, chính sách đối với cán bộ còn bất cập. Theo tác giả, những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức hiện nay. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp như tiếp tục đổi mới tổ chức bộ máy làm công tác cán bộ; nâng cao chất lượng đánh giá, quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ; quán triệt và vận dụng nhất quán tư tưởng Hồ Chí Minh trong toàn bộ các khâu của công tác cán bộ; đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Phạm Thị Huyền (2018), *Xây dựng phong cách làm việc cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực miền núi phía Bắc theo phong cách Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [77]. Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về phong cách làm việc Hồ Chí Minh và vận dụng vào nghiên cứu xây dựng phong cách làm việc của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực miền núi phía Bắc. Trên cơ sở làm rõ nội hàm phong cách làm việc, các tiêu chí đánh giá và những nhân tố tác động, tác giả đánh giá thực trạng phong cách làm việc của

đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, chỉ ra những ưu điểm như cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, có phong cách làm việc dân chủ, khoa học, gần dân, gương mẫu, nói đi đôi với làm; đồng thời chỉ rõ những hạn chế như một bộ phận cán bộ còn biểu hiện quan liêu, áp đặt, cục bộ địa phương, thiếu tính chủ động, sáng tạo, chưa thật sự gương mẫu và ý thức chấp hành kỷ luật chưa cao. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các phương hướng và giải pháp xây dựng phong cách làm việc cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, tập trung vào nâng cao nhận thức về phong cách làm việc theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; nâng cao chất lượng công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát của Đảng, Nhà nước và Nhân dân; đồng thời phát huy tính tự giác, tự rèn luyện của mỗi cán bộ trong xây dựng phong cách làm việc đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Phạm Hồng Kiên (2018), *Đảng bộ tỉnh Bình Dương lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1997 đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [82], đã nghiên cứu có hệ thống quá trình Đảng bộ tỉnh Bình Dương lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong giai đoạn 1997–2015. Tác giả tập trung làm rõ chủ trương của Đảng bộ tỉnh và quá trình chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, gồm bí thư, phó bí thư đảng ủy, chủ tịch HĐND và chủ tịch UBND. Nội dung nghiên cứu đi sâu vào các khâu quan trọng của công tác cán bộ như đánh giá, quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ cơ sở. Luận án đồng thời phân tích sự tác động của quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh và những yêu cầu phát triển KT - XH của tỉnh Bình Dương đối với số lượng, cơ cấu, chất lượng và khả năng đáp ứng nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Trên cơ sở đánh giá những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, tác giả rút ra những kinh nghiệm về tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đối với công tác cán bộ; gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng; chú trọng rèn luyện cán bộ qua thực tiễn; đồng thời thực hiện phù hợp các chế độ, chính sách nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn.

Nguyễn Hoàng Hưng, (2019), *Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang hiện nay*, luận án tiến sĩ chuyên ngành Triết Học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền [69]. Luận án tập trung làm rõ cơ sở lý luận về *năng lực tổ chức thực tiễn* của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở Hà Giang, xác định các thành tố như năng lực nhận thức, hành động, kết nối và thích ứng, cùng mối quan hệ của chúng với vai trò lãnh đạo quản lý. Kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ này có ưu điểm về tinh thần trách nhiệm, am hiểu chính sách và gần gũi với nhân dân, song còn hạn chế về kỹ năng tổ chức, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng huy động nguồn lực trong điều kiện khó khăn. Tác giả chỉ ra bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng gồm: cá nhân, tổ chức, môi trường và văn hóa – xã hội. Từ đó, luận án đề xuất các giải pháp đồng bộ như đổi mới đào tạo gắn với thực tiễn, luân chuyển và cổ vũ thực hành, hoàn thiện cơ chế hỗ trợ, tăng cường liên kết đa cấp và khuyến khích sáng kiến, nhằm nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn cho đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp huyện.

Nguyễn Thị Thanh (2020), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học chính trị số 04 [145] đã tập trung nghiên cứu yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã trong bối cảnh đổi mới quản trị địa phương và phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay. Tác giả cho rằng cấp xã là nơi trực tiếp triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đến Nhân dân, đồng thời là cấp phản ánh rõ nhất hiệu quả lãnh đạo của Đảng và hiệu lực quản lý của chính quyền địa phương. Vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, đặc biệt là BTĐU cấp xã, có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả hoạt động của HTCT cơ sở. Bài viết cũng chỉ ra một số hạn chế của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã như trình độ chưa đồng đều, kỹ năng quản trị hiện đại còn hạn chế, tư duy lãnh đạo ở một số nơi còn nặng tính hành chính. Từ đó, tác giả đề xuất cần đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã theo hướng tăng cường kỹ năng thực tiễn; hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ dựa trên hiệu quả công việc và mức độ hài lòng của người dân; đồng thời phát huy trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu tổ chức đảng ở cơ sở.

Nguyễn Thị Tuyết Mai (Chủ nhiệm) (2020), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, mã số KX.01.49/16-20 [94], tập trung nghiên cứu yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong bối cảnh đẩy mạnh đổi mới và hội nhập quốc tế. Đề tài cho rằng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam không chỉ phải đáp ứng các tiêu chuẩn chung về phẩm chất, năng lực mà còn cần có tư duy đổi mới, năng lực quản trị hiện đại và khả năng khai thác tiềm năng, lợi thế đặc thù của vùng kinh tế động lực này. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tiễn ở Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế của một số quốc gia như Pháp, Singapore, Hoa Kỳ, đề tài phân tích những hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý như chất lượng nguồn cán bộ chưa đồng đều, cơ chế đánh giá và sử dụng cán bộ còn bất cập. Từ đó, đề tài đề xuất các giải pháp như đổi mới nhận thức về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; hoàn thiện thể chế và cơ chế kiểm soát quyền lực; đổi mới các khâu trong công tác cán bộ từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến đánh giá, sử dụng cán bộ; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu phát triển vùng kinh tế trọng điểm phía Nam trong giai đoạn hiện nay.

Giang Quỳnh Hương (2020), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số cấp cơ sở ở khu vực Tây Bắc hiện nay*, luận án tiến sĩ chuyên ngành Triết học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội [72]. Luận án làm rõ cơ sở lý luận về NLLĐ, quản lý của cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số (DTTS), phân tích vai trò, đặc điểm, cấu trúc năng lực cũng như các yếu tố ảnh hưởng như trình độ, kinh nghiệm, môi trường công tác và bối cảnh văn hóa – xã hội vùng Tây Bắc. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn ở nhiều tỉnh trong khu vực, tác giả chỉ ra rằng đội ngũ cán bộ DTTS cấp cơ sở đã có nhiều tiến bộ về nhận thức chính trị, tinh thần trách nhiệm, song vẫn còn hạn chế về kỹ năng quản lý, khả năng tư duy chiến lược, năng lực ứng dụng công nghệ và khả năng giao tiếp đa văn hóa. Từ đó, luận án đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao NLLĐ, quản lý của đội ngũ này, bao gồm đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường luân

chuyển, cọ xát thực tiễn; hoàn thiện cơ chế chính sách đãi ngộ; phát huy vai trò của tổ chức Đảng và cộng đồng trong hỗ trợ cán bộ DTTS phát triển. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung luận cứ khoa học cho việc hoạch định chính sách cán bộ vùng dân tộc thiểu số, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững khu vực Tây Bắc trong giai đoạn mới.

Nguyễn Minh Tuấn (2021), *Xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực của người đứng đầu cấp ủy cơ sở theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng*, Tạp chí Xây dựng Đảng số 10 [181], đã tập trung nghiên cứu những yêu cầu đặt ra đối với năng lực của người đứng đầu cấp ủy cơ sở trong tình hình mới. Trên cơ sở hệ thống hóa các quan điểm của Đại hội XIII của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu, tác giả xác lập hệ thống tiêu chí đánh giá năng lực của người đứng đầu cấp ủy cơ sở gồm 05 nhóm: năng lực tư duy và cụ thể hóa nghị quyết; năng lực tổ chức thực hiện và điều hành; năng lực đoàn kết, quy tụ và sử dụng cán bộ; năng lực kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực; năng lực nêu gương và ứng biến linh hoạt trước những vấn đề thực tiễn phát sinh. Các nhóm tiêu chí được tiếp cận gắn với chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ của người đứng đầu, qua đó góp phần cụ thể hóa yêu cầu đánh giá cán bộ theo hướng coi trọng phẩm chất, năng lực thực tiễn, hiệu quả công tác và khả năng xử lý những vấn đề đặt ra ở cơ sở. Tác giả đồng thời nhấn mạnh việc sử dụng các tiêu chí đánh giá làm căn cứ cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ người đứng đầu cấp ủy cơ sở có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Tô Nài Nào, (2021), *Năng lực cán bộ diện Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội [106]. Luận án tập trung làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về NLLĐ, quản lý trong điều kiện phát triển đặc thù của vùng. Tác giả xác định các thành tố cấu thành năng lực như tư duy chiến lược, năng lực điều hành, thực thi, sáng tạo và thích ứng với biến động. Kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ cán bộ này có ưu điểm về phẩm chất chính trị, uy tín, am hiểu thực tiễn

địa phương, song còn hạn chế về năng lực dự báo, quản lý đa ngành, khả năng ứng dụng công nghệ và đổi mới phương pháp lãnh đạo. Luận án phân tích bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng: cá nhân, tổ chức, môi trường vùng và văn hóa – xã hội. Từ đó, đề xuất các giải pháp đồng bộ như đổi mới đào tạo – bồi dưỡng gắn thực tiễn, tăng cường luân chuyển, hoàn thiện cơ chế hỗ trợ, xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo và phát huy vai trò lãnh đạo tập thể, nhằm hình thành đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ có năng lực toàn diện, bản lĩnh, thích ứng và hiệu quả trong lãnh đạo, quản lý vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Tô Hoàng Linh, (2021), *Năng lực lãnh đạo của cấp ủy cấp huyện ở tỉnh Tuyên Quang hiện nay*, luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội [91]. Luận án tập trung làm rõ cơ sở lý luận về khái niệm, đặc điểm, vai trò và các thành tố cấu thành NLLĐ như năng lực quán triệt, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và phát huy sức mạnh tập thể. Thông qua luận án cho thấy thực tiễn cho thấy cấp ủy huyện ở Tuyên Quang có ưu điểm về bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm, khả năng cụ thể hóa nghị quyết, song vẫn còn hạn chế về tầm nhìn chiến lược, kỹ năng điều hành đa ngành, công tác kiểm tra, giám sát và huy động nguồn lực xã hội. Luận án chỉ ra bốn nhóm yếu tố tác động gồm cá nhân, tổ chức, môi trường và văn hóa – xã hội, đồng thời đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ như đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường luân chuyển, hoàn thiện cơ chế lãnh đạo và kiểm tra, khuyến khích sáng kiến, nhằm nâng cao NLLĐ toàn diện, khoa học và hiệu quả cho cấp ủy cấp huyện ở Tuyên Quang.

Dương Thành Bình (2023), *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [23], tập trung nghiên cứu quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong thời kỳ đổi mới. Luận án phân tích các yếu tố tác động đến công tác cán bộ ở cơ sở và hệ thống hóa các chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Thông qua

nghiên cứu thực tiễn giai đoạn 1996–2015, tác giả đánh giá những kết quả đạt được trong công tác quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, quản lý và thực hiện chính sách cán bộ ở tỉnh Nghệ An. Đồng thời, luận án cũng chỉ ra một số hạn chế như chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, công tác đánh giá và sử dụng cán bộ có lúc còn thiếu khách quan, việc đào tạo và bố trí cán bộ chưa thật sự gắn với yêu cầu thực tiễn ở cơ sở. Trên cơ sở tổng kết thực tiễn, tác giả rút ra một số kinh nghiệm như nâng cao nhận thức về vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; vận dụng linh hoạt chủ trương của Đảng phù hợp với điều kiện địa phương; tập trung đồng bộ các khâu của công tác cán bộ; tăng cường phối hợp giữa các cấp, các ngành và phát huy vai trò giám sát của Nhân dân; chú trọng kiểm tra, đánh giá và sử dụng cán bộ khách quan, khoa học nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Đỗ Thu Hương (Chủ nhiệm) (2023), *Nghiên cứu giải pháp nâng cao năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Tuyên Quang*, đề tài khoa học cấp tỉnh [71]. Đề tài đã nghiên cứu cơ sở lý luận nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo xã, phường, thị trấn; điều tra, đánh giá thực trạng năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 -2021; đề xuất giải pháp nâng cao năng lực, xây dựng hệ thống các tình huống lãnh đạo, quản lý và phương án xử lý tình huống cho cán bộ lãnh đạo xã, phường, thị trấn. Đồng thời, đề tài đã xây dựng hệ thống các tình huống về kỹ năng lãnh đạo, quản lý và phương án giải quyết tình huống như: Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin; ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định; đánh giá, sử dụng cán bộ; tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo; xử lý tình huống CT - XH ở cơ sở...; Qua đó nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển KT - XH của địa phương; củng cố niềm tin của Nhân dân đối các cấp ủy đảng, chính quyền.

Bùi Việt Phương (2023), *Bồi dưỡng phong cách lãnh đạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới*, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 08 [118], đã phân tích vai trò của phong cách lãnh đạo đối với phẩm chất, năng lực và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán

bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Tác giả cho rằng phong cách lãnh đạo là một bộ phận quan trọng cấu thành nhân cách của người cán bộ, được hình thành từ sự kết hợp giữa phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ lý luận, năng lực tổ chức thực tiễn và kinh nghiệm công tác; đồng thời có ảnh hưởng trực tiếp đến NLLĐ, quản lý và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị, địa phương. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết chỉ ra những yêu cầu đặt ra đối với việc bồi dưỡng phong cách lãnh đạo trong tình hình mới, nhất là xây dựng phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát thực tiễn; phát huy tính chủ động, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm và khả năng quy tụ, tổ chức các lực lượng thực hiện nhiệm vụ. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng phong cách lãnh đạo, trong đó chú trọng đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng; gắn bồi dưỡng với thực tiễn công tác và phát huy vai trò tự học tập, tự rèn luyện của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Lê Thị Hằng (Chủ nhiệm) (2024), *Nghiên cứu giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ trưởng, phó trưởng phòng Ủy ban nhân dân cấp huyện trên địa bàn tỉnh*, đề tài khoa học cấp tỉnh [60]. Đề tài sử dụng cơ sở lý thuyết về NLLĐ, quản lý, nâng cao năng lực đội ngũ nhân sự trong khu vực hành chính công, vận dụng vào trường hợp cụ thể của các cơ quan hành chính cấp huyện. Đồng thời, tiếp cận theo hệ thống, liên ngành, theo đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trưởng, phó trưởng phòng UBND cấp huyện. Do đó, đề tài đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về NLLĐ, quản lý của đội ngũ trưởng, phó trưởng phòng UBND cấp huyện; đánh giá thực trạng về NLLĐ quản lý và nhu cầu bồi dưỡng nâng cao NLLĐ, quản lý của trưởng, phó trưởng phòng UBND cấp huyện trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 -2022. Ngoài ra, đề tài đã xây dựng khung năng lực và các tiêu chí cụ thể của khung NLLĐ, quản lý của trưởng, phó trưởng phòng UBND cấp huyện của tỉnh giai đoạn 2023-2025, định hướng đến 2030; xây dựng hệ thống giải pháp nâng cao NLLĐ quản lý cho đội ngũ trưởng, phó trưởng phòng UBND cấp huyện trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới; xây dựng Bộ Tài liệu bồi dưỡng NLLĐ, quản lý của đội ngũ trưởng, phó trưởng phòng UBND cấp huyện giai đoạn từ 2022 đến 2030.

Thái Trần Quốc Bảo (Chủ nhiệm) (2024), *Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương*, đề

tài khoa học cấp tỉnh [21], tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về NLLĐ, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính và phát triển địa phương hiện nay. Đề tài đã hệ thống hóa các khái niệm, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến NLLĐ, quản lý của cán bộ cấp xã; đồng thời đánh giá khá toàn diện thực trạng đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ cán bộ cấp xã ở Bình Dương cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có chuyển biến tích cực về trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý và tinh thần trách nhiệm. Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ vẫn còn hạn chế về kỹ năng điều hành, năng lực xử lý tình huống thực tiễn, kỹ năng mềm và khả năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, cải cách hành chính hiện nay. Trên cơ sở đó, đề tài đề xuất các giải pháp như hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ cấp xã; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát. Đồng thời, nhóm nghiên cứu cũng đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao NLLĐ, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Lê Thị Hằng (2024) (Chủ nhiệm), *Năng lực đội ngũ bí thư đảng ủy cấp xã qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay*, đề tài khoa học cấp cơ sở [61], tập trung đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế trong bối cảnh đổi mới HTCT cấp xã. Đề tài cho thấy đội ngũ BTĐU cấp xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế về năng lực nghiên cứu, quán triệt và cụ thể hóa nghị quyết của cấp trên gắn với thực tiễn địa phương. Bên cạnh đó, năng lực tổ chức thực hiện nghị quyết, lãnh đạo công tác xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ và thực hiện nguyên tắc sinh hoạt đảng của một số đảng bộ cấp xã còn hạn chế. Công tác quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ ở một số nơi thiếu tính chiến lược; tình trạng giao khoán cho bí thư trong xây dựng dự thảo nghị quyết vẫn còn tồn tại, làm giảm tính chiến đấu trong tự phê bình, phê bình của tổ chức đảng. Trên cơ sở đó, đề tài đề xuất các giải pháp như nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường kỹ năng quán triệt và tổ chức thực hiện nghị quyết; nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

1.3. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án sẽ tập trung nghiên cứu

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến luận án

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài, có thể khái quát một số kết quả chủ yếu mà luận án kế thừa như sau:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu đã cung cấp cơ sở lý luận tương đối toàn diện về lãnh đạo, NLLĐ và năng lực của đội ngũ cán bộ trong HTCT. Trên cơ sở đó, nhiều khái niệm, cách tiếp cận và quan điểm khoa học về NLLĐ đã được hình thành và phát triển theo những góc độ khác nhau, tạo nền tảng lý luận quan trọng cho việc nghiên cứu NLLĐ của người đứng đầu tổ chức đảng ở cơ sở. Đây là cơ sở quan trọng để luận án kế thừa trong việc tiếp cận, xây dựng khái niệm, xác định nội hàm, đặc điểm và nội dung cấu thành NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Thứ hai, các công trình đã góp phần hình thành những luận cứ khoa học về vị trí, vai trò của TCCSĐ, cấp ủy cấp xã và người đứng đầu cấp ủy trong HTCT ở cơ sở. Những kết quả nghiên cứu này là cơ sở để luận án kế thừa, luận giải vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã và làm rõ yêu cầu đối với NLLĐ của đội ngũ này trong điều kiện mới.

Thứ ba, nhiều công trình đã xây dựng các cách tiếp cận, tiêu chí và phương pháp đánh giá NLLĐ của cán bộ lãnh đạo, quản lý; đồng thời chỉ ra các nhân tố tác động đến NLLĐ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Đây là cơ sở để nghiên cứu sinh kế thừa trong việc xây dựng khung nghiên cứu, hệ thống tiêu chí đánh giá NLLĐ của BTĐU cấp xã và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến NLLĐ của đội ngũ này.

Thứ tư, các nghiên cứu đã cung cấp nhiều luận cứ thực tiễn về thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở cơ sở, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ; đồng thời đề xuất nhiều giải pháp có giá trị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức đảng ở cơ sở. Những kết quả này là nguồn tài liệu tham khảo quan trọng để nghiên cứu sinh đối chiếu, so sánh, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp với điều kiện của tỉnh Gia Lai.

Thứ năm, các công trình nghiên cứu về địa bàn miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và các địa phương có điều kiện phát triển đặc thù đã khẳng định NLLĐ của đội ngũ cán bộ cơ sở chịu tác động trực tiếp của điều kiện tự nhiên, KT - XH, đặc điểm dân cư, văn hóa và môi trường thực thi nhiệm vụ. Đây là cơ sở để luận án lựa chọn cách tiếp cận nghiên cứu gắn với đặc điểm của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, bảo đảm tính đặc thù và phù hợp với bối cảnh nghiên cứu.

Từ những kết quả nghiên cứu đã được công bố, luận án kế thừa có chọn lọc các quan điểm, cách tiếp cận, khung lý luận, phương pháp nghiên cứu và những luận cứ khoa học phù hợp để xây dựng cơ sở lý luận, phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống về NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Đây chính là khoảng trống nghiên cứu mà luận án tập trung làm rõ, đồng thời là cơ sở khẳng định tính mới và giá trị khoa học của luận án.

1.3.2. Những vấn đề luận án sẽ tập trung nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan, có thể thấy mặc dù đã có nhiều công trình đề cập đến NLLĐ của tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu cấp ủy ở cơ sở, song vẫn còn một số vấn đề chưa được nghiên cứu đầy đủ hoặc chưa được luận giải trong bối cảnh mới. Từ khoảng trống nghiên cứu đó, luận án tập trung giải quyết những vấn đề chủ yếu sau:

Một là, tiếp tục bổ sung và hoàn thiện cơ sở lý luận về NLLĐ của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới. Trọng tâm là luận giải nội hàm, đặc điểm, cấu trúc và các nhóm NLLĐ của BTĐU cấp xã; làm rõ các tiêu chí đánh giá và những yếu tố tác động đến NLLĐ của đội ngũ này trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

Hai là, làm rõ những vấn đề mới đặt ra đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã trong điều kiện tỉnh Gia Lai sau hợp nhất. Đây là nội dung chưa được các

công trình nghiên cứu trước đây đề cập một cách toàn diện, nhất là những yêu cầu phát sinh từ việc mở rộng không gian quản trị, thay đổi mô hình tổ chức chính quyền địa phương, tăng quy mô địa bàn, dân số và phạm vi lãnh đạo của cấp xã; đồng thời làm rõ những yêu cầu mới đối với người đứng đầu cấp ủy trong lãnh đạo phát triển địa phương, xây dựng HTCT, chuyển đổi số, tạo đồng thuận xã hội và xử lý các vấn đề nảy sinh từ thực tiễn cơ sở.

Ba là, đánh giá thực trạng NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trên cơ sở tiếp cận theo các nhóm NLLĐ, gắn với điều kiện đặc thù của địa phương sau hợp nhất. Luận án tập trung phân tích những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ BTĐU cấp xã; qua đó làm rõ khoảng cách giữa yêu cầu của bối cảnh mới với NLLĐ thực tiễn của đội ngũ này.

Bốn là, đề xuất phương hướng và hệ thống giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới trên cơ sở kết hợp giữa yêu cầu lý luận và thực tiễn. Các giải pháp được xây dựng theo hướng đồng bộ, phù hợp với đặc điểm của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất và yêu cầu xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã đáp ứng nhiệm vụ lãnh đạo, quản trị địa phương trong bối cảnh mới.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI

2.1. Tỉnh Gia Lai, cấp xã ở tỉnh Gia Lai; đảng bộ cấp xã, đảng ủy cấp xã và bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

2.1.1. Khái quát về tỉnh Gia Lai

Trước khi thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính, tỉnh Gia Lai là một trong năm tỉnh thuộc khu vực Tây Nguyên, có diện tích tự nhiên khoảng 15.510 km², lớn thứ hai khu vực Tây Nguyên và thuộc nhóm các tỉnh có diện tích lớn của cả nước. Tỉnh có 17 đơn vị hành chính cấp huyện, gồm 01 thành phố, 02 thị xã và 14 huyện; 218 đơn vị hành chính cấp xã [185]. Gia Lai nằm ở vị trí trung tâm phía Bắc Tây Nguyên, phía Bắc giáp tỉnh Kon Tum, phía Nam giáp tỉnh Đắk Lắk, phía Đông giáp các tỉnh Bình Định, Phú Yên và Quảng Ngãi, phía Tây có đường biên giới dài hơn 90 km tiếp giáp tỉnh Ratanakiri (Vương quốc Campuchia). Đây là địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh, đối ngoại và giữ vai trò là cửa ngõ kết nối Tây Nguyên với khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ và tam giác phát triển Việt Nam - Lào - Campuchia.

Địa hình của tỉnh chủ yếu là cao nguyên bazan xen kẽ núi thấp, thung lũng và đồng bằng nhỏ, có độ cao trung bình từ 600 đến 800 mét so với mực nước biển. Khí hậu mang đặc trưng nhiệt đới gió mùa cao nguyên, được chia thành hai mùa mưa và mùa khô rõ rệt, nhiệt độ trung bình năm khoảng 22–23°C, lượng mưa khá lớn và phân bố tương đối thuận lợi cho phát triển sản xuất nông nghiệp. Gia Lai có diện tích đất bazan rộng, độ phì cao, thích hợp phát triển các cây công nghiệp lâu năm như cà phê, cao su, hồ tiêu, điều và cây ăn quả. Bên cạnh đó, tỉnh có diện tích rừng tự nhiên lớn, hệ thống sông suối phong phú với hai lưu vực chính là sông Ba và sông Sê San, tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển thủy điện, nông nghiệp, lâm nghiệp và du lịch sinh thái.

Về điều kiện KT - XH, Gia Lai trước khi hợp nhất có quy mô dân số trên 1,6 triệu người, với 44 dân tộc cùng sinh sống, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số chiếm khoảng 45,76% dân số [160]. Hai dân tộc bản địa chủ yếu là Jrai và Bahnar, sinh sống tập trung ở nhiều địa phương trong tỉnh, tạo nên bản

sắc văn hóa đặc trưng của vùng Bắc Tây Nguyên. Sự đa dạng về dân tộc, ngôn ngữ, phong tục, tín ngưỡng và tôn giáo là nguồn lực quan trọng cho phát triển văn hóa, đồng thời cũng đặt ra yêu cầu cao đối với công tác quản lý xã hội và phát triển bền vững.

Thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, từ ngày 01/7/2025, tỉnh Gia Lai cũ và tỉnh Bình Định cũ được hợp nhất thành tỉnh Gia Lai mới. Sau hợp nhất, tỉnh có diện tích tự nhiên 21.576,53 km², dân số khoảng 3.583.693 người, trở thành một trong những địa phương có quy mô diện tích lớn thứ hai cả nước với 135 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 25 phường và 110 xã [171]. Đây không chỉ là sự thay đổi về địa giới hành chính, mà còn là sự tái cấu trúc không gian phát triển, kết hợp giữa vùng cao nguyên, miền núi, đồng bằng, đô thị và ven biển.

Về điều kiện tự nhiên, Gia Lai mới có địa hình đa dạng, mang tính phức hợp cao. Khu vực phía Tây chủ yếu là cao nguyên, đồi núi, trong đó phường Pleiku có độ cao trung bình khoảng 700–800 m; khu vực phía Đông kế thừa không gian đồng bằng, ven biển của Bình Định cũ. Sự đa dạng về địa hình từ núi rừng, cao nguyên đến đồng bằng và ven biển đặt Gia Lai trong vị thế có thể khai thác đa dạng các loại hình kinh tế: nông nghiệp cao, lâm nghiệp, năng lượng tái tạo, du lịch sinh thái và kinh tế biển. Vị trí địa lý, chiến lược của tỉnh tiếp tục được củng cố thông qua hệ thống giao thông quan trọng như Quốc lộ 1A, Quốc lộ 14, Quốc lộ 19, sân bay Pleiku, sân bay Phù Cát và cảng biển Quy Nhơn. Đây là những điều kiện thuận lợi để Gia Lai mới mở rộng giao thương, thu hút đầu tư, phát triển công nghiệp chế biến, dịch vụ vận tải, logistics, đồng thời tăng cường kết nối giữa Tây Nguyên với khu vực duyên hải và các hành lang kinh tế quốc tế. Như vậy, xét về điều kiện tự nhiên và vị trí phát triển, Gia Lai mới có ba đặc điểm nổi bật: quy mô không gian rộng lớn; địa hình đa dạng, liên kết nhiều vùng sinh thái; và vị trí chiến lược trong phát triển KT - XH, quốc phòng - an ninh.

Về kinh tế, sau hợp nhất, Gia Lai mới có điều kiện phát triển theo mô hình đa trụ cột, kết hợp giữa kinh tế nông nghiệp cao nguyên với kinh tế công nghiệp, dịch vụ, đô thị và biển. Các ngành nông nghiệp truyền thống như cà phê, hồ tiêu, cao su, cây ăn quả, chăn nuôi, lâm nghiệp tiếp tục giữ vai trò quan trọng; đồng thời, không gian ven biển và đồng bằng mở ra khả năng phát triển mạnh các lĩnh vực công nghiệp chế biến sâu, cảng biển, logistics, du lịch biển - cao nguyên và dịch vụ đô thị. Năm 2025, GRDP của tỉnh Gia Lai tăng

khoảng 7,2%; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, trong đó nông - lâm nghiệp và thủy sản chiếm 28,84%, công nghiệp - xây dựng chiếm 28,63%, dịch vụ chiếm 38,60%; GRDP bình quân đầu người đạt 85,05 triệu đồng [186].

Về xã hội, việc hợp nhất làm mở rộng quy mô dân cư, nguồn nhân lực và không gian văn hóa của tỉnh. Gia Lai mới có sự đa dạng rõ nét về dân tộc, tôn giáo, phong tục, tập quán và trình độ phát triển giữa các vùng. Khu vực phía Tây có địa bàn rộng, dân cư phân tán, tỷ lệ đồng bào dân tộc thiểu số cao, trong đó có các dân tộc Jrai, Ba Na; trong khi khu vực phía Đông có mật độ dân cư cao hơn, trình độ đô thị hóa, dịch vụ, thương mại, du lịch và kinh tế biển phát triển mạnh hơn. Sự đa dạng này vừa là nguồn lực mềm quan trọng cho phát triển văn hóa, du lịch, giáo dục, vừa đặt ra yêu cầu cao đối với quản lý xã hội, bảo đảm an sinh, giải quyết việc làm, nâng cao chất lượng y tế, giáo dục và dịch vụ công ở cơ sở.

Cùng với đó, công tác giảm nghèo và bảo đảm an sinh xã hội tiếp tục là nhiệm vụ trọng tâm của tỉnh. Năm 2025, Gia Lai đã giảm tỷ lệ hộ nghèo toàn tỉnh xuống còn khoảng 2,24%, tương ứng khoảng 18.965 hộ nghèo [186], tuy nhiên khu vực phía Tây, nơi có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, vẫn là khu vực còn nhiều khó khăn về điều kiện KT - XH. Bên cạnh đó, quá trình đô thị hóa của Gia Lai mới đang diễn ra nhanh hơn sau hợp nhất, nhất là tại các đô thị ven biển và các trung tâm động lực như Quy Nhơn, Pleiku, An Nhơn, Hoài Nhơn. Tỉnh đặt mục tiêu đến năm 2030 tỷ lệ đô thị hóa đạt khoảng 40–45%, hướng tới xây dựng hệ thống đô thị liên kết giữa cao nguyên và ven biển. Quá trình này tạo động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động và mở rộng dịch vụ công; đồng thời cũng đặt ra nhiều áp lực mới về quản lý dân cư, việc làm, nhà ở, môi trường, an ninh trật tự và chuyển đổi số trong quản trị địa phương.

Về chính trị, sau hợp nhất, HTCT của tỉnh nhanh chóng được kiện toàn, các cơ quan trong HTCT từng bước ổn định tổ chức và vận hành theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Đảng bộ tỉnh tập trung lãnh đạo triển khai các nghị quyết của Trung ương, Đại hội XIV của Đảng và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030; đồng thời đẩy mạnh sắp xếp tổ chức bộ máy, phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị địa phương. Nhìn chung, tình hình chính trị trên địa bàn

được giữ vững ổn định, sự đoàn kết, thống nhất trong HTCT được củng cố, tạo nền tảng thuận lợi để triển khai các mục tiêu phát triển KT - XH của tỉnh.

Về quốc phòng và an ninh, Gia Lai tiếp tục là địa bàn có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng của khu vực Tây Nguyên và Duyên hải Nam Trung Bộ, vừa có đường biên giới tiếp giáp Campuchia, vừa kết nối với vùng ven biển miền Trung. Trong điều kiện mới, tỉnh tập trung xây dựng nền quốc phòng toàn dân gắn với thể trận an ninh nhân dân và thể trận biên phòng toàn dân vững chắc; kết hợp chặt chẽ giữa phát triển KT - XH với củng cố quốc phòng, an ninh. Công tác quốc phòng, quân sự địa phương được triển khai đồng bộ; việc tuyển chọn và gọi công dân nhập ngũ được thực hiện trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, bảo đảm đúng quy định và chỉ tiêu được giao.

Tình hình an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội cơ bản được giữ vững. Các lực lượng chức năng chủ động nắm chắc tình hình, kịp thời tham mưu cấp ủy, chính quyền xử lý các vấn đề phát sinh ngay từ cơ sở; tăng cường đấu tranh phòng, chống tội phạm, bảo vệ an ninh chính trị nội bộ, an ninh biên giới, an ninh dân tộc, tôn giáo và an ninh mạng. Trong ba tháng thực hiện đợt cao điểm tấn công, trấn áp tội phạm phục vụ Đại hội XIV của Đảng và bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XVI, Công an tỉnh đã huy động hơn 1.500 cán bộ, chiến sĩ, triển khai đồng bộ các biện pháp nghiệp vụ, góp phần giữ vững an ninh, trật tự trên toàn địa bàn. Đồng thời, lực lượng Công an và Quân sự duy trì hiệu quả cơ chế phối hợp trong quản lý, bảo vệ biên giới, đấu tranh ngăn chặn các hoạt động lợi dụng vấn đề dân tộc, tôn giáo, xuất nhập cảnh trái phép và các yếu tố tiềm ẩn gây mất ổn định CT - XH.

Về đối ngoại, tỉnh Gia Lai sau hợp nhất có điều kiện thuận lợi hơn để mở rộng hợp tác và liên kết vùng. Bên cạnh việc tiếp tục duy trì quan hệ hữu nghị, hợp tác với các địa phương của Vương quốc Campuchia trên tuyến biên giới, tỉnh đẩy mạnh các hoạt động đối ngoại Đảng, ngoại giao Nhà nước và đối ngoại nhân dân; tăng cường xúc tiến đầu tư, thương mại, du lịch và hợp tác quốc tế trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ. Đồng thời, tỉnh chú trọng kết hợp chặt chẽ giữa đối ngoại với quốc phòng, an ninh và phát triển KT - XH, góp phần giữ vững môi trường hòa bình, ổn định, tạo điều kiện thuận lợi để khai thác hiệu quả tiềm năng, lợi thế của tỉnh trong giai đoạn phát triển mới

Có thể khẳng định, sau hợp nhất, tỉnh Gia Lai mới trở thành một không gian phát triển rộng lớn, đa dạng về địa hình, dân cư, văn hóa và cấu trúc kinh tế. Bối cảnh đó vừa mở ra nhiều cơ hội thúc đẩy tăng trưởng và liên kết phát triển vùng, vừa đặt ra không ít khó khăn, thách thức trong quản trị địa phương, bảo đảm an sinh xã hội, thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các khu vực và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

2.1.2. Cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới – khái niệm, đặc điểm, vai trò

2.1.2.1. Khái niệm

Trong hệ thống đơn vị hành chính của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cấp xã là đơn vị hành chính cấp xã, giữ vai trò trực tiếp tổ chức và triển khai các hoạt động quản lý nhà nước trên địa bàn dân cư. Đây là nơi gần dân nhất, trực tiếp thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời giải quyết phần lớn các vấn đề kinh tế, văn hóa, xã hội và hành chính phát sinh trong đời sống hằng ngày của Nhân dân. Nếu cấp tỉnh giữ vai trò hoạch định định hướng phát triển và điều phối trên phạm vi rộng, thì cấp xã là địa bàn trực tiếp cụ thể hóa chủ trương, chính sách thành hoạt động thực tiễn, qua đó phản ánh hiệu quả tổ chức thực hiện của HTCT cấp xã.

Sau khi Quốc hội ban hành Luật số 72/2025/QH15 ngày 16/6/2025 Tổ chức chính quyền địa phương và Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16/6/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013, hệ thống chính quyền địa phương ở Việt Nam được tổ chức theo mô hình hai cấp hành chính, gồm cấp tỉnh và cấp xã. Sự thay đổi này đánh dấu bước điều chỉnh quan trọng trong tổ chức bộ máy nhà nước ở địa phương, theo hướng tinh gọn đầu mối trung gian, tăng cường phân cấp, phân quyền, đề cao trách nhiệm của chính quyền cơ sở và nâng cao hiệu lực, hiệu quả phục vụ Nhân dân. Trong mô hình đó, cấp xã không còn chỉ được nhìn nhận như cấp hành chính thấp nhất, mà trở thành cấp trực tiếp gánh vác nhiều nhiệm vụ quản trị địa phương, quản lý xã hội và cung ứng dịch vụ công cơ bản.

Về pháp lý, cấp xã là một cấp đơn vị hành chính trong hệ thống đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Theo điểm b, Điều 1 Luật số 72/2025/QH15 ngày 16/6/2025 Tổ chức chính quyền địa phương, cấp xã bao gồm: xã, phường, đặc khu trực thuộc cấp tỉnh, sau đây gọi chung là cấp xã. Trong đó, *xã là đơn vị hành chính ở nông thôn; phường là*

đơn vị hành chính ở đô thị; đặc khu là đơn vị hành chính ở một số hải đảo có vị trí quan trọng, được thành lập phù hợp với điều kiện địa lý, tự nhiên, đặc điểm dân cư và yêu cầu phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh.

Như vậy, trong bối cảnh tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp hiện nay, cấp xã cần được nhận thức đầy đủ với tư cách là một đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc cấp tỉnh. Với vị trí là đơn vị hành chính trực tiếp quản lý địa bàn dân cư và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển KT - XH ở địa phương, cấp xã giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, duy trì ổn định CT - XH, bảo đảm an sinh xã hội và nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân.

Trên địa bàn cấp xã hiện nay tổ chức đầy đủ các thiết chế của HTCT cấp xã, bao gồm tổ chức đảng, chính quyền địa phương cấp xã, các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập, Ủy ban MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT - XH cấp xã. Đây là nơi trực tiếp triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến Nhân dân; đồng thời phản ánh kịp thời những vấn đề thực tiễn từ cơ sở trong quá trình quản lý và phát triển địa phương. Qua đó có thể hiểu: *Cấp xã ở tỉnh Gia Lai là cấp cơ sở trong HTCT và hệ thống hành chính của tỉnh, được tổ chức tại các xã, phường, thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và quyền làm chủ của Nhân dân trên địa bàn.*

Trước khi hợp nhất, tỉnh Gia Lai có 218 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 180 xã, 24 phường và 14 thị trấn, phân bố trên địa bàn 17 đơn vị hành chính cấp huyện [185]. Cấp xã ở tỉnh Gia Lai có quy mô và điều kiện phát triển không đồng đều, phản ánh rõ nét đặc điểm của một tỉnh miền núi, biên giới thuộc khu vực Tây Nguyên. Trong đó, nhiều xã có diện tích tự nhiên lớn, dân cư phân tán, giao thông còn khó khăn, nhất là tại các huyện vùng sâu, vùng xa và khu vực biên giới; trong khi các phường, thị trấn và một số xã thuộc khu vực đô thị, vùng phụ cận thành phố Pleiku có điều kiện phát triển thuận lợi hơn về hạ tầng, dịch vụ và trình độ đô thị hóa.

Cấp xã ở tỉnh Gia Lai trước hợp nhất mang tính đa dạng cao về điều kiện tự nhiên, KT - XH, cơ cấu dân cư và trình độ phát triển. Sự khác biệt về ngôn ngữ, phong tục, tập quán, tín ngưỡng, trình độ dân trí và điều kiện sinh kế giữa các địa bàn đã tạo nên tính đặc thù của cấp xã ở Gia Lai, đồng thời đặt

ra yêu cầu cao đối với công tác quản lý nhà nước, phát triển KT - XH, bảo đảm an sinh xã hội và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Trong những năm trước khi hợp nhất, cùng với quá trình thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, giảm nghèo bền vững, phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, diện mạo nhiều xã trên địa bàn tỉnh có sự chuyển biến tích cực. Hệ thống kết cấu hạ tầng KT - XH từng bước được đầu tư, đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân được cải thiện, chất lượng giáo dục, y tế, văn hóa và các dịch vụ công ở cơ sở từng bước được nâng lên. Công tác cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong hoạt động của chính quyền cấp xã cũng từng bước được triển khai, góp phần nâng cao hiệu quả phục vụ Nhân dân.

Sau khi hợp nhất (từ 1/7/2025), tỉnh Gia Lai có 135 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 110 xã và 25 phường [171], giảm đáng kể so với tổng số đơn vị hành chính cấp xã của hai tỉnh trước khi hợp nhất. Cấp xã ở tỉnh Gia Lai có sự phân hóa rõ nét về điều kiện tự nhiên, KT - XH và trình độ phát triển. Không gian phía Tây của tỉnh chủ yếu là khu vực miền núi, cao nguyên, biên giới, bao gồm nhiều xã có diện tích lớn, dân cư phân tán và tỷ lệ đồng bào dân tộc thiểu số cao; trong khi khu vực phía Đông là vùng đồng bằng, đô thị và ven biển, có mật độ dân cư cao hơn, hệ thống kết cấu hạ tầng phát triển đồng bộ, kinh tế biển, công nghiệp, thương mại và dịch vụ phát triển mạnh. Sự kết hợp giữa hai không gian phát triển này tạo nên một mô hình cấp xã đa dạng về điều kiện phát triển và phương thức quản trị.

Trên địa bàn tỉnh có 198 xã thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, trong đó 104 xã khu vực I, 29 xã khu vực II và 65 xã khu vực III, cùng 500 thôn, làng đặc biệt khó khăn; ngoài ra còn có 07 xã biên giới và 01 xã căn cứ cách mạng [171]. Đây là những địa bàn có điều kiện phát triển KT - XH còn nhiều khó khăn, đồng thời giữ vị trí đặc biệt quan trọng về quốc phòng, an ninh, bảo vệ chủ quyền biên giới quốc gia và củng cố khối đại đoàn kết các dân tộc.

Bên cạnh những thuận lợi từ việc mở rộng không gian phát triển, cấp xã của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất cũng đứng trước nhiều yêu cầu mới. Quy mô địa bàn và dân số của nhiều xã tăng lên đáng kể; phạm vi quản lý rộng hơn, cơ cấu dân cư đa dạng hơn và khối lượng công việc lớn hơn trước. Đồng thời, việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp,

phân quyền, chuyển đổi số và cải cách hành chính đòi hỏi cấp xã không chỉ thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước ở cơ sở mà còn phải trực tiếp tổ chức thực hiện phần lớn các nhiệm vụ trước đây thuộc cấp huyện. Những đặc điểm đó làm cho cấp xã của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất trở thành cấp quản trị có vị trí đặc biệt quan trọng trong tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT ở địa phương.

2.1.2.2. Đặc điểm của cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Trong giai đoạn hiện nay, cấp xã ở tỉnh Gia Lai mang những đặc điểm riêng biệt, chịu sự tác động trực tiếp của quá trình sắp xếp đơn vị hành chính, tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và sự hình thành không gian phát triển mới sau hợp nhất tỉnh Gia Lai và Bình Định từ ngày 01/7/2025. Những đặc điểm này thể hiện tập trung trên các phương diện địa hình, điều kiện KT - XH và cơ cấu dân cư, tạo nên tính đa dạng và khác biệt giữa các địa bàn cấp xã trong toàn tỉnh.

Một là, cấp xã ở tỉnh Gia Lai có quy mô địa bàn, dân số và phạm vi thực hiện nhiệm vụ lớn hơn trước, hoạt động trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, toàn tỉnh có 135 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 110 xã và 25 phường [171]. Nhiều đơn vị hành chính mới được hình thành trên cơ sở hợp nhất từ hai hoặc nhiều xã, phường trước đây, làm tăng đáng kể diện tích tự nhiên, quy mô dân số, số lượng tổ chức đảng, đảng viên, cơ quan, đơn vị và khối lượng công việc cần giải quyết. Đồng thời, khi không còn tổ chức chính quyền cấp huyện, nhiều nhiệm vụ trước đây thuộc thẩm quyền cấp huyện được chuyển giao cho cấp xã, làm cho cấp xã trở thành cấp trực tiếp tổ chức thực hiện hầu hết các chủ trương, chính sách và nhiệm vụ phát triển ở địa phương. Điều đó đòi hỏi cấp xã không chỉ thực hiện tốt chức năng quản lý hành chính nhà nước mà còn phải nâng cao năng lực quản trị địa phương, tăng cường phối hợp giữa các cơ quan trong HTCT, bảo đảm hoạt động thông suốt, hiệu lực và hiệu quả trong điều kiện phạm vi quản lý rộng hơn và yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao.

Hai là, điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội và cơ cấu dân cư giữa các xã, phường của tỉnh Gia Lai có sự đa dạng và khác biệt rõ rệt. Sau hợp nhất, không gian hành chính của tỉnh trải dài từ vùng cao nguyên, miền núi, biên giới phía Tây đến khu vực đồng bằng, đô thị và ven biển phía Đông, tạo nên sự khác biệt lớn về điều kiện tự nhiên, hạ tầng KT - XH và trình độ phát triển giữa các địa phương. Toàn tỉnh có 47 dân tộc cùng sinh sống, trong đó đồng

bào dân tộc thiểu số chiếm khoảng 23,2% dân số, tập trung chủ yếu ở khu vực miền núi và vùng biên giới [171]. Bên cạnh đó, tỉnh có nhiều xã thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, nhiều xã biên giới và các địa bàn còn nhiều khó khăn về điều kiện phát triển. Sự khác biệt về phong tục, tập quán, ngôn ngữ, trình độ dân trí, điều kiện sản xuất và mức sống của Nhân dân giữa các vùng vừa tạo nên sự phong phú về bản sắc văn hóa, vừa đặt ra yêu cầu cao đối với công tác quản lý xã hội, phát triển KT - XH, bảo đảm an sinh xã hội và thực hiện chính sách dân tộc, tôn giáo trên địa bàn.

Ba là, cấp xã ở tỉnh Gia Lai trực tiếp thực hiện nhiều nhiệm vụ chính trị toàn diện, phức tạp và có tính đặc thù. Trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cấp xã không chỉ là cấp trực tiếp triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước mà còn là cấp trực tiếp giải quyết hầu hết các công việc liên quan đến người dân và doanh nghiệp. Bên cạnh nhiệm vụ phát triển KT - XH, xây dựng nông thôn mới, phát triển đô thị, bảo đảm an sinh xã hội và cung ứng dịch vụ công, cấp xã còn phải thực hiện tốt công tác dân vận, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc, giữ vững quốc phòng, an ninh, bảo vệ chủ quyền biên giới, phòng, chống tội phạm, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh từ cơ sở. Đồng thời, cấp xã là nơi trực tiếp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ về cải cách hành chính, chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số, phát triển kinh tế số và xã hội số theo các chủ trương của Trung ương và của tỉnh. Khối lượng công việc lớn, phạm vi quản lý rộng, yêu cầu phối hợp ngày càng cao cùng với sự đa dạng về điều kiện tự nhiên và xã hội đã làm cho cấp xã ở tỉnh Gia Lai trở thành cấp có vai trò đặc biệt quan trọng trong tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển của địa phương và bảo đảm sự vận hành hiệu quả của HTCT trong bối cảnh mới.

2.1.2.3. Vai trò của cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Trong giai đoạn hiện nay, các đơn vị hành chính cấp xã ở tỉnh Gia Lai giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong tổ chức không gian quản lý, phát triển KT - XH và bảo đảm ổn định đời sống Nhân dân ở cơ sở thể hiện vai trò trên các phương diện sau:

Một là, cấp xã là cấp trực tiếp cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nghị quyết, chỉ thị của cấp trên đến với Nhân dân. Đây là cấp gần dân nhất, trực tiếp đưa các chủ trương, chính sách vào cuộc sống thông qua việc ban hành

chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương. Trong bối cảnh tỉnh Gia Lai thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều nhiệm vụ được phân cấp mạnh cho cấp xã, vai trò này càng trở nên quan trọng. Hiệu quả thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và các mục tiêu phát triển của tỉnh phụ thuộc rất lớn vào chất lượng tổ chức thực hiện ở cấp xã. Đồng thời, đây cũng là cấp trực tiếp phản ánh những khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn để kiến nghị cấp có thẩm quyền điều chỉnh, hoàn thiện chủ trương, cơ chế, chính sách phù hợp.

Hai là, cấp xã giữ vai trò trực tiếp tổ chức thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước và phát triển KT - XH trên địa bàn. Sau khi không còn chính quyền cấp huyện, cấp xã trở thành cấp trực tiếp giải quyết phần lớn công việc liên quan đến người dân và doanh nghiệp. Bên cạnh việc thực hiện quản lý nhà nước trên các lĩnh vực đất đai, xây dựng, tài nguyên, môi trường, hộ tịch, hộ khẩu và cải cách hành chính, cấp xã còn trực tiếp tổ chức thực hiện các chương trình phát triển kinh tế, xây dựng nông thôn mới, phát triển đô thị, giảm nghèo bền vững, bảo đảm an sinh xã hội, phát triển giáo dục, y tế, văn hóa và triển khai các nhiệm vụ chuyển đổi số. Đối với tỉnh Gia Lai, nơi có sự khác biệt lớn giữa khu vực miền núi, cao nguyên, đồng bằng và ven biển, vai trò quản trị phát triển của cấp xã càng có ý nghĩa quan trọng trong khai thác tiềm năng, lợi thế của từng địa phương và tổ chức thực hiện hiệu quả các mục tiêu phát triển.

Ba là, cấp xã giữ vai trò trực tiếp duy trì ổn định chính trị, bảo đảm quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội và nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân. Đây là cấp trực tiếp nắm bắt tình hình cơ sở, giải quyết những vấn đề phát sinh trong đời sống xã hội, kịp thời xử lý các vụ việc liên quan đến dân tộc, tôn giáo, đất đai, khiếu nại, tố cáo, giữ gìn an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội. Đối với tỉnh Gia Lai có địa bàn rộng, nhiều xã biên giới, nhiều vùng đồng bào dân tộc thiểu số và khu vực ven biển sau hợp nhất, cấp xã còn giữ vai trò quan trọng trong xây dựng nền quốc phòng toàn dân, thế trận an ninh nhân dân, bảo vệ chủ quyền biên giới, phòng, chống các loại tội phạm và giữ vững môi trường ổn định để phát triển KT - XH. Đồng thời, cấp xã là nơi trực tiếp cung ứng dịch vụ công, giải quyết thủ tục hành chính và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người dân.

Bốn là, cấp xã giữ vai trò xây dựng và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc, tăng cường mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân và tạo sự đồng thuận xã hội. Với đặc điểm tỉnh Gia Lai có 47 dân tộc cùng sinh sống,

điều kiện KT - XH và trình độ phát triển giữa các vùng còn nhiều khác biệt, cấp xã là nơi trực tiếp tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; phát huy vai trò của MTTQ và các tổ chức CT - XH trong tập hợp, đoàn kết các tầng lớp Nhân dân. Thông qua việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại với Nhân dân, giải quyết kịp thời những kiến nghị, nguyện vọng chính đáng và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân, cấp xã góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc, tạo nền tảng CT - XH vững chắc cho sự phát triển bền vững của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

Như vậy, vai trò của cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay cần được nhìn nhận trên phương diện là đơn vị hành chính cấp xã, nơi trực tiếp diễn ra quá trình quản lý địa bàn, tổ chức đời sống dân cư và triển khai các nhiệm vụ phát triển KT - XH. Vai trò đó vừa thể hiện ở chức năng tổ chức thực hiện chính sách, vừa thể hiện ở khả năng kết nối Nhà nước với Nhân dân, kết nối các vùng phát triển khác nhau trong tỉnh, qua đó góp phần bảo đảm ổn định, thúc đẩy phát triển và nâng cao chất lượng quản trị địa phương trong điều kiện mới.

2.1.3. Đảng bộ cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Trong bối cảnh thi hành Điều lệ Đảng và thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy theo các quy định mới của Trung ương, đảng bộ cấp xã được kiện toàn và tổ chức tương ứng với các đơn vị hành chính xã, phường, đặc khu sau sắp xếp. Các văn bản như Hướng dẫn số 31-HD/BTCTW ngày 23/4/2025 của Ban Tổ chức Trung ương về việc thành lập tổ chức đảng tương ứng các đơn vị hành chính ở địa phương và sắp xếp tổ chức bộ máy cơ quan MTTQ Việt Nam, đoàn thể cấp tỉnh, cấp xã, Quy định số 20-QĐ/TW ngày 08/4/2026 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIV về thi hành Điều lệ Đảng, 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 TCCSĐ ở xã, phường, đặc khu đã tạo cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng cho việc tổ chức, kiện toàn và xác định rõ vị trí, chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ cấp xã trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

Về khái niệm, có thể hiểu *Đảng bộ cấp xã ở tỉnh Gia Lai là tổ chức đảng được thành lập tại các đơn vị hành chính xã, phường theo quy định của Điều lệ Đảng và các quy định, hướng dẫn của Trung ương; đặt dưới sự lãnh*

đạo, chỉ đạo trực tiếp của Tỉnh ủy và cấp ủy cấp trên theo phân cấp; giữ vai trò lãnh đạo toàn diện đối với các tổ chức, cơ quan, đơn vị và nhân dân trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT và phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh trên địa bàn. Đảng bộ cấp xã gồm các tổ chức đảng trực thuộc và toàn thể đảng viên thuộc phạm vi quản lý; là trung tâm đoàn kết, trực tiếp quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương.

So với trước đây, đảng bộ cấp xã trong bối cảnh mới có nhiều điểm thay đổi đáng chú ý cả về quy mô tổ chức, phạm vi lãnh đạo và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị. Việc sắp xếp đơn vị hành chính làm cho nhiều đảng bộ cấp xã có quy mô lớn hơn về địa bàn, dân số và số lượng tổ chức đảng trực thuộc; đồng thời phải lãnh đạo địa bàn có điều kiện tự nhiên, cơ cấu dân cư và trình độ phát triển KT - XH đa dạng, phức tạp hơn. Điều này đòi hỏi đảng bộ cấp xã không chỉ thực hiện chức năng lãnh đạo chính trị theo phương thức truyền thống, mà còn phải tăng cường NLLĐ phát triển địa phương, đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao chất lượng công tác xây dựng Đảng và hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Đối với tỉnh Gia Lai, sau sắp xếp đơn vị hành chính, toàn tỉnh có 135 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 110 xã và 25 phường [171]; tương ứng với đó là hệ thống đảng bộ cấp xã được tổ chức, kiện toàn theo mô hình mới. Trong điều kiện tỉnh có địa bàn rộng, dân cư đa dân tộc, sự chênh lệch về điều kiện phát triển giữa miền núi, cao nguyên, đồng bằng và ven biển còn lớn, đảng bộ cấp xã giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh, giữ gìn ổn định chính trị và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân ở cơ sở. Đồng thời, trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số, cải cách hành chính và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp hiện nay, đảng bộ cấp xã ở tỉnh Gia Lai cũng đang đứng trước yêu cầu tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo và nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương trong giai đoạn mới.

Đảng bộ cấp xã ở tỉnh Gia Lai quản lý trực tiếp các tổ chức đảng trực thuộc hoạt động trên địa bàn như chi bộ thôn, làng, tổ dân phố; chi bộ cơ quan Đảng, chính quyền; chi bộ Công an, Ban Chỉ huy quân sự; chi bộ trường học, trạm y tế và một số loại hình tổ chức đảng khác theo quy định của Trung ương. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và tổ chức chính quyền địa

phương hai cấp, quy mô các đảng bộ cấp xã tăng lên đáng kể cả về số lượng tổ chức đảng trực thuộc và đảng viên. Thực tiễn cho thấy nhiều đảng bộ cấp xã hiện quản lý từ vài chục tổ chức đảng trực thuộc và hàng trăm đến hàng nghìn đảng viên; như Đảng bộ phường Pleiku, tỉnh Gia Lai có 76 tổ chức đảng trực thuộc với hơn 3.400 đảng viên, Đảng bộ xã Chư Puh, tỉnh Gia Lai có 48 tổ chức đảng trực thuộc với 678 đảng viên, Đảng bộ xã Gào, tỉnh Gia Lai có 32 tổ chức đảng trực thuộc với 480 đảng viên [170]. Điều này cho thấy đảng bộ cấp xã không chỉ là hạt nhân chính trị ở cơ sở mà còn là cấp ủy trực tiếp lãnh đạo một hệ thống tổ chức đảng có quy mô lớn, đa dạng về loại hình và phạm vi hoạt động, đòi hỏi NLLĐ, chỉ đạo, điều hành và tổ chức thực hiện ngày càng cao.

2.1.4. Đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai – khái niệm, chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ công tác

2.1.4.1. Khái niệm đảng ủy cấp xã

Trong điều kiện thực hiện chủ trương tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của HTCT theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp hiện nay, vị trí, vai trò của đảng ủy cấp xã ngày càng được khẳng định rõ hơn cả về phương diện tổ chức, thẩm quyền và trách nhiệm chính trị. Việc không tổ chức cấp huyện và mở rộng quy mô đơn vị hành chính cấp xã làm cho đảng ủy cấp xã trở thành cấp ủy trực tiếp lãnh đạo toàn diện các mặt công tác ở địa bàn cơ sở, đồng thời là đầu mối tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trên phạm vi địa bàn rộng hơn, dân số đông hơn và tính chất xã hội đa dạng, phức tạp hơn trước.

Theo 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 TCCSĐ ở xã, phường, đặc khu, đảng ủy cấp xã là cấp ủy trực thuộc cấp ủy cấp tỉnh, đồng thời là cấp ủy cấp trên trực tiếp của các TCCSĐ, chi bộ trực thuộc trên địa bàn; chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh. Quy định này đánh dấu bước điều chỉnh quan trọng trong mô hình tổ chức của Đảng ở cơ sở, thể hiện yêu cầu tăng cường vai trò lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy cấp xã trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

Về khái niệm, có thể hiểu *đảng ủy cấp xã là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ cấp xã giữa hai kỳ đại hội, được tổ chức tương ứng với đơn vị hành*

chính xã, phường, đặc khu theo quy định của Điều lệ Đảng và các văn bản hướng dẫn của Trung ương. Đảng ủy cấp xã thực hiện chức năng lãnh đạo toàn diện các tổ chức đảng trực thuộc và các tổ chức, cơ quan, đơn vị cũng như nhân dân trên địa bàn; bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng trong tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị, phát triển KT - XH, quốc phòng, an ninh, công tác xây dựng Đảng và công tác vận động Nhân dân ở cơ sở.

2.1.4.2. Vị trí, chức năng của đảng ủy cấp xã

Theo Quy định số 298-QĐ/TW, ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư, đảng ủy cấp xã là cấp trên trực tiếp của TCCSD ở xã, phường, đặc khu là cấp ủy trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương; đồng thời là cấp ủy cấp trên trực tiếp của các TCCSD, chi bộ trực thuộc trên địa bàn. Về phương diện tổ chức, đảng ủy cấp xã chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh. Quy định này xác lập rõ vị trí pháp lý - chính trị của đảng ủy cấp xã trong mô hình tổ chức mới, nhất là sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và đổi mới tổ chức HTCT ở cơ sở. Nhiều cán bộ là cấp ủy viên, lãnh đạo các ban đảng, cơ quan chuyên môn, MTTQ và các tổ chức CT - XH cấp tỉnh, cấp huyện được chỉ định tham gia ban chấp hành, ban thường vụ đảng ủy cấp xã nhằm bảo đảm chất lượng lãnh đạo trong giai đoạn đầu vận hành mô hình mới. Đảng ủy cấp xã được tổ chức các cơ quan tham mưu, giúp việc gồm Văn phòng đảng ủy, Ban xây dựng Đảng và Cơ quan Ủy ban Kiểm tra đảng ủy, đồng thời có Trung tâm Chính trị cấp xã thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Về vị trí, đảng ủy cấp xã là cấp ủy trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương; lãnh đạo toàn diện ở địa bàn xã, phường, đặc khu. Đảng ủy cấp xã chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của cấp ủy cấp tỉnh và thực hiện sự lãnh đạo toàn diện đối với HTCT ở cấp xã theo quy định của Điều lệ Đảng và các quy định của Trung ương. Với vị trí đó, đảng ủy cấp xã là đầu mối tổ chức triển khai các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến cơ sở; đồng thời trực tiếp lãnh đạo các tổ chức đảng, chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH thực hiện nhiệm vụ chính trị trên địa bàn. Vì vậy, đảng ủy cấp xã giữ vai trò kết nối giữa cấp ủy cấp tỉnh với tổ chức đảng ở cơ sở, bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng gắn với yêu cầu quản trị địa phương và phục vụ Nhân dân.

Về chức năng, đảng ủy cấp xã có chức năng lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và toàn diện đối với các mặt công tác ở cấp xã. Nội dung lãnh đạo không chỉ giới hạn trong công tác xây dựng Đảng, mà còn bao quát hoạt động của chính quyền, MTTQ, các tổ chức CT - XH, các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và việc thực hiện nhiệm vụ chính trị trên địa bàn. Đảng ủy cấp xã có trách nhiệm bảo đảm cho mọi hoạt động của HTCT địa phương được triển khai đúng Điều lệ Đảng, các quy định, hướng dẫn của Trung ương và sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy cấp tỉnh.

Vì vậy, đảng ủy cấp xã không chỉ đóng vai trò định hướng chính trị, mà còn là chủ thể lãnh đạo xây dựng HTCT vững mạnh, nâng cao hiệu quả quản trị địa phương, phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh, giữ vững ổn định chính trị và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng.

2.1.4.3. Nhiệm vụ, quyền hạn của đảng ủy cấp xã

Nhiệm vụ, quyền hạn tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp xã được quy định trong Quy định số 298-QĐ/TW, ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư để đảm bảo việc tổ chức, hoạt động, vận hành thông suốt của các cấp ủy, đảng bộ cấp trên của TCCSĐ ở xã, phường ở tỉnh Gia Lai theo yêu cầu, nhiệm vụ mới. Đảng ủy cấp xã trực thuộc và chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh ủy, trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh; là cấp ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ.

Về nhiệm vụ, quyền hạn tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai theo Quy định số 298-QĐ/TW có 15 nhiệm vụ. Trong đó, xác định rõ một số nội dung mới, quan trọng như: Thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cấp ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ theo quy định của Điều lệ Đảng và các quy định, hướng dẫn của Trung ương. Quyết định chương trình làm việc, chương trình kiểm tra, giám sát toàn khoá, hằng năm của đảng ủy; quy chế làm việc của đảng ủy, ủy ban kiểm tra đảng ủy. Lãnh đạo, chỉ đạo HTCT thực hiện đúng đường lối, chủ trương, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ chính trị của đảng bộ. Lãnh đạo, định hướng những vấn đề quan trọng trước khi HĐND, UBND quyết định. Xác định nhiệm vụ trọng tâm, đột phá, các chương trình, đề án, dự án trọng điểm, mục tiêu, chỉ tiêu, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu về phát triển kinh tế-xã hội trung hạn, dài hạn, hằng năm, công tác quốc phòng, an ninh... và một số nhiệm vụ quan trọng khác. Căn cứ nội dung, tính chất của từng lĩnh vực, đảng ủy ban hành văn bản để lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của đảng bộ. Lãnh đạo, chỉ

đạo, tổ chức thực hiện và sơ kết, tổng kết các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy cấp tỉnh và nghị quyết của đảng ủy cấp xã. Tổ chức triển khai thực hiện thí điểm các chủ trương, mô hình mới theo chỉ đạo của cấp trên. Lãnh đạo công tác xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức. Lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng các tổ chức đảng trực thuộc trong sạch, vững mạnh; công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nâng cao NLLĐ và sức chiến đấu của TCCSĐ và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên; công tác phát triển đảng viên; lãnh đạo công tác tổ chức, cán bộ, thực hiện chính sách cán bộ trong đảng bộ. Lãnh đạo việc đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy của HTCT. Lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát, công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hoá" trong nội bộ.

2.1.4.4. Mối quan hệ công tác của đảng ủy cấp xã trong bối cảnh mới

Trong bối cảnh hiện nay, mối quan hệ công tác của đảng ủy cấp xã được xác lập theo hướng vừa bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, vừa tăng cường tính chủ động, trực tiếp trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Hoạt động của đảng ủy cấp xã được đặt trong hệ thống các mối quan hệ công tác chặt chẽ với cấp ủy cấp trên, các tổ chức đảng trực thuộc, chính quyền địa phương, MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT - XH ở cơ sở.

Thứ nhất, đối với cấp ủy cấp tỉnh, đây là mối quan hệ giữa chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát với lãnh đạo, chỉ đạo. Đảng ủy cấp xã chịu sự lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của tỉnh ủy, ban thường vụ tỉnh ủy về phương hướng, nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng và công tác cán bộ; đồng thời có trách nhiệm cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của cấp ủy cấp trên phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương. Trong bối cảnh mới, khi không còn cấp huyện, mối quan hệ này được thiết lập trực tiếp với cấp tỉnh, làm tăng yêu cầu về tính chủ động, năng lực tổ chức thực hiện và trách nhiệm giải trình của đảng ủy cấp xã.

Thứ hai, đối với các tổ chức đảng trực thuộc, đây là mối quan hệ giữa lãnh đạo với chịu sự lãnh đạo. Đảng ủy cấp xã lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát hoạt động của các tổ chức đảng trực thuộc; quyết định những vấn đề thuộc thẩm quyền và bảo đảm sự thống nhất trong thực hiện nhiệm vụ chính trị trên địa bàn. Sau sắp xếp đơn vị hành chính, số lượng tổ

chức đảng trực thuộc và đảng viên ở nhiều xã tăng lên đáng kể, đòi hỏi phương thức lãnh đạo của đảng ủy cấp xã phải được đổi mới theo hướng khoa học, hiệu quả và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số.

Thứ ba, đối với chính quyền địa phương cấp xã, đây là mối quan hệ giữa Đảng lãnh đạo và chính quyền tổ chức thực hiện. Đảng ủy cấp xã lãnh đạo thông qua việc ban hành nghị quyết, định hướng chủ trương, công tác cán bộ, kiểm tra, giám sát; còn HĐND và UBND cấp xã cụ thể hóa, tổ chức thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền được pháp luật quy định. Trong điều kiện chính quyền địa phương hai cấp, khi nhiều nhiệm vụ từ cấp huyện được chuyển giao cho cấp xã, mối quan hệ này càng đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị địa phương.

Thứ tư, đối với MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT - XH ở cấp xã, đây là mối quan hệ lãnh đạo, định hướng và tạo điều kiện để các tổ chức phát huy vai trò theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Đảng ủy cấp xã lãnh đạo thông qua chủ trương, nghị quyết, công tác cán bộ và kiểm tra, giám sát; đồng thời tôn trọng tính chủ động, sáng tạo của MTTQ và các tổ chức CT - XH trong tập hợp, vận động Nhân dân, thực hiện giám sát, phản biện xã hội và tham gia xây dựng Đảng, chính quyền. Trong bối cảnh mới, mối quan hệ này có ý nghĩa quan trọng trong việc phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân, tạo sự đồng thuận xã hội và củng cố mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân.

Thứ năm, đối với các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và lực lượng vũ trang đứng chân trên địa bàn, đây là mối quan hệ phối hợp công tác trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và quy chế phối hợp. Đảng ủy cấp xã chủ động phối hợp trong thực hiện các nhiệm vụ phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội, xây dựng HTCT và giải quyết những vấn đề phát sinh trên địa bàn. Trong điều kiện địa giới hành chính được mở rộng và tính liên kết vùng ngày càng cao, hiệu quả của mối quan hệ phối hợp này có ý nghĩa quan trọng trong việc huy động các nguồn lực phục vụ phát triển địa phương.

Như vậy, mối quan hệ công tác của đảng ủy cấp xã trong giai đoạn hiện nay được thiết lập theo hướng vừa bảo đảm nguyên tắc lãnh đạo thống nhất của Đảng, vừa tăng cường vai trò trực tiếp, toàn diện của cấp ủy ở cơ sở trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị. Đây là cơ sở quan trọng để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT trên địa bàn xã, phường, đặc khu trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

2.1.5. Bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai – khái niệm, chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm và vai trò

2.1.5.1. Khái niệm bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Bí thư đảng ủy cấp xã là người đứng đầu đảng ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ ở xã, phường, đặc khu; giữ vai trò chủ trì, định hướng và chịu trách nhiệm chính về hoạt động của cấp ủy trong phạm vi địa bàn cấp xã. Với tư cách là người đứng đầu cấp ủy, BTĐU cấp xã cùng tập thể cấp ủy lãnh đạo việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời bảo đảm sự thống nhất giữa công tác xây dựng Đảng với lãnh đạo chính quyền, MTTQ và các tổ chức chính trị – xã hội ở cơ sở. Trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính hiện nay, BTĐU cấp xã là chủ thể giữ vai trò trung tâm trong duy trì sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, củng cố đoàn kết nội bộ, giữ vững ổn định chính trị và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Theo Điều 6, Quyết định số 302-QĐ/TW, ngày 09/6/2025 của Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy chế làm việc mẫu của đảng ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ ở xã, phường, đặc khu quy định: *BTĐU là người đứng đầu đảng ủy, chịu trách nhiệm cao nhất trước đảng ủy, ban thường vụ và thường trực đảng ủy; cùng đảng ủy, ban thường vụ và thường trực đảng ủy chịu trách nhiệm trước tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương, trước đảng bộ và Nhân dân địa phương về sự lãnh đạo của Đảng trên mọi lĩnh vực ở địa phương và chịu trách nhiệm trực tiếp về những công việc được phân công [11].*

Với tư cách là người đứng đầu đảng ủy, BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trực tiếp chủ trì các hội nghị cấp ủy, định hướng nội dung, phương pháp lãnh đạo, tổ chức phân công nhiệm vụ cho các cấp ủy viên; chỉ đạo công tác tư tưởng, tổ chức, kiểm tra, giám sát và dân vận của Đảng ủy; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, đoàn kết nội bộ. BTĐU cấp xã cũng chịu trách nhiệm theo dõi, kiểm tra việc thực hiện các nghị quyết của Đảng ủy, định kỳ sơ kết, tổng kết và báo cáo cấp ủy cấp trên.

Trong bối cảnh đổi mới, đặc biệt tại các địa bàn có đặc thù về dân tộc, tôn giáo và yêu cầu phát triển nhanh như tỉnh Gia Lai, BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai là người đứng đầu cấp ủy cơ sở, giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo chính trị, phải hội tụ đầy đủ năng lực để cụ thể hóa đường lối chính trị, điều hành

tập thể và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế – xã hội, bảo đảm quốc phòng – an ninh, xây dựng HTCT vững mạnh ở cơ sở.

2.1.5.2. Chức trách, nhiệm vụ của bí thư đảng ủy cấp xã

Theo Quyết định số 302-QĐ/TW, ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư ban hành Quy chế làm việc mẫu của đảng ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ ở xã, BTĐU cấp xã có một số chức trách, nhiệm vụ sau: Chủ trì các công việc của đảng ủy, ban thường vụ và thường trực đảng ủy; chủ trì và kết luận các hội nghị của cấp ủy; chủ động đề xuất, trao đổi trong thường trực đảng ủy những vấn đề lớn, quan trọng để đưa ra ban thường vụ đảng ủy, ban chấp hành đảng bộ thảo luận, quyết định. Chỉ đạo tổ chức quán triệt trong đảng bộ và trực tiếp tổ chức quán triệt trong đảng ủy, ban thường vụ các nghị quyết, chỉ thị của Đảng; chỉ đạo và định hướng chuẩn bị những đề án quan trọng nhằm cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị của Đảng để trình hội nghị đảng ủy, ban thường vụ đảng ủy thảo luận, quyết định. Tập trung chỉ đạo và thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm trong từng giai đoạn, các khâu và lĩnh vực công tác khó khăn, phức tạp nhất; trực tiếp nắm và chỉ đạo những vấn đề cơ mật về quốc phòng, an ninh, đối ngoại, về công tác bảo vệ Đảng; chỉ đạo công tác xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ theo quy định và chịu trách nhiệm về công tác chính trị, tư tưởng, tổ chức, cán bộ; trực tiếp chỉ đạo công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học và xây dựng lý luận; chủ trì việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên ban thường vụ đảng ủy, việc chất vấn và trả lời chất vấn theo quy định. Chủ động kiến nghị với ban thường vụ đảng ủy các chủ trương, biện pháp để cải tiến và đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy; bảo đảm sinh hoạt của đảng ủy, ban thường vụ và thường trực đảng ủy được thực hiện đúng quy chế làm việc, đúng nguyên tắc lãnh đạo của Đảng. Giữ vững đoàn kết, thống nhất trong nội bộ cấp ủy và trong đảng bộ. Chỉ đạo công tác tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, bảo vệ người phát hiện, tố giác, đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; thực hiện việc tiếp dân, đối thoại trực tiếp với dân và xử lý những phản ánh, kiến nghị của dân theo quy định. Chỉ đạo việc sơ kết, tổng kết việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng và chỉ đạo tổng kết các lĩnh vực công tác lớn, quan trọng của đảng bộ; thay mặt đảng ủy báo cáo với cấp ủy cấp trên và thông báo cho cấp dưới về tình hình thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng ở đảng bộ và hoạt động của cấp ủy theo đúng quy định; khi cần thiết trực tiếp báo cáo với cấp ủy cấp

trên về tình hình của đảng bộ và chịu trách nhiệm cá nhân về những nội dung báo cáo đó. Chỉ đạo phó bí thư thường trực đảng ủy giải quyết công việc hằng ngày của đảng bộ; chỉ đạo phó bí thư thường trực - chủ tịch HĐND, phó bí thư - chủ tịch UBND tổ chức triển khai thực hiện nghị quyết, chủ trương của Đảng và của đảng ủy có liên quan đến hoạt động của cơ quan nhà nước ở cấp xã. Khi cần thiết, được yêu cầu các cơ quan, tổ chức đảng trực thuộc đảng ủy, các cán bộ, đảng viên trong đảng bộ báo cáo về việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao; thay mặt đảng ủy, ban thường vụ đảng ủy ký các nghị quyết, chỉ thị, các văn bản của đảng ủy, ban thường vụ đảng ủy. Giữ mối liên hệ với các ủy viên ban chấp hành, ban thường vụ, bí thư cấp ủy trực thuộc theo quy định. Thực hiện các nhiệm vụ khác do cấp trên và đảng ủy, ban thường vụ, thường trực đảng ủy phân công.

2.1.5.3. Đặc điểm của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp và đổi mới tổ chức bộ máy của HTCT, vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã có nhiều thay đổi so với trước đây. Với tư cách là người đứng đầu cấp ủy, BTĐU cấp xã vừa là hạt nhân đoàn kết trong cấp ủy, vừa là người trực tiếp tổ chức, điều hành và chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động lãnh đạo của đảng bộ trên địa bàn. Những thay đổi về phạm vi quản lý, chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu quản trị địa phương đã tạo nên một số đặc điểm nổi bật của đội ngũ BTĐU cấp xã.

Thứ nhất, BTĐU cấp xã là người đứng đầu cấp ủy, vừa chịu trách nhiệm cá nhân, vừa hoạt động trong cơ chế tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Bí thư giữ vai trò chủ trì các hoạt động của ban chấp hành, ban thường vụ đảng ủy; định hướng nội dung lãnh đạo, xây dựng chương trình, kế hoạch công tác, đồng thời bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ trong quá trình ra quyết định. Mọi quyết định quan trọng đều được thảo luận và quyết định theo tập thể, song bí thư vẫn là người chịu trách nhiệm chính trước cấp ủy cấp trên về kết quả lãnh đạo của đảng bộ. Vì vậy, NLLĐ của bí thư không chỉ thể hiện ở khả năng quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, mà còn ở năng lực quy tụ, phát huy trí tuệ tập thể và xây dựng sự đồng thuận trong cấp ủy.

Thứ hai, BTĐU cấp xã lãnh đạo địa bàn có quy mô lớn hơn, dân cư đông hơn và điều kiện phát triển đa dạng hơn. Sau khi sắp xếp đơn vị hành chính, nhiều xã, phường được hình thành trên cơ sở hợp nhất nhiều đơn vị hành chính cũ, làm gia tăng diện tích tự nhiên, quy mô dân số, số lượng tổ

chức đảng và phạm vi quản lý. Điều này đặt ra yêu cầu đối với BTĐU phải có tư duy quản trị địa phương toàn diện, khả năng điều phối nguồn lực, xử lý các mối quan hệ lợi ích và giải quyết những vấn đề phát sinh trong một không gian phát triển rộng hơn, đa dạng hơn.

Thứ ba, BTĐU cấp xã là người trực tiếp gắn bó với cơ sở, thường xuyên tiếp xúc, đối thoại với Nhân dân và giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Cấp xã là cấp gần dân nhất, trực tiếp triển khai các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và giải quyết phần lớn các yêu cầu của người dân. Vì vậy, BTĐU không chỉ cần có bản lĩnh chính trị, NLLĐ mà còn phải có kỹ năng dân vận, đối thoại, hòa giải, xử lý tình huống và giải quyết khiếu nại, kiến nghị ngay từ cơ sở, góp phần giữ vững ổn định chính trị và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng.

Thứ tư, BTĐU cấp xã hoạt động trong điều kiện phân cấp, phân quyền ngày càng mạnh mẽ và khối lượng nhiệm vụ ngày càng gia tăng. Việc bỏ cấp huyện và chuyển giao nhiều nhiệm vụ về cấp xã đã làm mở rộng thẩm quyền, đồng thời tăng trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu. Bên cạnh công tác xây dựng Đảng, bí thư còn phải lãnh đạo phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh, chuyển đổi số, cải cách hành chính, xây dựng chính quyền số, xử lý các vấn đề phát sinh trên địa bàn. Điều đó đòi hỏi bí thư phải có năng lực tư duy chiến lược, năng lực điều hành, khả năng phối hợp liên ngành và thích ứng nhanh với yêu cầu đổi mới quản trị địa phương.

Thứ năm, yêu cầu về năng lực của BTĐU cấp xã có sự khác biệt tùy theo đặc điểm của từng loại hình địa bàn. Đối với các xã miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, bí thư cần am hiểu phong tục, tập quán, ngôn ngữ, có năng lực dân vận, vận động quần chúng và giải quyết các vấn đề liên quan đến dân tộc, tôn giáo, đất đai, bảo vệ rừng và an ninh biên giới. Đối với các xã đồng bằng, ven biển hoặc phường đô thị, yêu cầu nổi bật là năng lực quản trị phát triển, thu hút đầu tư, quản lý đô thị, chuyển đổi số, cải cách hành chính và xử lý các vấn đề KT - XH phát sinh trong quá trình đô thị hóa. Sự khác biệt về điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa và xã hội đòi hỏi BTĐU cấp xã phải có năng lực thích ứng linh hoạt, biết vận dụng sáng tạo chủ trương của Đảng vào điều kiện cụ thể của từng địa phương.

2.1.5.5. Vai trò của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Thứ nhất, BTĐU cấp xã giữ vai trò chủ trì và chịu trách nhiệm về hoạt động lãnh đạo của đảng bộ.

Với tư cách là người đứng đầu cấp ủy, bí thư có trách nhiệm định hướng chính trị, chủ trì việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương. Trong mô hình tổ chức mới, khi cấp xã trở thành không gian trực tiếp triển khai các chủ trương lớn về phát triển KT - XH, quản trị dân cư, chuyển đổi số, bảo đảm quốc phòng - an ninh và phục vụ Nhân dân, vai trò này càng có ý nghĩa quyết định. BTĐU cấp xã không chỉ truyền đạt nghị quyết mà còn phải biến nghị quyết thành chương trình hành động cụ thể, có trọng tâm, có người chịu trách nhiệm và có kết quả thực tiễn.

Thứ hai, BTĐU cấp xã giữ vai trò trung tâm tổ chức, điều hòa và bảo đảm sự thống nhất trong hoạt động của HTCT cấp xã.

BTĐU cấp xã giữ vai trò lãnh đạo, định hướng, phối hợp và kiểm tra để các chủ thể trong HTCT cùng cấp hoạt động đồng bộ, đúng chức năng, đúng thẩm quyền và đúng định hướng chính trị. Thông qua việc chủ trì hoạt động của cấp ủy, lãnh đạo công tác cán bộ, kiểm tra, giám sát, dân vận và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, BTĐU cấp xã góp phần tạo nên sự thống nhất giữa ý chí lãnh đạo của Đảng với hiệu lực quản lý của chính quyền và sức mạnh vận động quần chúng của Mặt trận, đoàn thể.

Thứ ba, BTĐU cấp xã giữ vai trò quan trọng đối với chất lượng xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ và thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Chất lượng sinh hoạt cấp ủy, NLLĐ của TCCSĐ, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ phát triển địa phương đều chịu ảnh hưởng trực tiếp từ phẩm chất, năng lực, uy tín và phương pháp lãnh đạo của BTĐU cấp xã. Trong bối cảnh sắp xếp đơn vị hành chính, kiện toàn tổ chức đảng, đổi mới phương thức lãnh đạo và nâng cao hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở, BTĐU cấp xã càng phải thể hiện rõ vai trò nêu gương, quy tụ đoàn kết nội bộ, phát hiện và sử dụng cán bộ, kiểm soát quyền lực, phòng ngừa biểu hiện cục bộ, khép kín, trì trệ trong lãnh đạo, quản lý.

Thứ tư, đối với tỉnh Gia Lai, BTĐU cấp xã còn giữ vai trò định hướng phát triển phù hợp với đặc thù từng vùng, từng địa bàn.

Trong điều kiện địa bàn rộng, dân cư đa dạng, có sự khác biệt giữa khu vực đô thị, nông thôn, miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, khu vực biên giới và các địa bàn đang đô thị hóa, yêu cầu đặt ra đối với BTĐU cấp xã không hoàn toàn giống nhau. Ở vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vai trò nổi bật là dân vận, giữ gìn đoàn kết cộng đồng, giải quyết vấn đề đất đai, sinh kế, an ninh cơ sở. Ở khu vực đô thị, trung tâm hành chính, dịch vụ, yêu cầu nổi bật là cải cách hành chính, chuyển đổi số, quản lý trật tự đô thị, nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. Chính vì vậy, BTĐU cấp xã ở Gia Lai phải có năng lực thích ứng linh hoạt, biết lựa chọn trọng tâm lãnh đạo phù hợp với từng địa bàn, tránh áp dụng máy móc một mô hình chung cho mọi nơi.

2.2. Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới - khái niệm, nội dung và vai trò

2.2.1. Khái niệm

2.2.1.1. Khái niệm về năng lực

"Năng lực" là khái niệm được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực như quản lý, giáo dục, tâm lý học, hành chính và quản trị nguồn nhân lực. Mặc dù được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, song các quan điểm đều thống nhất rằng năng lực là yếu tố quyết định khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cá nhân.

Theo Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, “năng lực được hiểu là khả năng hoặc điều kiện chủ quan, tự nhiên cho phép con người thực hiện một hoạt động nhất định; đồng thời là những phẩm chất tâm lý và sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành hoạt động với chất lượng cao” [191, tr.660]. Dưới góc độ tâm lý học, năng lực được xem là tổng hợp các thuộc tính của cá nhân phù hợp với yêu cầu của một loại hoạt động nhất định, bảo đảm cho hoạt động đó đạt hiệu quả. Trong lĩnh vực hành chính công, Thuật ngữ Hành chính “xác định năng lực là khả năng của cá nhân hoặc tổ chức trong việc thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ được giao” [65, tr.182].

Trong tác phẩm Luận cương về Phoi-ơ-bắc (1845), C. Mác khẳng định: “...bản chất con người không phải là một cái trừu tượng cố hữu của cá nhân riêng biệt. Trong tính hiện thực của nó, bản chất con người là tổng hòa những quan hệ xã hội” [96, tr.11]. Luận điểm này cho thấy con người nói chung và các phẩm chất, năng lực của con người nói riêng không phải là những yếu tố bất biến hay hoàn toàn bẩm sinh, mà được hình thành, phát triển và hoàn thiện thông qua hoạt động thực tiễn và các mối quan hệ xã

hội. Đây cũng là cơ sở phương pháp luận quan trọng để nhận thức năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và BTĐU cấp xã nói riêng, bởi năng lực luôn gắn với quá trình học tập, rèn luyện, công tác và giải quyết các nhiệm vụ thực tiễn.

Mặc dù cách diễn đạt có sự khác nhau, song các quan niệm trên đều cho thấy năng lực không chỉ là khả năng tiềm ẩn của cá nhân mà còn là sự kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và khả năng vận dụng những yếu tố đó vào thực tiễn để hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng và hiệu quả cao. Như vậy, năng lực không phải là yếu tố bẩm sinh hay chỉ được đánh giá thông qua trình độ đào tạo, mà được hình thành, phát triển và hoàn thiện thông qua quá trình học tập, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm và thực tiễn công tác.

Trên cơ sở kế thừa các quan điểm nêu trên, trong phạm vi luận án, *“năng lực được hiểu là tổng hợp kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và khả năng vận dụng những yếu tố đó vào thực tiễn nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ, quyền hạn được giao trong những điều kiện cụ thể.”*

Năng lực của mỗi cá nhân được cấu thành bởi ba yếu tố cơ bản:

Một là, kiến thức. Đây là hệ thống tri thức mà cá nhân tích lũy thông qua học tập, đào tạo, bồi dưỡng và thực tiễn công tác, bao gồm kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, pháp luật và các lĩnh vực liên quan đến chức trách, nhiệm vụ. Kiến thức là nền tảng để cá nhân nhận thức đúng vấn đề, phân tích tình huống và đưa ra các quyết định phù hợp.

Hai là, kỹ năng. Kỹ năng là khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn để thực hiện nhiệm vụ một cách thành thạo, hiệu quả. Kỹ năng được hình thành và phát triển chủ yếu thông qua quá trình rèn luyện và trải nghiệm thực tiễn, bao gồm các kỹ năng như giao tiếp, lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện, phân tích, xử lý tình huống, phối hợp và ứng dụng công nghệ thông tin. Mức độ thành thạo của kỹ năng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc.

Ba là, thái độ. Thái độ phản ánh nhận thức, trách nhiệm, động cơ, tinh thần phục vụ và ý thức của cá nhân đối với công việc. Đây là yếu tố định hướng hành vi, quyết định mức độ tận tâm, tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Một cá nhân có kiến thức và kỹ năng tốt nhưng thiếu thái độ đúng đắn thì khó có thể hoàn thành nhiệm vụ với hiệu quả cao.

Như vậy, kiến thức, kỹ năng và thái độ là ba thành tố có mối quan hệ chặt chẽ, bổ sung và tác động lẫn nhau trong việc hình thành năng lực của mỗi cá nhân. Việc phát triển đồng bộ các thành tố này là điều kiện quan trọng

để nâng cao chất lượng thực thi nhiệm vụ, đặc biệt đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong HTCT.

2.2.1.2. Khái niệm về năng lực lãnh đạo

Trong lý luận khoa học về lãnh đạo và công tác xây dựng Đảng, lãnh đạo là phạm trù phản ánh hoạt động định hướng, tổ chức và điều hành nhằm thực hiện mục tiêu chung của tổ chức. Đây là phương diện thể hiện tập trung năng lực của chủ thể trong việc tác động đến đối tượng lãnh đạo bằng chủ trương, phương pháp và tổ chức thực hiện. Theo đó, *lãnh đạo được hiểu là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể lãnh đạo đối với đối tượng lãnh đạo nhằm định hướng, tổ chức và huy động các nguồn lực để thực hiện mục tiêu đã xác định; trong lĩnh vực xây dựng Đảng, đó là hoạt động của tổ chức đảng hoặc người đứng đầu nhằm định hướng chính trị, đề ra chủ trương, tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị theo mục tiêu của Đảng.*

Năng lực lãnh đạo là một phạm trù được nghiên cứu trong nhiều lĩnh vực như chính trị học, quản lý học, hành chính công và xã hội học. Tuy có cách tiếp cận khác nhau, nhưng nhìn chung, NLLĐ được hiểu là tổng hợp những phẩm chất, kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có của chủ thể lãnh đạo nhằm định hướng, tổ chức, điều hành và thúc đẩy tập thể hoàn thành mục tiêu chung. Nói cách khác, NLLĐ phản ánh khả năng của người lãnh đạo trong việc nhận thức và xử lý tình huống, ra quyết định phù hợp, tạo ảnh hưởng và huy động nguồn lực để đạt được hiệu quả lãnh đạo cao nhất.

Về cấu trúc, NLLĐ bao gồm ba nhóm yếu tố cơ bản. Thứ nhất là *tri thức*, bao gồm tri thức lý luận chính trị, tri thức quản lý nhà nước, tri thức chuyên môn và sự am hiểu về bối cảnh KT - XH. Đây là nền tảng định hướng tư duy và quyết định chất lượng chủ trương, giải pháp lãnh đạo. Thứ hai là *kỹ năng*, thể hiện ở khả năng lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, điều phối nguồn lực, giao tiếp, thuyết phục, giải quyết xung đột, ra quyết định và kiểm tra, giám sát. Kỹ năng quyết định hiệu quả chuyển hóa tri thức thành hành động và kết quả thực tiễn. Thứ ba là *phẩm chất và thái độ*, bao gồm bản lĩnh chính trị, sự gương mẫu, tinh thần trách nhiệm, tính quyết đoán, tính dân chủ, đạo đức công vụ và thái độ phục vụ nhân dân. Đây là khía cạnh bảo đảm tính chính danh và niềm tin xã hội đối với người lãnh đạo.

Năng lực lãnh đạo không phải là yếu tố có sẵn mà được hình thành, phát triển thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện thực tiễn. Việc nâng cao NLLĐ gắn liền với môi trường công tác, cơ chế trọng dụng nhân tài, khả năng học hỏi và tự hoàn thiện của người lãnh đạo. Trong thực tiễn, NLLĐ không chỉ thể hiện qua lời nói hay văn bản chỉ đạo, mà quan trọng hơn là khả năng tổ chức thực thi, kiểm tra, đánh giá và chịu trách nhiệm về kết quả. Một người lãnh đạo có năng lực phải biết xây dựng tầm nhìn, khả năng dự báo, phát hiện và giải quyết vấn đề một cách chủ động, sáng tạo, hiệu quả.

Trong bối cảnh hiện nay, NLLĐ phải đáp ứng yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, cải cách hành chính nhà nước, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, ứng dụng công nghệ số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Người lãnh đạo cần có tư duy mở, khả năng thích ứng, năng lực quản trị sự thay đổi và khuyến khích đổi mới sáng tạo trong tổ chức và cộng đồng. Đồng thời, phải coi trọng công tác dân vận, lắng nghe và tập hợp sức mạnh của nhân dân, xây dựng khối đoàn kết nội bộ và củng cố niềm tin chính trị đối với Đảng.

Từ những nội dung trên, có thể khái quát: *Năng lực lãnh đạo là khả năng vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của người lãnh đạo nhằm định hướng, dẫn dắt tổ chức, hệ thống hoặc cộng đồng đạt được mục tiêu đặt ra, bảo đảm hiệu quả, phù hợp với yêu cầu thực tiễn và lợi ích chung; đồng thời tạo được sự đồng thuận, niềm tin và ủng hộ trong quá trình thực thi nhiệm vụ lãnh đạo.*

2.2.1.3. Khái niệm năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Năng lực lãnh đạo của BTĐU cấp xã ở Gia Lai là sự tổng hòa những phẩm chất, tri thức, kỹ năng và thái độ chính trị cần thiết để định hướng, tổ chức, điều hành và phát huy sức mạnh của HTCT cơ sở, nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội, giữ vững quốc phòng – an ninh và xây dựng nông thôn mới trên địa bàn. Theo quan điểm của Hồ Chí Minh, “*lãnh đạo đúng nghĩa là phải quyết định mọi vấn đề một cách cho đúng, phải tổ chức thi hành cho đúng và phải tổ chức kiểm soát cho đúng*” [99, tr. 325]; điều đó cho thấy NLLĐ không chỉ là khả năng ra quyết định, mà còn là năng lực tổ chức, kiểm tra và chịu trách nhiệm về kết quả. Từ đó, có thể hiểu NLLĐ của BTĐU cấp xã là khả năng vận dụng tổng hợp tri thức, kỹ

năng và phẩm chất của người lãnh đạo để định hướng, dẫn dắt, điều hành và thúc đẩy HTCT cơ sở hoạt động hiệu quả, phù hợp với điều kiện địa phương, đồng thời tạo được sự đồng thuận và niềm tin của nhân dân.

Cấu trúc của NLLĐ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai là một chỉnh thể thống nhất gồm ba nhóm yếu tố cơ bản có quan hệ biện chứng với nhau.

Thứ nhất là tri thức lãnh đạo, bao gồm hiểu biết về lý luận chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và tri thức quản lý nhà nước, quản lý xã hội. Bên cạnh đó, bí thư cần am hiểu sâu sắc đặc điểm văn hóa – xã hội, dân tộc, tôn giáo, tình hình kinh tế, quốc phòng – an ninh của địa phương để có khả năng hoạch định chủ trương, giải pháp sát hợp thực tiễn. Như trong báo cáo tổng quan đề tài cấp nhà nước Nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới đã nêu: “NLLĐ của Đảng là khả năng nắm bắt thực tiễn, đánh giá, điều chỉnh và xác định đúng nhiệm vụ chiến lược, đề ra phương hướng hành động phù hợp” [116].

Thứ hai là kỹ năng lãnh đạo, được thể hiện qua năng lực lập kế hoạch, điều hành, phối hợp và tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng ủy; kỹ năng giao tiếp, thuyết phục, giải quyết xung đột, kiểm tra, giám sát và tổng kết thực tiễn. Kỹ năng là cầu nối giúp chuyển hóa tri thức thành hành động và kết quả thực tiễn, phản ánh năng lực điều hành thực tế của người lãnh đạo.

Thứ ba là phẩm chất và thái độ lãnh đạo, bao gồm bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm, tính gương mẫu, dân chủ, liêm chính và đạo đức công vụ. Đây là phương diện đảm bảo tính chính danh, uy tín và niềm tin xã hội đối với người lãnh đạo. Như Vũ Duy Lãm từng nhấn mạnh, “NLLĐ của Đảng chính là khả năng kết hợp hài hòa giữa phẩm chất chính trị và năng lực tổ chức thực tiễn để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị ở địa phương” [83]. Đối với BTĐU cấp xã ở Gia Lai, phẩm chất và thái độ ấy còn thể hiện qua tinh thần gần dân, trọng dân, biết lắng nghe và dựa vào nhân dân, phát huy vai trò của già làng, người có uy tín trong cộng đồng, góp phần củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Trong bối cảnh hiện nay, khi Gia Lai đang thực hiện mô hình chính quyền hai cấp, chuyển đổi số và phát triển kinh tế xanh, NLLĐ của BTĐU cấp xã càng đòi hỏi cao hơn. Người lãnh đạo cơ sở cần có tư duy đổi mới, khả năng quản trị sự thay đổi, năng lực ứng dụng công nghệ số và khuyến khích sáng tạo trong tổ chức. Đồng thời, phải coi trọng công tác dân vận, xây dựng

nội bộ đoàn kết, tạo đồng thuận xã hội và củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Và tại quy định 298-QĐ/TW ngày 09/6/2025 xác định đảng ủy cấp xã là đảng ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ ở xã, phường, đặc khu, có chức năng lãnh đạo toàn diện HTCT ở cơ sở; vì vậy, NLLĐ của bí thư không chỉ là năng lực cá nhân, mà còn là năng lực chủ trì, định hướng, tổ chức và kiểm soát việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của cả HTCT cùng cấp

Từ những phân tích trên, có thể khái quát: *Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai là khả năng huy động và vận dụng tổng hợp tri thức, kinh nghiệm, kỹ năng, phương pháp công tác để cùng cấp ủy định hướng, ra quyết định, tổ chức thực hiện, kiểm tra, phối hợp và xử lý hiệu quả các vấn đề nảy sinh; qua đó lãnh đạo HTCT và Nhân dân thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương trong những giai đoạn lịch sử nhất định.*

2.2.2. Nội dung năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

2.2.2.1. Năng lực quán triệt, vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết của cấp trên của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Năng lực quán triệt, vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết của cấp trên là khả năng của BTĐU cấp xã trong việc nhận thức đầy đủ, chính xác nội dung, quan điểm, mục tiêu của các chủ trương, nghị quyết; đồng thời biết cụ thể hóa và tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương. Đây là năng lực giữ vai trò nền tảng trong hoạt động lãnh đạo của BTĐU cấp xã, quyết định trực tiếp đến chất lượng tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Nghị quyết số 28-NQ/TW về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đã nhấn mạnh yêu cầu “đổi mới, nâng cao chất lượng ban hành và tổ chức thực hiện đạt hiệu quả cao chủ trương, đường lối của Đảng”. Từ đó đặt ra yêu cầu đối với BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong nâng cao năng lực quán triệt, cụ thể hóa và vận dụng linh hoạt các chủ trương, nghị quyết vào thực tiễn địa phương.

Một là, nắm vững và tổ chức quán triệt đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên trong lãnh đạo, chỉ đạo ở địa phương. BTĐU cấp xã phải có khả năng nghiên cứu, tiếp thu đầy đủ nội dung các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quy định của Trung ương, của cấp ủy cấp trên và hệ thống chính sách, pháp luật

của Nhà nước; hiểu rõ mục tiêu, yêu cầu, quan điểm chỉ đạo và những nhiệm vụ trọng tâm đặt ra đối với địa phương. Đồng thời, BTĐU cấp xã phải tổ chức quán triệt kịp thời, đầy đủ đến cán bộ, đảng viên và các tổ chức trong HTCT nhằm bảo đảm sự thống nhất về nhận thức và hành động trong quá trình triển khai thực hiện. Đây là cơ sở quan trọng để bảo đảm hoạt động lãnh đạo của cấp ủy đúng định hướng chính trị, đúng nguyên tắc và phù hợp với yêu cầu của cấp trên.

Hai là, có khả năng cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị, quy định của cấp trên thành chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương. Đây là biểu hiện trực tiếp của NLLĐ và tư duy thực tiễn của BTĐU cấp xã. Trên cơ sở nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, BTĐU cấp xã phải biết lựa chọn nội dung trọng tâm, xác định khâu đột phá, xây dựng chương trình hành động, kế hoạch thực hiện sát với điều kiện KT - XH, đặc điểm dân cư, trình độ phát triển và yêu cầu thực tiễn của địa phương. Việc cụ thể hóa phải bảo đảm tính khả thi, rõ nhiệm vụ, rõ trách nhiệm, rõ lộ trình thực hiện và phù hợp với nguồn lực của địa phương. Nếu cụ thể hóa mang tính hình thức, chung chung hoặc sao chép máy móc sẽ làm giảm hiệu quả lãnh đạo và khó đưa nghị quyết vào cuộc sống.

Ba là, có khả năng vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên vào điều kiện thực tiễn của địa phương. Trên cơ sở quán triệt đầy đủ các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của Tỉnh ủy, BTĐU cấp xã phải có khả năng cùng đảng ủy, ban thường vụ đảng ủy nghiên cứu, phân tích tình hình thực tiễn, xác định những vấn đề trọng tâm, trọng điểm để xây dựng, ban hành các nghị quyết, kết luận và đề ra những chủ trương lớn của cấp ủy bảo đảm đúng quan điểm, đường lối của Đảng, đồng thời phù hợp với đặc điểm, điều kiện và yêu cầu phát triển của địa phương. Đây là biểu hiện trực tiếp của năng lực tư duy lãnh đạo, khả năng cụ thể hóa và vận dụng sáng tạo chủ trương của Đảng vào hoạt động lãnh đạo ở cơ sở, góp phần nâng cao chất lượng các quyết sách của cấp ủy.

Bốn là, có khả năng định hướng những vấn đề trọng tâm và đề xuất các chủ trương lãnh đạo phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương. Trên cơ sở quán triệt đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng và nghị quyết của cấp trên, BTĐU cấp xã phải có khả năng cùng tập thể cấp ủy xác định đúng những nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá và các vấn đề cần ưu tiên lãnh đạo

trong từng giai đoạn. Năng lực này thể hiện ở khả năng nhận diện những vấn đề nổi lên từ thực tiễn địa phương, dự báo xu hướng phát triển và đề xuất các định hướng lãnh đạo phù hợp với điều kiện, nguồn lực và yêu cầu nhiệm vụ của cấp xã. Việc xác định đúng trọng tâm, trọng điểm sẽ tạo cơ sở để cấp ủy ban hành các chủ trương lãnh đạo thống nhất, sát thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo của tổ chức đảng và bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững của địa phương.

Năm là, có khả năng cập nhật, bổ sung và vận dụng kịp thời các chủ trương, quy định mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào hoạt động lãnh đạo của cấp ủy. Trong bối cảnh hệ thống chủ trương, chính sách, pháp luật thường xuyên được bổ sung, hoàn thiện, đặc biệt khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, BTĐU cấp xã phải chủ động nghiên cứu, nắm bắt những quy định mới để tham mưu cho cấp ủy điều chỉnh, bổ sung chủ trương lãnh đạo phù hợp. Đồng thời, cần có khả năng phát hiện những vấn đề mới phát sinh từ thực tiễn, chủ động đề xuất với cấp ủy và cấp có thẩm quyền những định hướng, giải pháp nhằm bảo đảm hoạt động lãnh đạo của đảng bộ cấp xã luôn bám sát yêu cầu thực tiễn và các chủ trương mới của Đảng.

Trong bối cảnh hiện nay, khi yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và xây dựng chính quyền địa phương hiện đại ngày càng cao, năng lực quán triệt, vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên của BTĐU cấp xã càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Đây là cơ sở bảo đảm nghị quyết của Đảng được triển khai hiệu quả ở cơ sở, góp phần nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng và thúc đẩy phát triển địa phương trong giai đoạn mới.

2.2.2.2. Năng lực tổ chức, điều hành hoạt động cấp ủy của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Năng lực tổ chức, điều hành hoạt động cấp ủy là khả năng của BTĐU cấp xã trong việc lãnh đạo, điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ, các tổ chức trong HTCT ở cơ sở bảo đảm đúng nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt đảng, đúng quy chế làm việc và thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chính trị của địa phương. Năng lực này phản ánh trực tiếp trình độ lãnh đạo, khả năng

tổ chức thực tiễn, phong cách công tác và vai trò của người đứng đầu cấp ủy trong duy trì sự đoàn kết, thống nhất và nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Quy định số 20-QĐ/TW, ngày 08/4/2026 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIV về thi hành Điều lệ Đảng tiếp tục khẳng định yêu cầu thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách; phát huy trách nhiệm của bí thư, ban thường vụ và cấp ủy trong lãnh đạo, điều hành hoạt động của đảng bộ. Đồng thời, Quy định số 298-QĐ/TW ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của đảng ủy cấp trên trực tiếp của TCCSĐ, yêu cầu nâng cao chất lượng lãnh đạo, điều hành, phối hợp và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cấp ủy. Đây là những căn cứ chính trị, pháp lý quan trọng đặt ra yêu cầu đối với BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong nâng cao năng lực tổ chức, điều hành hoạt động của cấp ủy đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Một là, năng lực điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp của cấp ủy bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc và phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị. BTĐU cấp xã phải có khả năng xây dựng và tổ chức thực hiện nghiêm túc quy chế làm việc của cấp ủy; duy trì nền nếp sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt ban thường vụ; tổ chức các hội nghị bảo đảm đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Trong quá trình điều hành hội nghị, BTĐU cấp xã phải biết gọi mở vấn đề, định hướng thảo luận, phát huy trí tuệ tập thể, tạo điều kiện để cấp ủy viên tham gia ý kiến dân chủ, khách quan trước khi quyết nghị; đồng thời kết luận rõ ràng, xác định cụ thể trách nhiệm tổ chức thực hiện sau hội nghị.

Hai là, năng lực phân công nhiệm vụ cho cấp ủy viên và các tổ chức trong HTCT phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và năng lực của từng cá nhân, tổ chức. BTĐU cấp xã phải có khả năng phân công công việc rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm; bảo đảm phát huy năng lực, sở trường của từng cấp ủy viên, từng tổ chức trong HTCT. Đồng thời, BTĐU cấp xã phải thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc việc thực hiện nhiệm vụ được giao; kịp thời điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ khi cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của cấp ủy và HTCT ở địa phương.

Ba là, năng lực chủ động phối hợp, điều hòa hoạt động giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH trong thực hiện nhiệm vụ chính

trị ở địa phương. BTĐU cấp xã phải có khả năng xây dựng mối quan hệ phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa cấp ủy với chính quyền và các tổ chức trong HTCT; bảo đảm sự đồng bộ trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH, quốc phòng, an ninh, xây dựng Đảng và xây dựng HTCT cấp xã. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp của HTCT, tránh chồng chéo, đùn đẩy trách nhiệm hoặc thiếu thống nhất trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở địa phương.

Bốn là, năng lực theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy và kịp thời xử lý hoặc chỉ đạo xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện. BTĐU cấp xã phải thường xuyên kiểm tra, giám sát tiến độ và kết quả thực hiện các nhiệm vụ do cấp ủy đề ra; kịp thời phát hiện những khó khăn, hạn chế, bất cập hoặc những vấn đề mới phát sinh để có biện pháp xử lý phù hợp. Đồng thời, BTĐU cấp xã phải có khả năng điều hành linh hoạt, sâu sát cơ sở, chủ động nắm tình hình địa phương, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội và bảo đảm hoạt động của HTCT ở cơ sở diễn ra thông suốt, hiệu quả.

Năm là, năng lực đổi mới phong cách lãnh đạo, lề lối làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong điều hành hoạt động của cấp ủy. Trong điều kiện hiện nay, BTĐU cấp xã phải từng bước đổi mới phương pháp lãnh đạo theo hướng khoa học, dân chủ, sâu sát thực tiễn, gần dân, trọng dân và phát huy trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu. Đồng thời, cần nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, điều hành, xử lý công việc, quản lý văn bản và theo dõi việc thực hiện nhiệm vụ nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của cấp ủy và đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số ở địa phương trong giai đoạn mới.

Năng lực tổ chức, điều hành hoạt động của cấp ủy có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với chất lượng hoạt động của tổ chức đảng ở cơ sở. Đây không chỉ là điều kiện bảo đảm cho cấp ủy hoạt động đúng nguyên tắc, nền nếp, hiệu quả mà còn góp phần nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng, phát huy vai trò hạt nhân chính trị của cấp ủy trong lãnh đạo phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT ở địa phương hiện nay.

2.2.2.3. Năng lực tiến hành công tác tổ chức, cán bộ của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Năng lực tiến hành công tác tổ chức, cán bộ là khả năng của BTĐU cấp xã trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các khâu của công tác cán

bộ, từ đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đến kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý, bảo đảm đúng nguyên tắc, quy trình, quy định của Đảng và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương. Năng lực này góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của HTCT ở cơ sở. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng công tác cán bộ và chỉ rõ: “Dụng nhân như dụng mộc. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được” [99, tr.314]. Quan điểm đó khẳng định việc sử dụng cán bộ phải đúng người, đúng việc, phát huy được sở trường và năng lực của mỗi cá nhân; đồng thời là yêu cầu quan trọng đối với người đứng đầu cấp ủy trong thực hiện công tác cán bộ.

Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 khóa XII xác định nhiệm vụ là “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu “kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền”. Cùng với đó, Quy định số 80-QĐ/TW của Bộ Chính trị tiếp tục đề cao trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu trong công tác cán bộ; Quy định số 50-QĐ/TW và Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW yêu cầu công tác quy hoạch cán bộ phải được thực hiện theo hướng mở rộng nguồn, thường xuyên rà soát, bổ sung và điều chỉnh phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, gắn với phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng hiệu quả cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Những quy định này đặt ra yêu cầu đối với BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thực hiện công tác cán bộ ở địa phương hiện nay.

Một là, năng lực đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo. BTĐU cấp xã phải có khả năng nhận xét, đánh giá cán bộ một cách khách quan, toàn diện, căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn, kết quả thực hiện nhiệm vụ và uy tín trong cán bộ, đảng viên, Nhân dân. Đánh giá đúng cán bộ là tiền đề để bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp; đồng thời tạo động lực để cán bộ phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Hai là, năng lực thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương. BTĐU cấp xã phải nắm vững nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình

trong công tác cán bộ; lựa chọn và giới thiệu cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín tham gia cấp ủy, giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc đảm nhiệm những nhiệm vụ quan trọng trong HTCT ở cơ sở. Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, sở trường công tác và yêu cầu thực tiễn, tránh cảm tính, cục bộ, khép kín hoặc bố trí không đúng năng lực.

Ba là, năng lực phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực trong công tác. Đối với tỉnh Gia Lai, nơi có địa bàn rộng, dân cư đa dạng, tỷ lệ đồng bào dân tộc thiểu số cao, việc xây dựng nguồn cán bộ kế cận có ý nghĩa quan trọng đối với sự ổn định và phát triển lâu dài của HTCT cơ sở. BTĐU cấp xã cần chủ động phát hiện nhân tố tích cực từ thực tiễn, mạnh dạn giao nhiệm vụ, tạo môi trường rèn luyện, thử thách để cán bộ trưởng thành; đồng thời quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số nhằm bảo đảm tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ địa phương.

Bốn là, năng lực giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và công tâm trong thực hiện công tác cán bộ. BTĐU cấp xã phải bảo đảm các khâu của công tác cán bộ được thực hiện đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, phát huy vai trò của tập thể cấp ủy và đề cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu. Trong đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và giới thiệu cán bộ, BTĐU cấp xã phải công tâm, khách quan, không để bị chi phối bởi quan hệ cá nhân, lợi ích nhóm, tư tưởng cục bộ hoặc biểu hiện nể nang, né tránh. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, phòng ngừa tiêu cực và củng cố đoàn kết nội bộ.

Như vậy, năng lực tiến hành công tác cán bộ của BTĐU cấp xã không chỉ thể hiện ở việc thực hiện đúng quy trình, quy định mà còn thể hiện ở khả năng phát hiện, đánh giá, bồi dưỡng, sử dụng và phát huy đội ngũ cán bộ trong thực tiễn. Năng lực này có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển của HTCT địa phương.

2.2.2.4. Năng lực giao tiếp, tuyên truyền, thuyết phục, vận động các tổ chức trọng hệ thống chính trị và Nhân dân của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng công tác dân vận và khẳng định: “Bao nhiêu lợi ích đều vì dân. Bao nhiêu quyền hạn đều của dân... Lực lượng của dân rất to. Việc dân vận rất quan trọng. Dân vận kém thì việc gì cũng kém. Dân vận khéo thì việc gì cũng thành công” [100, tr.232-234]. Đặt ra yêu cầu đối với người đứng đầu cấp ủy phải có năng lực dân vận, biết tuyên truyền, thuyết phục, tập hợp và tạo sự đồng thuận xã hội trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Do đó, năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng là khả năng của BTĐU cấp xã trong việc tuyên truyền, truyền đạt và thuyết phục cán bộ, đảng viên, các tổ chức trong HTCT, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và các tầng lớp Nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời xây dựng mối quan hệ gắn bó mật thiết với Nhân dân, tạo sự thống nhất về nhận thức, đồng thuận xã hội và huy động sức mạnh tổng hợp của cả HTCT trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Năng lực này phản ánh uy tín, khả năng quy tụ, tập hợp, đối thoại, thuyết phục và phát huy vai trò của các chủ thể trên địa bàn; qua đó củng cố mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân, phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc và góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển địa phương.

Theo Quy định số 365-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị 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 nhấn mạnh yêu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý phải “có uy tín, được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân ở địa phương, cơ quan, đơn vị tin tưởng, tín nhiệm cao”; đồng thời “có khả năng quy tụ, đoàn kết nội bộ, không bè phái, cục bộ; tạo được sự thống nhất, phát huy được sức mạnh tập thể; xây dựng tập thể trong sạch, vững mạnh toàn diện”. Qua đó đặt ra yêu cầu đối với BTĐU cấp xã trong xây dựng khối đoàn kết nội bộ, củng cố niềm tin của Nhân dân, phát huy vai trò hạt nhân lãnh đạo của cấp ủy và tạo sự đồng thuận trong HTCT ở cơ sở.

Một là, năng lực thường xuyên gặp gỡ, đối thoại với Nhân dân để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và những vấn đề phát sinh từ cơ sở. BTĐU cấp xã phải có khả năng gần dân, sâu sát cơ sở, duy trì mối liên hệ mật thiết với Nhân

dân thông qua tiếp xúc, đối thoại trực tiếp, tiếp công dân, tham gia sinh hoạt cộng đồng và các hoạt động dân vận ở địa phương. Thông qua quá trình gặp gỡ, đối thoại, BTĐU cấp xã có điều kiện nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng chính đáng của Nhân dân, phát hiện những vấn đề phát sinh từ cơ sở để lãnh đạo, chỉ đạo giải quyết phù hợp; đồng thời củng cố niềm tin của Nhân dân đối với cấp ủy, chính quyền và HTCT ở địa phương.

Hai là, năng lực tuyên truyền, thuyết phục và vận động cán bộ, đảng viên, các tổ chức trong HTCT, các cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp và các tầng lớp Nhân dân thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. BTĐU cấp xã phải có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu, có sức thuyết phục đối với các chủ trương, nghị quyết của Đảng; biết lựa chọn nội dung, phương pháp và hình thức tuyên truyền phù hợp với từng nhóm đối tượng. Chủ động sử dụng các phương tiện truyền thông, công nghệ thông tin và mạng xã hội trong công tác tuyên truyền, định hướng dư luận xã hội. Không chỉ tuyên truyền, vận động Nhân dân. BTĐU cấp xã còn phải tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong cấp ủy, chính quyền, MTTQ, các tổ chức CT - XH, các cơ quan, đơn vị và các lực lượng trên địa bàn; qua đó huy động sự phối hợp đồng bộ của cả HTCT trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Ba là, năng lực quy tụ, tập hợp và huy động các lực lượng trong HTCT, các cơ quan, đơn vị, tổ chức và các tầng lớp Nhân dân tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. BTĐU cấp xã phải có khả năng phát huy vai trò của chính quyền, MTTQ, các tổ chức CT - XH, người có uy tín trong cộng đồng, già làng, trưởng thôn, chức sắc tôn giáo và các lực lượng xã hội khác trong tổ chức thực hiện các phong trào thi đua yêu nước, xây dựng nông thôn mới, bảo đảm an ninh trật tự, bảo vệ môi trường, giảm nghèo và phát triển KT - XH ở địa phương. Đối với tỉnh Gia Lai, nơi có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, năng lực vận động quần chúng và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân của BTĐU cấp xã có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giữ vững ổn định chính trị và phát triển địa phương.

Bốn là, năng lực lắng nghe, tiếp thu ý kiến phản hồi của Nhân dân để điều chỉnh hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp với thực tiễn. BTĐU cấp xã không chỉ có trách nhiệm tuyên truyền, vận động mà còn phải biết lắng nghe ý kiến góp ý, phản ánh, kiến nghị của Nhân dân; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân trong tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền.

Trên cơ sở đó, BTĐU cấp xã có khả năng điều chỉnh nội dung lãnh đạo, phương pháp chỉ đạo và cách thức tổ chức thực hiện nhiệm vụ phù hợp với điều kiện thực tiễn, đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương và nguyện vọng chính đáng của Nhân dân.

Năm là, năng lực giữ gìn đoàn kết nội bộ và tạo sự đồng thuận trong HTCT ở cơ sở. BTĐU cấp xã phải có khả năng xây dựng mối quan hệ đoàn kết, thống nhất trong cấp ủy, chính quyền và các tổ chức trong HTCT; xử lý hài hòa các mối quan hệ công tác; kịp thời giải quyết những mâu thuẫn, vướng mắc phát sinh trong nội bộ. Đồng thời, BTĐU cấp xã phải có uy tín, tác phong gần dân, trọng dân, có khả năng quy tụ cán bộ, đảng viên và Nhân dân nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Như vậy, năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai không chỉ thể hiện ở khả năng truyền đạt và tuyên truyền chủ trương, nghị quyết của Đảng mà còn thể hiện ở khả năng xây dựng mối quan hệ gắn bó với Nhân dân, tạo sự đồng thuận xã hội và phát huy sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Đây là yếu tố quan trọng góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT và giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội ở địa phương trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2.5. Năng lực kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Năng lực kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị là khả năng của BTĐU cấp xã trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đối với tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và các tổ chức trong HTCT thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý; đồng thời đánh giá việc thực hiện nghị quyết, chương trình, kế hoạch và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương. Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát và đánh giá, BTĐU cấp xã kịp thời phát hiện, phòng ngừa, chấn chỉnh và xử lý những hạn chế, thiếu sót, vi phạm; phát huy những nhân tố tích cực, nâng cao chất lượng lãnh đạo của cấp ủy, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT và bảo đảm hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Đây là năng lực quan trọng góp phần giữ vững kỷ luật, kỷ cương của Đảng, nâng cao NLLĐ và sức chiến đấu của tổ chức đảng trong giai đoạn hiện nay.

Quy định số 21-QĐ/TW, ngày 11/4/2026 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng quy định công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng đối với các tổ chức đảng và đảng viên trong việc chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế, kết luận, hướng dẫn của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Quy định đồng thời xác định cấp ủy có trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát; nghe và cho ý kiến về các báo cáo, kết quả kiểm tra, giám sát; kịp thời chỉ đạo xử lý các vi phạm, khuyết điểm; định kỳ sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và phòng ngừa, ngăn chặn vi phạm từ sớm, từ xa. Bên cạnh đó, Hướng dẫn số 43-HD/BTCTW, ngày 31/10/2025 của Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn một số nội dung về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong HTCT. Đây là cơ sở chính trị quan trọng đặt ra yêu cầu đối với BTĐU cấp xã trong nâng cao năng lực kiểm tra, giám sát, đánh giá tổ chức đảng, đảng viên và các tổ chức trong HTCT cấp xã.

Một là, năng lực tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. BTĐU cấp xã phải nhận thức đầy đủ kiểm tra, giám sát là chức năng lãnh đạo quan trọng của Đảng; đồng thời có khả năng lãnh đạo xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát hằng năm của cấp ủy, ban thường vụ và ủy ban kiểm tra đảng ủy bảo đảm có trọng tâm, trọng điểm, sát nhiệm vụ chính trị của địa phương. Việc tổ chức kiểm tra, giám sát phải được thực hiện đúng nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, bảo đảm khách quan, dân chủ, công khai, chặt chẽ và có tác dụng phòng ngừa, giáo dục, cảnh báo từ sớm, từ xa.

Hai là, năng lực phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, MTTQ, các tổ chức CT - XH và đội ngũ cán bộ, đảng viên. BTĐU cấp xã phải thường xuyên nắm chắc tình hình cơ sở, theo dõi việc chấp hành nghị quyết, quy chế làm việc, nguyên tắc tập trung dân chủ, quy định về trách nhiệm nêu gương, đạo đức công vụ, quản lý tài chính, đất đai, đầu tư công, giải quyết thủ tục hành chính và tiếp công dân. Trên cơ sở đó, BTĐU cấp xã kịp thời phát hiện những dấu hiệu lệch chuẩn, biểu hiện né tránh trách nhiệm, mất đoàn kết nội bộ, vi phạm kỷ luật,

kỷ cương hoặc những vấn đề có nguy cơ phát sinh phức tạp để chỉ đạo kiểm tra, giám sát phù hợp.

Ba là, năng lực xử lý khách quan, đúng quy định, không né tránh trong công tác kiểm tra, giám sát. BTĐU cấp xã phải có bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm và sự công tâm trong chỉ đạo xem xét, kết luận, xử lý các vấn đề qua kiểm tra, giám sát. Việc xử lý phải căn cứ vào tính chất, mức độ, hậu quả của vi phạm; bảo đảm đúng nguyên tắc, đúng thẩm quyền, đúng quy trình, không bao che, không nể nang, không thành kiến cá nhân. Đồng thời, cần kết hợp giữa xử lý nghiêm minh với giáo dục, giúp đỡ tổ chức đảng, đảng viên sửa chữa khuyết điểm, khắc phục hạn chế, giữ vững đoàn kết và nâng cao năng lực tự chỉnh đốn của tổ chức đảng ở cơ sở.

Bốn là, năng lực đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, chất lượng tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và hoạt động của các tổ chức trong HTCT. BTĐU cấp xã phải có khả năng lãnh đạo, chỉ đạo việc đánh giá khách quan, toàn diện kết quả thực hiện nghị quyết, chương trình, kế hoạch và các nhiệm vụ chính trị của địa phương; đồng thời tổ chức kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân theo đúng quy định và hướng dẫn của cấp trên. Việc đánh giá phải căn cứ vào kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, chất lượng sinh hoạt đảng, việc chấp hành nguyên tắc tổ chức và kỷ luật của Đảng, tinh thần trách nhiệm, hiệu quả phối hợp giữa các tổ chức trong HTCT, mức độ phục vụ Nhân dân và uy tín của tổ chức, cá nhân.

Năm là, năng lực sử dụng kết quả kiểm tra, giám sát và đánh giá để điều chỉnh hoạt động lãnh đạo của cấp ủy. Bí thư đảng ủy cấp xã không chỉ dừng lại ở việc phát hiện, xử lý vi phạm mà còn phải biết tổng hợp kết quả kiểm tra, giám sát để nhận diện nguyên nhân hạn chế, rút kinh nghiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo và hoàn thiện phương thức hoạt động của cấp ủy. Qua đó, những mô hình tốt, cách làm hiệu quả được nhân rộng; những hạn chế, bất cập được khắc phục; những vấn đề vượt thẩm quyền được kịp thời báo cáo, kiến nghị cấp trên xem xét, giải quyết.

Như vậy, năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá của BTĐU cấp xã là điều kiện quan trọng để giữ vững nguyên tắc, kỷ luật, kỷ cương của Đảng; nâng cao chất lượng tổ chức đảng, đảng viên và hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở. Năng lực này góp phần phòng ngừa sai phạm, củng cố đoàn kết nội bộ, nâng cao niềm tin của Nhân dân và bảo đảm các nhiệm vụ chính

trị ở địa phương được tổ chức thực hiện nghiêm túc, hiệu quả trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2.6. Năng lực tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai

Năng lực tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị là khả năng của BTĐU cấp xã trong việc nghiên cứu, theo dõi, phân tích, đánh giá thực tiễn hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo ở cơ sở; phát hiện những vấn đề mới phát sinh, những hạn chế, bất cập trong thực tiễn để rút ra bài học kinh nghiệm, đề xuất giải pháp và kiến nghị với cấp trên nhằm nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Đây là năng lực có ý nghĩa quan trọng trong việc gắn lý luận với thực tiễn, bảo đảm hoạt động lãnh đạo của cấp ủy bám sát yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn hiện nay.

Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 khóa XII nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ “có năng lực thực tiễn, tư duy đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm”; đồng thời chú trọng nâng cao năng lực tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Bên cạnh đó, Quy định số 365-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị xác định cán bộ lãnh đạo, quản lý phải “có tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược, phương pháp tiếp cận, giải quyết vấn đề linh hoạt, hiệu quả”; “có khả năng phát hiện các vấn đề mới và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn; chủ động đề xuất chủ trương, chính sách, nhiệm vụ, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả”. Điều đó cho thấy yêu cầu ngày càng cao đối với BTĐU cấp xã trong tổng kết thực tiễn, chủ động đề xuất giải pháp và kiến nghị đối với những vấn đề phát sinh ở cơ sở hiện nay.

Một là, năng lực phân tích, nhận diện đúng nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của đảng bộ xã. BTĐU cấp xã phải có khả năng theo dõi, đánh giá toàn diện kết quả lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy trong thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng Đảng và xây dựng HTCT ở địa phương. Trên cơ sở đó, BTĐU cấp xã phải xác định rõ nguyên nhân của những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, yếu kém, nhất là nguyên nhân chủ quan trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Đây là cơ sở quan trọng để rút ra bài học kinh nghiệm và nâng cao chất lượng hoạt động của cấp ủy trong các giai đoạn tiếp theo.

Hai là, năng lực chủ động ghi chép, lưu trữ, hệ thống hóa và phổ biến các kinh nghiệm hay, mô hình hiệu quả trong thực tiễn cho cán bộ, đảng viên. BTĐU cấp xã phải có khả năng phát hiện những mô hình mới, cách làm hiệu quả trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở; chủ động tổng hợp, hệ thống hóa, lưu trữ và phổ biến trong cấp ủy, HTCT và Nhân dân nhằm nhân rộng các mô hình phù hợp. Đối với tỉnh Gia Lai, nơi có điều kiện tự nhiên, dân cư và trình độ phát triển không đồng đều giữa các địa bàn, việc tổng kết và phổ biến kinh nghiệm thực tiễn có ý nghĩa quan trọng trong nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Ba là, năng lực khái quát thực tiễn thành cơ sở để xây dựng nghị quyết, chương trình hành động và nhiệm vụ chính trị mới. BTĐU cấp xã phải có khả năng tổng hợp thông tin từ thực tiễn, phân tích xu hướng phát triển, dự báo những vấn đề có thể phát sinh để tham mưu cho cấp ủy xây dựng nghị quyết, chương trình, kế hoạch công tác sát với điều kiện thực tế của địa phương. Việc khái quát thực tiễn phải bảo đảm tính khoa học, khách quan, phản ánh đúng yêu cầu của địa phương và phù hợp với chủ trương, định hướng của cấp trên. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao tính thực tiễn và tính khả thi trong hoạt động lãnh đạo của cấp ủy cơ sở.

Bốn là, năng lực đề xuất giải pháp đổi mới và kiến nghị với cấp trên đối với những vấn đề vượt thẩm quyền của địa phương. Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo ở cơ sở, BTĐU cấp xã phải có khả năng phát hiện những khó khăn, bất cập về cơ chế, chính sách hoặc những vấn đề mới phát sinh vượt quá thẩm quyền giải quyết của cấp xã để kịp thời đề xuất, kiến nghị với cấp trên xem xét, điều chỉnh phù hợp. Đồng thời, BTĐU cấp xã phải chủ động đề xuất các giải pháp đổi mới trong phương thức lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện nhiệm vụ nhằm tháo gỡ điểm nghẽn, nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT ở địa phương.

Năm là, năng lực gắn tổng kết thực tiễn với đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy trong điều kiện hiện nay. Bí thư đảng ủy cấp xã phải có khả năng vận dụng kết quả tổng kết thực tiễn để đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo của cấp ủy theo hướng khoa học, dân chủ, sát cơ sở, sát Nhân dân và phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số, cải cách hành chính và phát triển địa phương trong giai đoạn mới. Đây là điều kiện quan trọng để nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng ở cơ sở và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Như vậy, năng lực tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị của BTĐU cấp xã không chỉ thể hiện ở khả năng đánh giá, khái quát thực tiễn mà còn thể hiện ở tư duy đổi mới, năng lực phát hiện vấn đề và khả năng đề xuất giải pháp phù hợp với yêu cầu phát triển địa phương. Năng lực này góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo của cấp ủy, bảo đảm các chủ trương, nghị quyết được triển khai sát thực tiễn và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị ở cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

2.2.3. Vai trò của năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Năng lực lãnh đạo của BTĐU cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng hoạt động của đảng bộ, hiệu quả vận hành của HTCT và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Với cương vị là người đứng đầu cấp ủy, BTĐU cấp xã là hạt nhân lãnh đạo, trung tâm đoàn kết của đảng bộ, trực tiếp cùng tập thể cấp ủy quyết định chủ trương, định hướng, tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị trên địa bàn. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, vai trò của NLLĐ của BTĐU cấp xã càng được khẳng định rõ nét, thể hiện trên những phương diện chủ yếu sau:

Thứ nhất, NLLĐ của BTĐU cấp xã là nhân tố quyết định chất lượng cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên ở địa phương.

Bí thư đảng ủy cấp xã là người chủ trì cùng tập thể cấp ủy nghiên cứu, quán triệt, cụ thể hóa và ban hành các nghị quyết, chương trình hành động, kế hoạch công tác phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương. Chất lượng của quá trình cụ thể hóa phụ thuộc rất lớn vào trình độ tư duy, khả năng nắm bắt tình hình, phân tích thực tiễn và dự báo của người đứng đầu cấp ủy. NLLĐ càng cao thì việc cụ thể hóa chủ trương của Đảng càng sát thực tiễn, đúng trọng tâm, trọng điểm, có tính khả thi và tạo được sự thống nhất trong quá trình tổ chức thực hiện. Ngược lại, nếu NLLĐ hạn chế sẽ dẫn đến việc cụ thể hóa nghị quyết còn chung chung, thiếu tính khả thi hoặc không phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Vì vậy, NLLĐ của BTĐU cấp xã có ý nghĩa quyết định trong việc đưa chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước đi vào cuộc sống, bảo đảm sự thống nhất giữa chủ trương và hành động trong toàn HTCT ở cơ sở.

Thứ hai, NLLĐ của BTĐU cấp xã có vai trò quan trọng trong xây dựng đảng bộ trong sạch, vững mạnh và nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Với vai trò là người đứng đầu cấp ủy, BTĐU trực tiếp tổ chức, điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ; giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất trong đảng bộ; đồng thời lãnh đạo, điều hòa và phối hợp hoạt động giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH. NLLĐ của bí thư không chỉ thể hiện ở khả năng tổ chức thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy trí tuệ tập thể, mà còn ở khả năng quy tụ, tạo động lực, phát huy vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên và các tổ chức trong HTCT. Đồng thời, thông qua công tác cán bộ, kiểm tra, giám sát, đánh giá và sử dụng cán bộ, BTĐU góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Do đó, NLLĐ của BTĐU cấp xã là nhân tố quan trọng bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Thứ ba, NLLĐ của BTĐU cấp xã có vai trò thúc đẩy phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và nâng cao hiệu quả quản trị địa phương.

Trong điều kiện cấp xã là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện hầu hết các chủ trương phát triển ở cơ sở, NLLĐ của BTĐU có ảnh hưởng trực tiếp đến việc xác định mục tiêu, lựa chọn nhiệm vụ trọng tâm, huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để phát triển địa phương. Người đứng đầu cấp ủy có năng lực sẽ biết khai thác tiềm năng, lợi thế của từng địa bàn; chủ động phối hợp với các cơ quan, đơn vị và các lực lượng trong HTCT để giải quyết kịp thời những vấn đề phát sinh; đồng thời nâng cao chất lượng quản trị, cải cách hành chính, chuyển đổi số và chất lượng phục vụ Nhân dân. Đối với tỉnh Gia Lai, sau hợp nhất có địa bàn rộng, dân cư đa dạng, nhiều dân tộc cùng sinh sống và sự khác biệt về điều kiện phát triển giữa miền núi, đồng bằng, đô thị và ven biển, NLLĐ của BTĐU cấp xã càng có ý nghĩa quan trọng trong việc giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm quốc phòng, an ninh, phát huy lợi thế của từng địa phương và thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển KT - XH.

Thứ tư, NLLĐ của BTĐU cấp xã góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân và tạo sự đồng thuận xã hội.

Bí thư đảng ủy cấp xã là người trực tiếp gắn bó với cơ sở, thường xuyên tiếp xúc, đối thoại và giải quyết những vấn đề phát sinh trong đời sống

của Nhân dân. NLLĐ không chỉ thể hiện ở khả năng tuyên truyền, vận động mà còn ở khả năng lắng nghe, tiếp thu ý kiến của Nhân dân, xử lý hài hòa các lợi ích, tạo sự thống nhất giữa ý Đảng với lòng dân và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Trong điều kiện môi trường truyền thông số phát triển mạnh, các thế lực thù địch thường lợi dụng vấn đề dân tộc, tôn giáo, dân chủ, nhân quyền để xuyên tạc chủ trương của Đảng, kích động chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân tộc, thì năng lực giao tiếp, tuyên truyền, định hướng dư luận và tạo đồng thuận xã hội của BTĐU cấp xã càng có ý nghĩa quan trọng. NLLĐ tốt sẽ góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, phát huy sức mạnh của cả HTCT và khối đại đoàn kết toàn dân trong xây dựng và phát triển địa phương; ngược lại, nếu NLLĐ hạn chế sẽ ảnh hưởng đến uy tín của cấp ủy, làm giảm hiệu quả công tác dân vận và tiềm ẩn nguy cơ phát sinh những vấn đề phức tạp về an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở cơ sở.

Như vậy, NLLĐ của BTĐU cấp xã không chỉ quyết định chất lượng hoạt động của cấp ủy và hiệu quả vận hành của HTCT ở cơ sở mà còn tác động trực tiếp đến việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân và nâng cao hiệu quả quản trị địa phương. Đây là nhân tố có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng ở cơ sở, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng và phát triển tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

Tiểu kết chương 2

Trên cơ sở phân tích đặc điểm của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, cấp xã, đảng bộ cấp xã, đảng ủy cấp xã và vai trò của BTĐU cấp xã, chương 2 đã làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới.

Cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay là đơn vị hành chính cấp xã, nơi trực tiếp cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời là không gian trực tiếp phát huy dân chủ, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân và tổ chức đời sống cộng đồng. Trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cấp xã vừa là cấp gần dân nhất, vừa là địa bàn trực tiếp quản lý, điều hành các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh và cung ứng dịch vụ công cho Nhân dân.

Đảng bộ và đảng ủy cấp xã là tổ chức lãnh đạo chính trị ở cơ sở, giữ vai trò định hướng, tổ chức và điều hành việc thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương, trực tiếp quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng; lãnh đạo chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Bí thư đảng ủy cấp xã là người đứng đầu cấp ủy, giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo chính trị, trung tâm đoàn kết và chủ thể trực tiếp định hướng, điều hành, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết của đảng ủy. Năng lực lãnh đạo của BTĐU cấp xã được cấu thành bởi tri thức, kỹ năng, phẩm chất chính trị, đạo đức và kinh nghiệm thực tiễn; thể hiện thông qua năng lực quán triệt, vận dụng chủ trương, nghị quyết; tổ chức, điều hành cấp ủy; tuyên truyền, vận động quần chúng; tiến hành công tác cán bộ; tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị; kiểm tra, giám sát và đánh giá.

Từ đó có thể khẳng định, NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới là nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng lãnh đạo của Đảng ở cơ sở, hiệu quả hoạt động của HTCT và kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển địa phương. Việc nâng cao năng lực này là yêu cầu khách quan trong bối cảnh đổi mới tổ chức chính quyền địa phương, chuyển đổi số, phát triển bền vững và xây dựng HTCT cơ sở trong sạch, vững mạnh.

Chương 3

NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI – THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

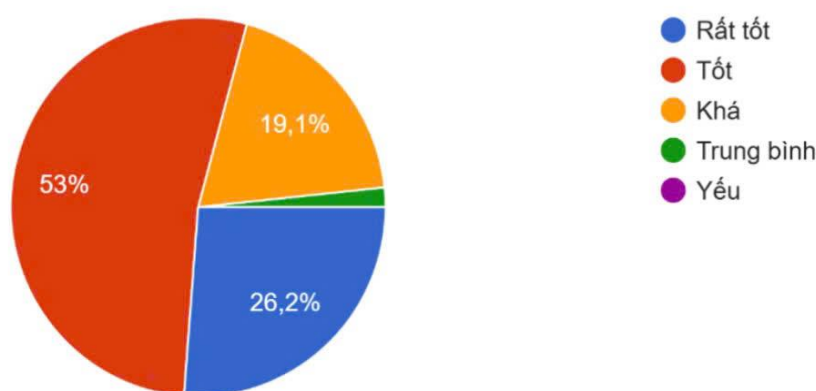
3.1. Thực trạng năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

3.1.1. Ưu điểm

3.1.1.1. Năng lực quán triệt, vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của đảng chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết của cấp trên của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã đạt được những kết quả tích cực

Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 xác định nhiệm vụ “nâng cao NLLĐ và sức chiến đấu của Đảng bộ”; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu “nâng cao chất lượng công tác dự báo, năng lực cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng”, “đổi mới việc ban hành, tổ chức quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết sát với tình hình thực tiễn và có tính khả thi cao”. Đây là định hướng quan trọng đối với việc nâng cao năng lực quán triệt, cụ thể hóa và vận dụng sáng tạo nghị quyết của đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong giai đoạn hiện nay. Đặc biệt, sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025, các đảng ủy xã, phường trên địa bàn tỉnh đã khẩn trương kiện toàn tổ chức, ban hành nghị quyết đại hội, chương trình hành động, quy chế làm việc, kế hoạch công tác toàn khóa và các văn bản lãnh đạo nhằm ổn định bộ máy, triển khai nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Đến cuối tháng 12/2025, tất cả 135 xã, phường trên địa bàn tỉnh Gia Lai đã hoàn thành đại hội đại biểu đảng bộ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030; ngay sau đó, các địa phương tập trung đưa nghị quyết đại hội vào cuộc sống. Đến đầu năm 2026, 100% đảng bộ xã, phường đã ban hành chương trình hành động thực hiện nghị quyết đại hội nhiệm kỳ 2025 - 2030; 100% địa phương hoàn thành xây dựng quy chế làm việc, chương trình kiểm tra, giám sát và kế hoạch phát triển KT - XH hằng năm. Đây là cơ sở quan trọng cho thấy năng lực quán triệt và cụ thể hóa nghị quyết của đội ngũ BTĐU cấp xã đã được triển khai tương đối đồng bộ ngay từ đầu nhiệm kỳ.

Bên cạnh đó, những kết quả về năng lực quán triệt, cụ thể hóa và vận dụng chủ trương, nghị quyết có cơ sở từ quá trình chuẩn hóa và nâng cao trình độ của đội ngũ BTĐU cấp xã trong những năm qua. Giai đoạn 2020–2024, số cán bộ có trình độ sau đại học tăng từ 16 đồng chí năm 2020 lên 34 đồng chí năm 2024, tăng 112,5%; tỷ lệ BTĐU cấp xã có trình độ cao cấp lý luận chính trị tăng từ 53% lên 77,1% [Phụ lục số 04]. Sau hợp nhất, mặt bằng trình độ của đội ngũ tiếp tục được nâng lên; trong tổng số 135 BTĐU cấp xã, 66,19% có trình độ thạc sĩ, 1,44% có trình độ tiến sĩ và 100% có trình độ cao cấp hoặc cử nhân lý luận chính trị [Phụ lục số 06]. Sự chuyển biến về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị đã tạo nền tảng thuận lợi để BTĐU cấp xã nâng cao khả năng tiếp nhận, phân tích chủ trương, nghị quyết, nhận diện những vấn đề đặt ra đối với địa phương và lựa chọn nội dung phù hợp để cụ thể hóa trong quá trình lãnh đạo.



Biểu đồ 3.1. Khả năng nắm vững định hướng phát triển KT-XH của địa phương và cụ thể hóa thành mục tiêu của đảng bộ.

Một là, đa số BTĐU cấp xã đã nắm vững và tổ chức quán triệt tương đối đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên trong lãnh đạo, chỉ đạo ở địa phương. Kết quả khảo sát cho thấy có 26,2% ý kiến đánh giá ở mức “rất tốt”, 53% đánh giá “tốt”, tổng cộng 79,2% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,7% đánh giá “trung bình”. Kết quả này phản ánh phần lớn BTĐU cấp xã đã nhận thức rõ vai trò của công tác quán triệt nghị quyết trong lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Trong thực tiễn sau hợp nhất, yêu cầu quán triệt nghị quyết càng trở nên cấp thiết do nhiều xã, phường có địa bàn rộng hơn, dân cư đông hơn, cơ

cầu KT - XH đa dạng hơn. Việc các đảng bộ xã, phường đồng loạt tổ chức đại hội lần thứ I, xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2025 - 2030 cho thấy đội ngũ bí thư cấp xã đã bước đầu thực hiện vai trò chủ trì, định hướng chính trị và tổ chức thống nhất nhận thức trong toàn đảng bộ.

Hai là, năng lực cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị, quy định của cấp trên thành chương trình, kế hoạch và nhiệm vụ phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương có chuyển biến tích cực. Kết quả khảo sát cho thấy có 23,5% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 37,6% đánh giá “tốt”, 38% đánh giá “khá”; chỉ có 0,9% đánh giá “trung bình”. Thực tiễn triển khai ở các xã, phường sau họp nhất cho thấy nhiều đảng ủy đã nhanh chóng chuyển hóa nghị quyết đại hội thành các chương trình hành động, kế hoạch công tác toàn khóa, nhiệm vụ trọng tâm và các phong trào thi đua cụ thể. Sau đại hội đảng bộ cấp xã, phường nhiệm kỳ 2025 - 2030, 135 xã, phường trong tỉnh Gia Lai đã đồng loạt phát động phong trào thi đua thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng bộ xã, phường. Điều này cho thấy việc cụ thể hóa nghị quyết không chỉ dừng ở văn bản lãnh đạo mà đã bước đầu gắn với tổ chức thực hiện, huy động cán bộ, đảng viên và Nhân dân tham gia các nhiệm vụ phát triển địa phương.

Ba là, nhiều BTĐU cấp xã đã bước đầu vận dụng linh hoạt, sáng tạo các chủ trương, chính sách vào giải quyết những vấn đề phát sinh ở cơ sở. Kết quả khảo sát cho thấy có 20,7% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 53,5% đánh giá “tốt”, tổng cộng 74,2% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,4% đánh giá “trung bình”. Trong thực tiễn, các xã, phường sau họp nhất không có điều kiện phát triển giống nhau: có địa bàn miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, có địa bàn đô thị, ven biển, khu vực đang phát triển dịch vụ, công nghiệp hoặc nông nghiệp hàng hóa. Do đó, việc cụ thể hóa nghị quyết đã bước đầu thể hiện sự khác biệt theo từng địa bàn. Chẳng hạn, xã Chư Krey xác định mục tiêu phấn đấu đến năm 2030 đạt chuẩn nông thôn mới; xã Ya Hội xác định các nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ 2025 - 2030; phường An Khê định hướng xây dựng địa phương phát triển mạnh mẽ hơn trong nhiệm kỳ mới. Những ví dụ này cho thấy các cấp ủy cơ sở đã bước đầu lựa chọn trọng tâm lãnh đạo phù hợp với đặc điểm địa bàn, qua đó phản ánh vai trò của BTĐU cấp xã trong vận dụng chủ trương chung vào nhiệm vụ cụ thể của địa phương.

Bốn là, đội ngũ BTĐU cấp xã ngày càng quan tâm hơn đến công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chủ trương, nghị quyết và kịp thời điều

chính phương thức lãnh đạo, chỉ đạo. Kết quả khảo sát cho thấy có 20,3% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 41,6% đánh giá “tốt”, 36,6% đánh giá “khá”; chỉ có 1,5% đánh giá “trung bình”. Trong bối cảnh mô hình chính quyền địa phương hai cấp đi vào vận hành, công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện nghị quyết có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo đảm nghị quyết không dừng lại ở khẩu hiệu hoặc chương trình chung, mà phải được cụ thể hóa thành kết quả thực tiễn. Sau gần 3 tháng vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, Gia Lai đánh giá mô hình bước đầu vận hành ổn định, hiệu quả trong bối cảnh khối lượng công việc lớn. Kết quả này cho thấy các cấp ủy, trong đó có vai trò của BTĐU cấp xã, đã có sự chủ động nhất định trong lãnh đạo, điều hành, kiểm tra và điều chỉnh nhiệm vụ để bảo đảm hoạt động của HTCT ở cơ sở thông suốt.

Nhìn chung, năng lực quán triệt, cụ thể hóa và vận dụng sáng tạo chủ trương, nghị quyết của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã có những chuyển biến tích cực, thể hiện qua kết quả khảo sát và thực tiễn triển khai ở các xã, phường sau hợp nhất. Những kết quả này góp phần bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo; nâng cao tính khả thi của nghị quyết; đồng thời tạo tiền đề quan trọng để các đảng bộ xã, phường thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị trong nhiệm kỳ 2025 - 2030.

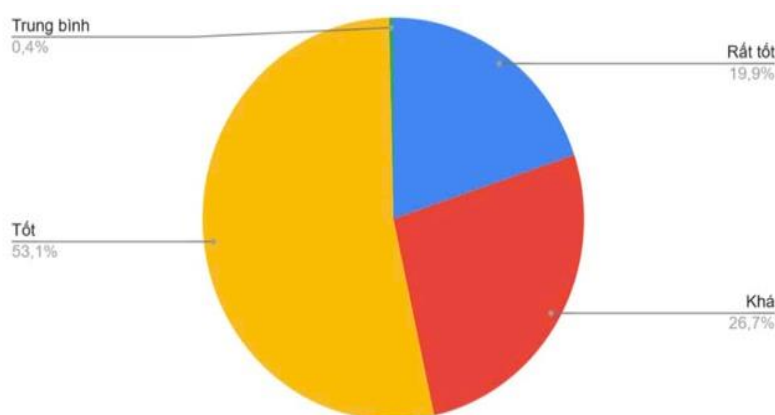
3.1.1.2. Năng lực tổ chức, điều hành hoạt động cấp ủy của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai được nâng cao, bảo đảm nguyên tắc và hiệu quả

Năng lực tổ chức, điều hành hoạt động cấp ủy của đội ngũ BTĐU cấp xã còn được hình thành và phát triển trong quá trình thường xuyên kiện toàn tổ chức và bố trí cán bộ. Giai đoạn 2020–2024, số lượng BTĐU cấp xã của tỉnh Gia Lai cũ cơ bản ổn định, dao động từ 213 đến 219 đồng chí [*Phụ lục số 02*]. Sự ổn định tương đối về đội ngũ trong giai đoạn này tạo điều kiện để BTĐU tích lũy kinh nghiệm lãnh đạo, nắm chắc địa bàn, duy trì nền nếp hoạt động của cấp ủy và nâng cao kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Sau ngày 01/7/2025, việc sắp xếp lại đơn vị hành chính làm thay đổi căn bản quy mô tổ chức, toàn tỉnh còn 135 BTĐU cấp xã; trong đó có 81 đồng chí tham gia lần đầu, chiếm 58,27% [*Phụ lục số 05*]. Tỷ lệ tham gia lần đầu khá lớn cho thấy mức độ đổi mới mạnh của đội ngũ trong điều kiện tổ chức bộ máy và không gian quản trị mới.

Sự thay đổi lớn về cơ cấu độ tuổi hiện nay tạo những điều kiện nhất định cho hoạt động lãnh đạo, điều hành. Có 106 BTĐU thuộc nhóm tuổi từ 42 đến 52, chiếm 76,26%; nhóm dưới 42 tuổi chiếm 3,6%, trên 52 tuổi chiếm 20,14%, tuổi bình quân là 48,92 tuổi [*Phụ lục số 05*]. Phần lớn đội ngũ vì vậy đang ở giai đoạn đã có sự tích lũy tương đối về kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý và thực tiễn công tác. Đây là yếu tố thuận lợi để thích ứng với yêu cầu tổ chức, phân công, phối hợp và kiểm soát việc thực hiện nhiệm vụ trong điều kiện quy mô địa bàn, dân số và khối lượng công việc của cấp xã tăng lên đáng kể.

Đặc biệt, trong điều kiện cấp xã sau hợp nhất phải trực tiếp xử lý khối lượng công việc lớn hơn và yêu cầu phối hợp liên ngành cao hơn, năng lực tổ chức, điều hành hoạt động cấp ủy của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai thời gian qua ngày càng được thể hiện rõ hơn trong thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo ở cơ sở. Sau 3 tháng vận hành mô hình mới từ 1/7/2025 cho thấy chính quyền địa phương hai cấp ở Gia Lai bước đầu hoạt động ổn định, hiệu quả, toàn tỉnh tiếp nhận 293.275 hồ sơ và đã giải quyết 269.439 hồ sơ đúng và trước hạn (trong đó cấp xã tiếp nhận 217.709 hồ sơ). Sau khi vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, tỷ lệ giải quyết hồ sơ đúng và trước hạn trên địa bàn tỉnh đạt trên 91%, nhiều xã, phường duy trì tỷ lệ giải quyết hồ sơ trực tuyến mức độ toàn trình ở mức cao. Đây là cơ sở thực tiễn cho thấy vai trò điều hành, phối hợp, đôn đốc của cấp ủy cơ sở, trong đó có BTĐU cấp xã, ngày càng được phát huy rõ hơn.

Một là, BTĐU cấp xã cơ bản điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc, phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị. Kết quả khảo sát cho thấy có 19,9% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 53,1% đánh giá “tốt”, tổng cộng 73% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 0,3% đánh giá ở mức “trung bình”. Điều này phản ánh đa số BTĐU cấp xã đã nắm được yêu cầu điều hành hoạt động cấp ủy theo nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách; đồng thời biết định hướng nội dung họp, gợi mở thảo luận, kết luận rõ nhiệm vụ và trách nhiệm tổ chức thực hiện sau hội nghị. Trong bối cảnh cấp xã trực thuộc tỉnh, không còn cấp huyện trung gian, yêu cầu này càng có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo đảm cấp ủy hoạt động nền nếp, thông suốt và kịp thời xử lý các vấn đề phát sinh ở cơ sở.



Biểu đồ 3.2. Điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc và phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị

Hai là, việc phân công nhiệm vụ cho cấp ủy viên và các tổ chức trong HTCT từng bước rõ ràng hơn, phù hợp hơn với chức năng, nhiệm vụ và năng lực của từng cá nhân, tổ chức. Kết quả khảo sát cho thấy 18% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 43% đánh giá “tốt”, 37,5% đánh giá “khá” và 1,5% đánh giá “trung bình”. Dù tỷ lệ “khá” còn tương đối cao, song kết quả này vẫn cho thấy phần lớn BTĐU cấp xã đã quan tâm đến việc phân công rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, phát huy vai trò của từng cấp ủy viên, chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH trong triển khai nhiệm vụ. Thực tiễn ở nhiều xã, phường sau hợp nhất cho thấy, việc ban hành quy chế làm việc, chương trình công tác toàn khóa, chương trình kiểm tra, giám sát và kế hoạch thực hiện nghị quyết đại hội đã góp phần tạo khuôn khổ điều hành thống nhất, hạn chế chồng chéo trong hoạt động của HTCT cơ sở.

Ba là, năng lực phối hợp, điều hòa hoạt động giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH có chuyển biến tích cực. Kết quả khảo sát cho thấy có 19,1% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 53,7% đánh giá “tốt”, tổng cộng 72,8% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,2% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy BTĐU cấp xã ngày càng thể hiện rõ vai trò trung tâm điều phối trong HTCT ở cơ sở. Đối với địa bàn biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số hoặc địa bàn có yêu cầu phát triển KT - XH đặc thù, năng lực điều hòa, phối hợp càng có ý nghĩa quan trọng. Qua thực tiễn địa phương, tại xã Ia Krel, việc ban hành Nghị quyết số 01-NQ/ĐU ngày 05/02/2026 về chuyển đổi phương thức lãnh đạo sang mô hình chính quyền tự quản trực thuộc tỉnh và

Quyết định số 15-QĐ/ĐU ngày 25/02/2026 về thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện thí điểm mô hình “Xã tự quản và cung ứng dịch vụ công trực tiếp” đã tạo cơ chế đối thoại trực tiếp giữa BTĐU xã với già làng, trưởng bản, qua đó góp phần xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh về đất đai, nguồn nước và điều phối nguồn lực tại chỗ phục vụ giảm nghèo, ổn định đời sống Nhân dân.

Bốn là, BTĐU cấp xã đã quan tâm hơn đến việc theo dõi, đôn đốc, kiểm tra thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy và xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện. Kết quả khảo sát cho thấy có 18,4% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 41,2% đánh giá “tốt”, 38,2% đánh giá “khá” và 2,2% đánh giá “trung bình”. Mặc dù đây là tiêu chí còn dư địa nâng cao, nhưng tỷ lệ đánh giá tích cực vẫn cho thấy đa số BTĐU cấp xã đã từng bước chuyển từ phương thức lãnh đạo chủ yếu bằng nghị quyết sang lãnh đạo gắn với kiểm soát tiến độ, kết quả và trách nhiệm thực hiện. Thực tiễn tại xã Nhơn Hải, việc ban hành Quy chế số 03-QC/ĐU ngày 01/03/2026 về phối hợp công tác trong điều kiện trực thuộc tỉnh và Thông báo số 45-TB/ĐU ngày 10/03/2026 về đẩy nhanh tiến độ giải ngân vốn đầu tư công cho hạ tầng du lịch biển đã cho thấy vai trò điều hành trực tiếp của BTĐU trong kết nối chính quyền, doanh nghiệp, ngư dân và các lực lượng liên quan nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế biển, du lịch và dịch vụ công. Cách làm này phù hợp với yêu cầu mô hình chính quyền địa phương hai cấp là rút ngắn tầng nấc trung gian, nâng cao trách nhiệm người đứng đầu và tăng tốc độ xử lý công việc ở cơ sở.

Nhìn chung, năng lực điều hành hoạt động cấp ủy của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã có chuyển biến theo hướng rõ nguyên tắc, rõ trách nhiệm, rõ phối hợp và rõ kết quả hơn. Từ thực tiễn Ia Krel, Nhơn Hải và quá trình vận hành chung của chính quyền địa phương hai cấp trên địa bàn tỉnh, có thể thấy BTĐU cấp xã không chỉ tiếp nối kinh nghiệm lãnh đạo trước hợp nhất, mà còn từng bước thích ứng với yêu cầu mới về quản trị trực tiếp, điều hành theo kết quả, phối hợp liên ngành, liên cấp và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh ở cơ sở. Đây là biểu hiện quan trọng của sự phát triển về NLLĐ thực thi của người đứng đầu cấp ủy cơ sở trong bối cảnh mới.

3.1.1.3. Năng lực tiến hành công tác cán bộ của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai dân chủ, khách quan và phát huy nguồn cán bộ

Năng lực tiến hành công tác cán bộ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai thời gian qua có nhiều chuyển biến tích cực, nhất là trong bối cảnh thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp và

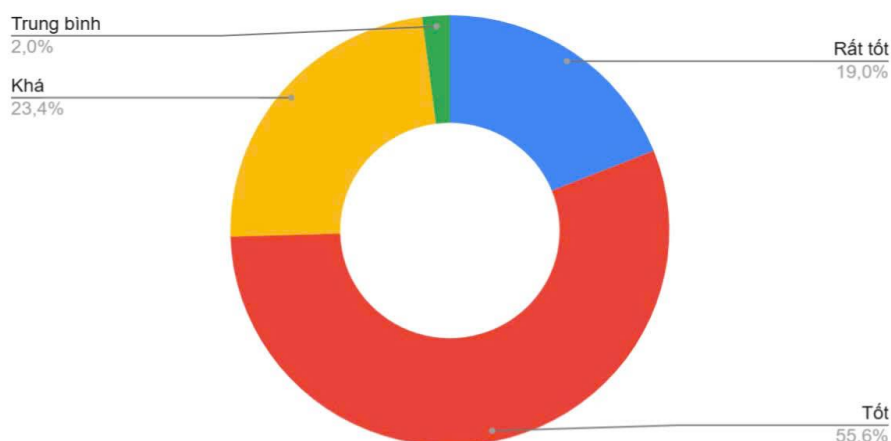
yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở ngày càng đặt ra rõ hơn. Công tác cán bộ không chỉ là một nội dung trọng tâm trong xây dựng Đảng, mà còn là điều kiện trực tiếp bảo đảm cho cấp ủy, chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH ở cơ sở hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Tỉnh ủy Gia Lai cũ đã ban hành nhiều văn bản quan trọng nhằm chuẩn hóa, nâng cao chất lượng và siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ như Quy định số 1085-QĐ/TU ngày 29/12/2023 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 896-QĐ/TU ngày 15/5/2023 về bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; Đề án số 02-ĐA/TU ngày 15/12/2021 về xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo. Những văn bản này đã tạo cơ sở chính trị và khuôn khổ thực tiễn quan trọng để đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai thực hiện công tác cán bộ theo hướng ngày càng chặt chẽ, dân chủ, khách quan và gắn với yêu cầu phát triển địa phương trong giai đoạn mới.

Những chuyển biến về năng lực tiến hành công tác cán bộ còn được thể hiện thông qua kết quả xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở trong thời gian qua. Giai đoạn 2020–2024, số nữ BTĐU cấp xã của tỉnh Gia Lai cũ tăng từ 34 đồng chí, chiếm 15,9% năm 2020 lên 49 đồng chí, chiếm 22,9% năm 2024 [*Phụ lục số 02*]. Cùng thời gian này, tỷ lệ BTĐU cấp xã là người dân tộc thiểu số được duy trì tương đối ổn định ở mức khoảng 31%, tương ứng từ 66 đến 68 đồng chí. Kết quả này phản ánh sự quan tâm của cấp ủy các cấp đối với công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, phù hợp với đặc điểm của tỉnh miền núi có đông đồng bào dân tộc thiểu số.

Sau hợp nhất, trong 135 BTĐU cấp xã nhiệm kỳ 2025–2030 có 28 đồng chí là nữ, chiếm 21% và 28 đồng chí là người dân tộc thiểu số, chiếm 21% [*Phụ lục số 05*]. Mặc dù tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số có sự thay đổi so với giai đoạn trước, cơ cấu trên cho thấy việc bố trí cán bộ lãnh đạo cấp xã vẫn chú ý đến yêu cầu về giới, dân tộc và đặc điểm địa bàn trong điều kiện tổ chức lại đội ngũ trên phạm vi toàn tỉnh.

Một là, đối với tiêu chí đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo, có 19% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 55,6% đánh giá “tốt”, tổng cộng 74,6% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 2% đánh giá “trung bình”. Đồng thời, ở tiêu chí thực hiện công tác

quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, lựa chọn và giới thiệu cán bộ có năng lực, uy tín phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, có 18,2% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 41,3% đánh giá “tốt”, 38,3% đánh giá “khá” và 2,2% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy phần lớn BTĐU cấp xã đã quan tâm hơn đến việc đánh giá cán bộ theo năng lực, phẩm chất và kết quả thực hiện nhiệm vụ; từng bước gắn công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ với yêu cầu thực tiễn của địa phương sau hợp nhất. Trong điều kiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều xã, phường phải xử lý khối lượng công việc lớn, yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và quản trị cơ sở ngày càng cao, việc lựa chọn và bố trí cán bộ phù hợp với vị trí việc làm, năng lực thực tiễn và khả năng thích ứng trở thành yêu cầu quan trọng đối với BTĐU cấp xã.



Biểu đồ 3.3. Đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo

Hai là, BTĐU cấp xã ngày càng quan tâm hơn đến việc phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực trong công tác. Đặc biệt, tỉnh Gia Lai hiện có 44 dân tộc cùng sinh sống, đồng bào dân tộc thiểu số chiếm khoảng 45,76% dân số toàn tỉnh. Kết quả khảo sát cho thấy, ở tiêu chí phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực trong công tác, có 17,8% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 55,7% đánh giá “tốt”, tổng cộng 73,5% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,9% đánh giá “trung bình”. Đồng thời, ở tiêu chí giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và công tâm trong thực hiện công tác cán bộ, có 16,3% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 43,6% đánh giá “tốt”, 38,4% đánh giá “khá” và 1,7% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh phần lớn BTĐU cấp xã đã từng bước nhận

thức rõ hơn yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ bảo đảm tính kế thừa, cơ cấu hợp lý và phù hợp với đặc điểm địa phương.

Ba là, sau hợp nhất, yêu cầu nâng cao chất lượng công tác cán bộ ở cơ sở tiếp tục được tỉnh Gia Lai đặt ra rõ hơn trong quá trình kiện toàn tổ chức bộ máy và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Tại Hội nghị công bố các quyết định về thành lập cơ quan, đơn vị và công tác cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ngày 01/7/2025, Bí thư Tỉnh ủy Gia Lai yêu cầu người đứng đầu các cơ quan, đơn vị phải “phân công nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng”, “dân chủ, công khai, minh bạch để phát huy năng lực sở trường của từng cán bộ”; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu phát huy tinh thần “dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung”. Điều này cho thấy công tác cán bộ ở Gia Lai hiện nay không chỉ dừng ở việc thực hiện đúng quy trình, mà ngày càng gắn với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ và phát huy năng lực đội ngũ cán bộ ở cơ sở.

Bốn là, thực tiễn ở một số địa phương cho thấy nhiều BTĐU cấp xã đã có cách làm chủ động trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ. Tại xã Vĩnh An, Đảng ủy xã đã ban hành Kế hoạch số 14-KH/ĐU ngày 05/02/2026 về thực hiện Đề án xây dựng đội ngũ cán bộ nguồn là người dân tộc thiểu số tại chỗ giai đoạn 2026 - 2030; đồng thời ban hành Quy chế số 05-QC/ĐU ngày 15/02/2026 về phối hợp giữa cấp ủy với người có uy tín trong cộng đồng để triển khai các nghị quyết của Tỉnh ủy Gia Lai mới. Qua đó, BTĐU xã đã bước đầu phát huy vai trò trong xây dựng nguồn cán bộ tại chỗ, kết hợp giữa cán bộ trẻ với già làng, người có uy tín nhằm nâng cao hiệu quả vận động quần chúng và triển khai nhiệm vụ phát triển địa phương. Tại xã Chư Á, Đảng ủy xã ban hành Quyết định số 22-QĐ/ĐU ngày 20/02/2026 về thành lập “Nhóm tác nghiệp nhanh” gồm các cán bộ trẻ có trình độ để tham mưu trực tiếp cho cấp ủy về quy hoạch vùng ven và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Điều này cho thấy BTĐU cấp xã không chỉ thực hiện công tác cán bộ theo quy trình hành chính, mà đã từng bước tạo môi trường để cán bộ trẻ tham gia giải quyết nhiệm vụ thực tiễn, qua đó nâng cao chất lượng tham mưu và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ ở cơ sở.

Có thể nhận định rằng, năng lực tiến hành công tác cán bộ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã có những chuyển biến tích cực cả về nhận thức, phương thức thực hiện và hiệu quả thực tiễn. Đội ngũ BTĐU cấp xã ngày càng chú trọng đánh giá cán bộ theo năng lực, phẩm chất và kết quả thực

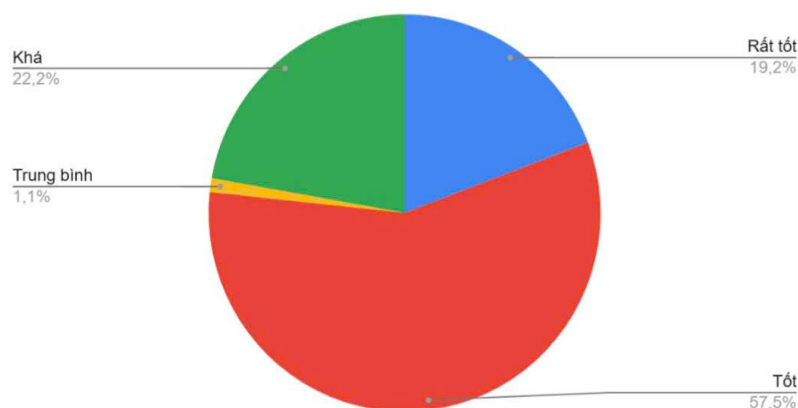
hiện nhiệm vụ; quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu địa phương; đồng thời từng bước phát huy vai trò của cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số và giữ vững nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Đây là nền tảng quan trọng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo và phát triển địa phương trong giai đoạn hiện nay.

3.1.1.4. Năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã phát huy dân chủ và đồng thuận xã hội

Năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng của BTĐU cấp xã được phát huy trên nền tảng kinh nghiệm công tác, sự am hiểu địa bàn và cơ cấu đội ngũ tương đối đa dạng. Trong giai đoạn 2020–2024, tỉnh Gia Lai duy trì từ 66 đến 68 BTĐU cấp xã là người dân tộc thiểu số, chiếm khoảng 31% tổng số BTĐU cấp xã. Sau hợp nhất, toàn tỉnh có 28 BTĐU cấp xã là người dân tộc thiểu số, chiếm 21% [*Phụ lục số 02, 05*]. Sự tham gia của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong các chức danh người đứng đầu cấp ủy có ý nghĩa đối với những địa bàn có đông đồng bào dân tộc thiểu số, góp phần tạo điều kiện thuận lợi trong nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, phong tục, tập quán và tổ chức tuyên truyền, vận động Nhân dân. Bên cạnh đó, đội ngũ hiện nay chủ yếu tập trung ở nhóm tuổi từ 42 đến 52 và có tuổi bình quân 48,92 tuổi, qua đó có sự tích lũy nhất định về kinh nghiệm công tác, quan hệ với cơ sở và kỹ năng xử lý các mối quan hệ trong cộng đồng. [*Phụ lục số 05*]

Bên cạnh đó, quá trình đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, tăng cường công tác dân vận và xây dựng chính quyền phục vụ Nhân dân theo tinh thần Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII, Nghị quyết số 26-NQ/TW về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp và Kết luận số 215-KL/TW ngày 23/11/2025 của Bộ Chính trị về sửa đổi, bổ sung quy định trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy trong tiếp dân, đối thoại trực tiếp với dân và xử lý phản ánh, kiến nghị của dân đã góp phần nâng cao năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai theo hướng gần dân, sát dân và thực chất hơn. Trong thực tiễn, nhiều BTĐU cấp xã đã chú trọng đối thoại, lắng nghe ý kiến Nhân dân, tăng cường tiếp xúc cơ sở, chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người dân và xử lý kịp thời những vấn đề phát sinh tại địa phương.

Một là, ở tiêu chí thường xuyên gặp gỡ, đối thoại với Nhân dân để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, có 19,2% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 57,5% đánh giá “tốt”, tổng cộng 76,7% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,1% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh phần lớn BTĐU cấp xã đã duy trì được phong cách gần dân, sát dân, quan tâm đối thoại, lắng nghe và kịp thời nắm bắt những vấn đề phát sinh từ cơ sở.



Biểu đồ 3.4. Thường xuyên gặp gỡ, đối thoại với nhân dân để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng.

Kết quả này phù hợp với yêu cầu tăng cường công tác dân vận chính quyền ở Gia Lai, trong đó tỉnh nhấn mạnh việc phát huy quyền làm chủ, lợi ích và nguyện vọng chính đáng của Nhân dân trong quá trình quản lý nhà nước và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở. Đồng thời, sau hợp nhất, Gia Lai ban hành Kế hoạch số 28/KH-UBND ngày 22/01/2026 về chuyển đổi số năm 2026, yêu cầu các sở, ngành, UBND các xã, phường và cơ quan, đơn vị liên quan nghiêm túc tổ chức triển khai thực hiện; điều này làm cho công tác tuyên truyền, giải thích chính sách, hướng dẫn người dân tiếp cận dịch vụ công và tham gia môi trường số ở cấp xã trở nên trực tiếp hơn trước.

Hai là, kỹ năng thuyết phục, vận động và sử dụng phương tiện truyền thông, mạng xã hội trong tuyên truyền nghị quyết của Đảng đến đảng viên và quần chúng cũng có chuyển biến. Kết quả khảo sát cho thấy có 19,1% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 40,9% đánh giá “tốt”, tổng cộng 60% ý kiến đánh giá tích cực; 38,1% đánh giá “khá” và 1,9% đánh giá “trung bình”. Tỷ lệ “khá” còn khá cao, nhưng kết quả này cho thấy đội ngũ BTĐU cấp xã đã bước đầu thích ứng với yêu cầu tuyên truyền trong môi trường mới, kết hợp giữa tuyên truyền trực tiếp với sử dụng các kênh thông tin số, mạng xã hội, nhóm cộng

đồng để phổ biến nghị quyết, định hướng dư luận và vận động Nhân dân thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Ba là, năng lực huy động các lực lượng xã hội tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị và các phong trào ở địa phương của BTĐU cấp xã có nhiều chuyển biến tích cực. Kết quả khảo sát cho thấy có 17,8% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 55,8% đánh giá “tốt”, tổng cộng 73,6% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,7% đánh giá “trung bình”. Trong điều kiện tỉnh Gia Lai có địa bàn rộng, dân cư đa dạng, nhiều vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, đồng bằng và ven biển, năng lực tập hợp, vận động và phát huy vai trò của các lực lượng xã hội có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với hiệu quả lãnh đạo ở cơ sở. Điều này cũng phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 18/5/2022 của Tỉnh ủy Gia Lai về bảo tồn, phát huy giá trị bản sắc văn hóa tốt đẹp của các dân tộc thiểu số gắn với phát triển du lịch, trong đó nhấn mạnh yêu cầu phát huy vai trò của cộng đồng dân cư, già làng, người có uy tín, MTTQ và các đoàn thể trong triển khai các nhiệm vụ phát triển địa phương.

Thực tiễn cho thấy, tại xã Ia Khai, Đảng ủy xã đã ban hành Kế hoạch số 25-KH/ĐU ngày 15/02/2026 về thực hiện mô hình “Ngày thứ Sáu nghe dân nói” và đối thoại trực tiếp với người dân tại các làng đồng bào dân tộc thiểu số; đồng thời ban hành Thông báo số 60-TB/ĐU ngày 20/02/2026 về kết luận của BTĐU xã trong huy động già làng, trưởng bản tham gia vận động Nhân dân hiến đất làm đường giao thông nội đồng phục vụ nông nghiệp công nghệ cao. Qua đó, xã đã huy động được hơn 200 hộ dân tự nguyện hiến hơn 5.000 m² đất, thể hiện rõ vai trò của BTĐU trong kết nối, thuyết phục, vận động và tạo sự đồng thuận xã hội ở cơ sở.

Tại xã Nhơn Lý, Đảng ủy xã ban hành Nghị quyết số 08-NQ/ĐU ngày 12/02/2026 về phát huy vai trò của Mặt trận và các đoàn thể trong vận động Nhân dân xây dựng “Cộng đồng du lịch xanh - sạch - đẹp”; qua đó hình thành 05 tổ tự quản du lịch cộng đồng với sự tham gia của hơn 150 hộ dân biển. Cùng với Quy định số 02-QĐ/ĐU ngày 01/03/2026 về chuẩn mực giao tiếp và văn hóa phục vụ của cán bộ, công chức xã khi tiếp xúc với Nhân dân và du khách, thực tiễn này cho thấy năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng không chỉ dừng ở việc phổ biến nghị quyết, mà còn được chuyển hóa thành hành động cộng đồng, phong trào tự quản và cải thiện văn hóa phục vụ ở cơ sở.

Bốn là, khả năng lắng nghe, tiếp thu phản hồi của Nhân dân để điều chỉnh hoạt động lãnh đạo cũng được đánh giá tương đối tích cực. Kết quả khảo sát cho thấy có 17,7% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 43,8% đánh giá “tốt”, tổng cộng 61,5% ý kiến đánh giá tích cực; 37,2% đánh giá “khá” và 1,3% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy nhiều BTĐU cấp xã đã từng bước coi trọng phản hồi của Nhân dân như một kênh thông tin quan trọng để điều chỉnh phương thức lãnh đạo, chỉ đạo. Trong bối cảnh Gia Lai mới xác định phương châm Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ I là “Đoàn kết - Dân chủ - Kỷ cương - Đột phá - Phát triển”, yêu cầu phát huy dân chủ, tăng cường đối thoại và củng cố đồng thuận xã hội càng trở nên quan trọng đối với cấp xã.

Có thể nhận định rằng, năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng là một ưu điểm tương đối rõ của đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai. Ưu điểm này thể hiện ở khả năng gần dân, đối thoại với dân, vận động Nhân dân tham gia các phong trào địa phương, phát huy vai trò của Mặt trận, đoàn thể, già làng, người có uy tín và các lực lượng xã hội trong thực hiện nhiệm vụ chính trị. Trong điều kiện Gia Lai sau hợp nhất có địa bàn rộng, dân cư đa dạng và yêu cầu quản trị cơ sở ngày càng phức hợp, năng lực này là nền tảng quan trọng để củng cố niềm tin của Nhân dân, tạo sự đồng thuận xã hội và nâng cao hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy ở cơ sở.

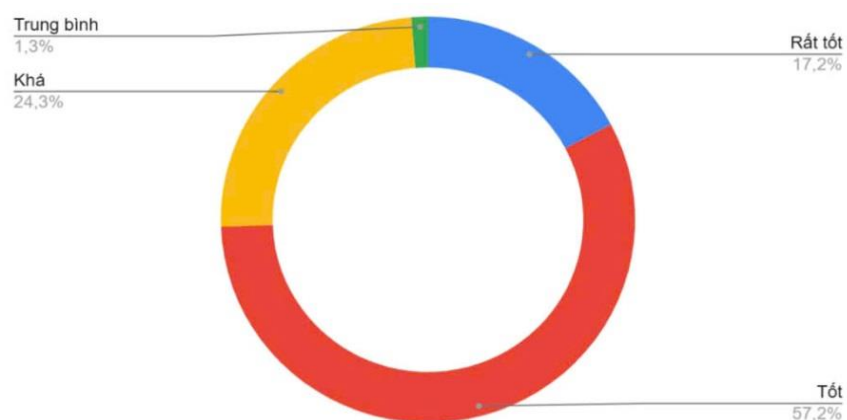
3.1.1.5. Năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai được thực hiện ngày càng nền nếp, chặt chẽ và thực chất.

Thời gian qua, năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai từng bước được nâng lên, đáp ứng tốt hơn yêu cầu tăng cường kỷ luật, kỷ cương và nâng cao hiệu quả lãnh đạo trong điều kiện tỉnh mới sau hợp nhất. Kế hoạch số 53-KH/TU ngày 04/01/2022 của Tỉnh ủy Gia Lai về thực hiện Kết luận số 21-KL/TW đã đặt ra yêu cầu đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT, trong đó có nội dung tăng cường kiểm tra, giám sát, giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong toàn HTCT. Sau hợp nhất, Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 tiếp tục xác định phương châm “Đoàn kết - Dân chủ - Kỷ cương - Đột phá - Phát triển”, cho thấy yêu cầu kiểm tra, giám sát, đánh giá không chỉ là nhiệm vụ nghiệp vụ của cấp ủy, mà còn là điều kiện bảo đảm cho HTCT cơ sở vận hành hiệu lực, hiệu quả. Tỉnh ủy Gia Lai cũng nhấn mạnh công

tác kiểm tra, giám sát không phải nhiệm vụ riêng của ủy ban kiểm tra, mà là trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu.

Năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá của BTĐU cấp xã được thực hiện trong điều kiện đội ngũ ngày càng được chuẩn hóa về chuyên môn và lý luận chính trị. Đến năm 2024, tỷ lệ BTĐU cấp xã của tỉnh Gia Lai cũ có trình độ cao cấp lý luận chính trị đạt 77,1%; sau hợp nhất, 100% BTĐU cấp xã có trình độ cao cấp hoặc cử nhân lý luận chính trị [*Phụ lục số 04, 06*]. Đây là nền tảng quan trọng để người đứng đầu cấp ủy nắm vững nguyên tắc, quy trình, quy định của Đảng, qua đó tổ chức công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý những vấn đề phát sinh theo đúng thẩm quyền.

Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ năm 2025 tiếp tục bổ sung một nguồn minh chứng về kết quả thực hiện chức trách của đội ngũ BTĐU cấp xã. Theo Quyết định số 649-QĐ/TU ngày 10/02/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai, trong tổng số 135 BTĐU cấp xã được đánh giá, có 21 đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, chiếm 15,56%; 113 đồng chí hoàn thành tốt nhiệm vụ, chiếm 83,70%; chỉ có 01 đồng chí không hoàn thành nhiệm vụ, chiếm 0,74% [*Phụ lục số 07*]. Như vậy, 99,26% BTĐU cấp xã được xếp loại từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Kết quả này tương đối thống nhất với xu hướng đánh giá tích cực từ khảo sát của luận án, qua đó cho thấy phần lớn đội ngũ đã thực hiện tương đối tốt chức trách lãnh đạo, kiểm tra, giám sát và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ ở địa phương.



Biểu đồ 3.6. Tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng

Một là, BTĐU cấp xã cơ bản đã tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Kết quả khảo sát cho thấy có 19,4% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 55,9% đánh giá “tốt”, tổng cộng 75,3% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,8% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh phần lớn BTĐU cấp xã đã nhận thức rõ kiểm tra, giám sát là chức năng lãnh đạo quan trọng của Đảng; biết lãnh đạo xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát và tổ chức thực hiện theo đúng nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình. Trong điều kiện cấp xã sau hợp nhất có quy mô rộng hơn, nhiệm vụ nhiều hơn, việc duy trì nền nếp kiểm tra, giám sát góp phần bảo đảm nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy được triển khai nghiêm túc, hạn chế tình trạng buông lỏng lãnh đạo hoặc thực hiện hình thức ở cơ sở.

Hai là, năng lực phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể từng bước được nâng lên. Kết quả khảo sát cho thấy có 17,6% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 44% đánh giá “tốt”, tổng cộng 61,6% ý kiến đánh giá tích cực. Thực tiễn tại xã Ia Púch cho thấy Đảng ủy xã đã ban hành Kế hoạch số 20-KH/ĐU ngày 10/02/2026 về kiểm tra, giám sát chuyên đề đối với việc thực thi công vụ của cán bộ, công chức địa chính - nông nghiệp trong quản lý đất đai và bảo vệ rừng; qua kiểm tra đã phát hiện, chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót trong quy trình tiếp nhận hồ sơ đất đai. Đồng thời, Quyết định số 28-QĐ/ĐU ngày 05/03/2026 của Đảng ủy xã về thành lập Tổ giám sát cộng đồng có sự tham gia của người có uy tín đã góp phần giám sát việc triển khai các dự án đầu tư công trực tiếp từ ngân sách tỉnh năm 2026 và phòng ngừa vi phạm từ sớm, từ xa.

Ba là, việc xử lý các vấn đề qua kiểm tra, giám sát cơ bản bảo đảm khách quan, đúng quy định, không né tránh. Kết quả khảo sát cho thấy có 18,8% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 54,4% đánh giá “tốt”, tổng cộng 73,2% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,7% đánh giá “trung bình”. Đây là biểu hiện quan trọng của bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm và tính công tâm của BTĐU cấp xã trong lãnh đạo công tác kiểm tra, giám sát. Tại Hội nghị tổng kết công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng năm 2025 và triển khai nhiệm vụ năm 2026, Tỉnh ủy Gia Lai yêu cầu đổi mới phương pháp kiểm tra, giám sát, lấy giám sát thường xuyên làm trọng tâm; tập trung vào việc thực hiện nghị quyết, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và tăng cường phối hợp với giám sát của MTTQ, Nhân dân.

Bốn là, công tác kiểm tra định kỳ, kiểm tra đột xuất và đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức đảng, đảng viên, ban, ngành từng bước được thực hiện khách quan, thực chất hơn. Kết quả khảo sát cho thấy có 18,8% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 42,6% đánh giá “tốt”, tổng cộng 61,4% ý kiến đánh giá tích cực. Thực tiễn tại phường Tam Quan Bắc cho thấy Đảng ủy phường đã ban hành Nghị quyết số 12-NQ/ĐU ngày 15/02/2026 về tăng cường kiểm tra, giám sát trách nhiệm của người đứng đầu các chi bộ, tổ dân phố trong thực hiện mục tiêu “phường sạch về vi phạm IUU”; đồng thời ban hành Thông báo số 75-TB/ĐU ngày 20/3/2026 về kết luận kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức quý I/2026 gắn với các chỉ tiêu phát triển kinh tế biển được tỉnh giao. Cách làm này cho thấy kiểm tra, giám sát và đánh giá ở cơ sở đã từng bước gắn với dữ liệu, chỉ tiêu, trách nhiệm người đứng đầu và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị.

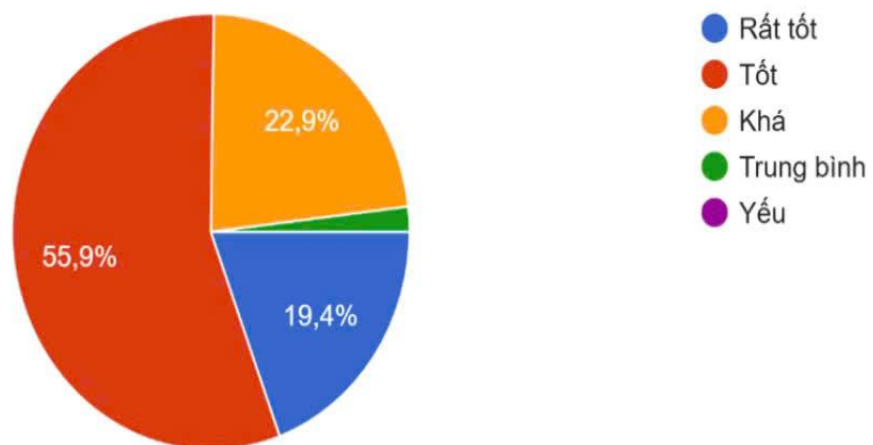
Năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai là một ưu điểm có tính thực chất, phản ánh sự trưởng thành của đội ngũ này trong kiểm soát quá trình tổ chức thực hiện nghị quyết và nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Ưu điểm đó được hình thành từ yêu cầu giữ vững kỷ luật, kỷ cương của Đảng, từ nền tảng kiểm tra, đánh giá cán bộ của các địa phương trước hợp nhất và từ yêu cầu quản trị theo mục tiêu, theo chỉ tiêu cụ thể của Gia Lai mới trong giai đoạn hiện nay.

3.1.1.6. Năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã chủ động, sát thực tiễn

Năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị của BTĐU cấp xã được hình thành trong quá trình tích lũy kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý và trực tiếp giải quyết các vấn đề phát sinh ở cơ sở. Giai đoạn 2020–2024, đội ngũ BTĐU cấp xã tỉnh Gia Lai cũ duy trì tương đối ổn định với số lượng từ 213 đến 219 đồng chí; phần lớn đã trải qua quá trình công tác, lãnh đạo tại cơ sở. Sau hợp nhất, đội ngũ được tổ chức lại còn 135 đồng chí, trong đó 81 đồng chí tham gia lần đầu, chiếm 58,27% [*Phụ lục số 02, 05*]. Sự kết hợp giữa kinh nghiệm được tích lũy từ giai đoạn trước với yêu cầu xử lý những vấn đề mới nảy sinh trong quá trình tổ chức lại địa bàn, bộ máy và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã tạo ra môi trường thực tiễn để BTĐU cấp xã tiếp tục rèn luyện khả năng phân tích, khái quát, rút kinh nghiệm và đề xuất giải pháp.

Trong bối cảnh tỉnh Gia Lai sau hợp nhất phải quản lý không gian phát triển rộng hơn, đa dạng hơn và yêu cầu cao hơn đối với năng lực

nắm bắt thực tiễn, nhận diện vấn đề, khái quát kinh nghiệm và đề xuất giải pháp từ cơ sở, năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị của BTĐU cấp xã thời gian qua đã bộc lộ nhiều ưu điểm tích cực. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 đề ra mục tiêu tăng trưởng GRDP bình quân 10 - 10,5%/năm, GRDP bình quân đầu người đạt 6.300 - 6.500 USD, thể hiện yêu cầu phát triển mới đối với toàn bộ HTCT từ tỉnh đến cơ sở. Bên cạnh đó, UBND tỉnh Gia Lai đã ban hành Quyết định số 100/QĐ-UBND giao chỉ tiêu phát triển KT - XH năm 2026 cho 135 xã, phường trên địa bàn tỉnh; đồng thời ban hành Kế hoạch số 28/KH-UBND ngày 22/01/2026 về chuyển đổi số, yêu cầu các xã, phường nghiêm túc tổ chức thực hiện. Những văn bản này cho thấy cấp xã không chỉ tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo chỉ đạo chung, mà còn phải thường xuyên tổng hợp thực tiễn, đánh giá kết quả, phản ánh khó khăn và kiến nghị giải pháp phù hợp với điều kiện từng địa bàn.



Biểu đồ 3.5. Có khả năng phân tích, nhận diện đúng nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của đảng bộ xã.

Một là, đội ngũ BTĐU cấp xã bước đầu thể hiện khá rõ năng lực phân tích, nhận diện đúng nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của đảng bộ xã. Kết quả khảo sát cho thấy có 17,2% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 57,2% đánh giá “tốt”, tổng cộng 74,4% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,3% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh phần lớn BTĐU cấp xã đã chú trọng hơn đến việc nhìn nhận, đánh giá kết quả lãnh đạo trên cơ sở thực tiễn, xác định rõ nguyên nhân của những kết quả đạt được cũng như những hạn chế trong hoạt động của đảng bộ, chính quyền và HTCT ở cơ sở.

Hai là, BTĐU cấp xã đã từng bước biết khái quát thực tiễn thành cơ sở để xây dựng nghị quyết, chương trình hành động mới. Kết quả khảo sát cho thấy có 17,1% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 56,2% đánh giá “tốt”, tổng cộng 73,3% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,7% đánh giá “trung bình”. Thực tiễn tại xã Gào cho thấy năng lực này được thể hiện khá rõ trong quá trình chuyển đổi từ nông nghiệp truyền thống sang nông nghiệp công nghệ cao kết hợp du lịch sinh thái. BTĐU xã không chỉ chỉ đạo triển khai các chủ trương phát triển nông nghiệp của tỉnh, mà còn chủ động xây dựng “Sổ tay kinh nghiệm phát triển liên kết chuỗi giá trị”, tổ chức các chuyên đề tổng kết mô hình hợp tác xã kiểu mới và phổ biến trong sinh hoạt chuyên đề của chi bộ. Việc ứng dụng nhóm Zalo điều hành và thư viện điện tử của xã để lưu trữ, phổ biến kinh nghiệm cũng cho thấy hoạt động tổng kết thực tiễn ở cơ sở đã từng bước gắn với chuyên đổi số trong công tác lãnh đạo, điều hành.

Ba là, năng lực ghi chép, lưu trữ, phổ biến kinh nghiệm hay, mô hình hiệu quả cho cán bộ, đảng viên từng bước được quan tâm. Kết quả khảo sát cho thấy có 15,8% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 42,8% đánh giá “tốt”, tổng cộng 58,6% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,4% đánh giá “trung bình”. Trong thực tiễn, tại xã Nhơn Lý, BTĐU xã đã chỉ đạo tổng kết mô hình “5 không, 3 có” trong bảo tồn san hô và vệ sinh môi trường biển; tổ chức tổng kết định kỳ hằng quý với sự tham gia của chuyên gia và đại diện cộng đồng; đồng thời ghi chép các bài học về xử lý xung đột lợi ích giữa ngư dân và doanh nghiệp du lịch thành “Cẩm nang dân vận thực địa” để phục vụ đào tạo cán bộ trẻ. Điều này cho thấy kinh nghiệm thực tiễn ở cơ sở đã bước đầu được chuyển hóa thành tri thức quản trị và tài liệu phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở địa phương.

Bốn là, đội ngũ BTĐU cấp xã đã bước đầu phát huy vai trò đề xuất giải pháp đổi mới và kiến nghị với cấp trên đối với những vấn đề vượt thẩm quyền. Kết quả khảo sát cho thấy có 17,1% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 42,6% đánh giá “tốt”, tổng cộng 59,7% ý kiến đánh giá tích cực; chỉ có 1,9% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy BTĐU cấp xã không chỉ dừng ở việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo chỉ đạo, mà đã từng bước chủ động phản ánh khó khăn, bất cập từ cơ sở, đề xuất giải pháp và kiến nghị cấp trên điều chỉnh những vấn đề chưa phù hợp với thực tiễn địa phương. Đây là yêu cầu quan trọng trong bối cảnh Gia Lai mới vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, giao quyền nhiều hơn cho cơ sở và thúc đẩy quản trị theo kết quả.

Trong điều kiện Gia Lai mới vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, giao quyền nhiều hơn cho cơ sở và thúc đẩy quản trị theo kết quả, năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị ngày càng có ý nghĩa quan trọng đối với người đứng đầu cấp ủy cơ sở. Đây là cơ sở để BTĐU cấp xã không chỉ tổ chức thực hiện nghị quyết mà còn tham gia phản hồi thực tiễn, bổ sung giải pháp và góp phần hoàn thiện hoạt động lãnh đạo, điều hành từ cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Có thể nhận định rằng, đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay đã từng bước đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong bối cảnh mới, thể hiện qua nhiều mặt năng lực quan trọng. Các kết quả khảo sát đều cho thấy tỷ lệ đánh giá tích cực đối với các nhóm năng lực cơ bản như quán triệt và vận dụng chủ trương, nghị quyết của Đảng; điều hành hoạt động cấp ủy; tiến hành công tác cán bộ; giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng; tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị; kiểm tra, giám sát và đánh giá đều đạt từ khoảng 60% đến trên 75%. Điều đó phản ánh đội ngũ BTĐU cấp xã đã có sự chuyển biến tích cực cả về nhận thức, phương pháp lãnh đạo và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Những ưu điểm trên không chỉ được thể hiện qua kết quả khảo sát mà còn được kiểm chứng bằng thực tiễn vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp sau hợp nhất, khi 135 xã, phường trên địa bàn tỉnh đã cơ bản ổn định tổ chức, triển khai nghị quyết đại hội đảng bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, thực hiện các nhiệm vụ phát triển KT - XH, chuyển đổi số, cải cách hành chính và giải quyết khối lượng lớn công việc ở cơ sở. Đặc biệt, trong điều kiện tỉnh Gia Lai có địa bàn rộng, dân cư đa dạng, nhiều dân tộc cùng sinh sống và sự khác biệt về trình độ phát triển giữa các vùng, đội ngũ BTĐU cấp xã đã từng bước phát huy vai trò hạt nhân lãnh đạo chính trị, trung tâm đoàn kết và cầu nối giữa Đảng với Nhân dân. Đây là nền tảng quan trọng để nâng cao NLLĐ của tổ chức đảng ở cơ sở, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

3.1.2. Hạn chế

3.1.2.1. Năng lực quán triệt, vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của đảng chính sách, pháp luật của nhà nước, nghị quyết của cấp trên của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai chưa phát huy toàn diện

Trong quá trình tổ chức thực hiện nghị quyết ở cơ sở, năng lực quán triệt, cụ thể hóa và vận dụng sáng tạo chủ trương của Đảng của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai vẫn còn một số mặt chưa thật sự đáp ứng yêu cầu thực tiễn hiện nay. Kết

qua khảo sát cho thấy, mặc dù tỷ lệ đánh giá “rất tốt” và “tốt” chiếm đa số, song tỷ lệ đánh giá ở mức “khá” vẫn còn khá cao ở một số tiêu chí, phản ánh năng lực này chưa thật sự đồng đều giữa các địa bàn, nhất là trong bối cảnh các xã, phường sau hợp nhất có quy mô lớn hơn, địa bàn quản lý rộng hơn, dân cư đa dạng hơn và yêu cầu quản trị cơ sở ngày càng cao.

Một là, việc nắm vững và tổ chức quán triệt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết của cấp trên ở một số BTĐU cấp xã chưa thật sự sâu sắc, toàn diện. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn còn 19,1% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 1,7% đánh giá ở mức “trung bình”. Thực tiễn sau hợp nhất cho thấy nhiều xã, phường ở Gia Lai được hình thành trên cơ sở hợp nhất từ nhiều đơn vị hành chính cũ, dẫn đến sự khác biệt về điều kiện KT - XH, dân cư, phong tục, trình độ phát triển và phương thức quản lý. Trong điều kiện vừa ổn định tổ chức bộ máy, vừa triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp, một số BTĐU cấp xã còn gặp khó khăn trong việc nghiên cứu, cập nhật và quán triệt đầy đủ những nội dung mới của các nghị quyết, quy định của Trung ương, của tỉnh và cấp trên trực tiếp. Ở một số nơi, việc quán triệt nghị quyết vẫn còn nặng về truyền đạt nội dung, chưa thật sự gắn với phân tích thực tiễn địa phương và xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung lãnh đạo sau hợp nhất.

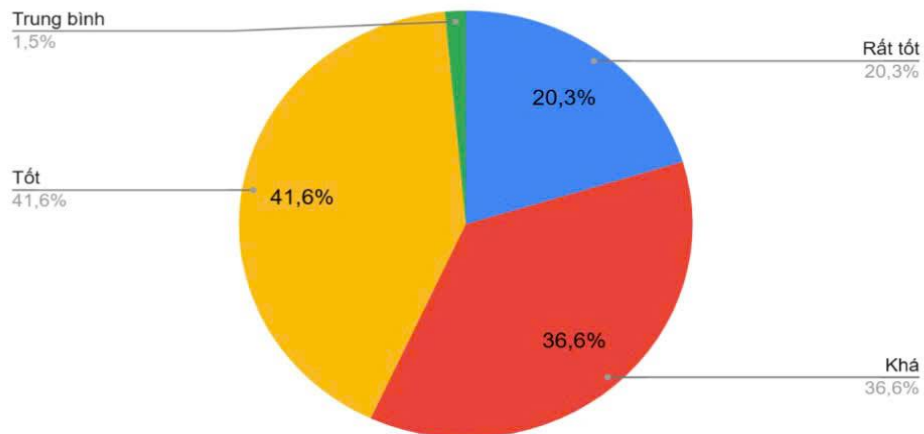
Hai là, năng lực cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị, quy định của cấp trên thành chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ cụ thể ở một số địa phương còn hạn chế. Tiêu chí này có 38% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 0,9% đánh giá ở mức “trung bình”. Thực tiễn triển khai ở các xã, phường trên địa bàn tỉnh Gia Lai sau hợp nhất cho thấy nhiều đảng ủy cơ sở đã khẩn trương ban hành nghị quyết đại hội, quy chế làm việc, chương trình hành động và kế hoạch công tác toàn khóa để ổn định hoạt động của HTCT. Tuy nhiên, do thời gian chuẩn bị ngắn, khối lượng công việc lớn và yêu cầu xử lý đồng thời nhiều nhiệm vụ mới nên ở một số địa phương, việc cụ thể hóa nghị quyết còn có biểu hiện chung chung, thiếu tính trọng tâm, chưa sát đặc điểm từng địa bàn. Một số chương trình, kế hoạch còn mang tính hành chính, chưa xác định rõ khâu đột phá, nguồn lực thực hiện và cơ chế phối hợp giữa các tổ chức trong HTCT. Điều này làm cho hiệu quả tổ chức thực hiện nghị quyết ở một số nơi chưa cao, nhất là đối với các địa bàn miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số hoặc địa bàn có tốc độ đô thị hóa nhanh sau hợp nhất. Thực tế, xã Ân Hảo chỉ kết nạp 12 đảng viên, đạt 67% chỉ tiêu nghị quyết đề ra. Một số chỉ tiêu KT - XH

chưa đạt như tốc độ tăng trưởng chỉ đạt 6,3% so với mục tiêu 7,6%. Tại xã Ia Dom, địa bàn biên giới có thể mạnh phát triển nông nghiệp hàng hóa cho thấy mặc dù cấp ủy đã quán triệt khá tốt các chủ trương của tỉnh về thu hút đầu tư nông nghiệp, song trong quá trình xây dựng kế hoạch phát triển địa phương vẫn còn thiếu nội dung dự báo về biến động thị trường nông sản xuất khẩu qua biên giới. Khi giá nông sản thay đổi, việc điều chỉnh định hướng sản xuất và cơ cấu cây trồng cho người dân còn lúng túng, cho thấy năng lực cập nhật và điều chỉnh chủ trương theo diễn biến thực tiễn chưa thật sự linh hoạt.

Ba là, khả năng vận dụng linh hoạt, sáng tạo các chủ trương, chính sách vào giải quyết những vấn đề phát sinh ở cơ sở chưa thật sự đồng đều. Kết quả khảo sát cho thấy còn 24,4% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 1,4% đánh giá ở mức “trung bình”. Thực tiễn vận hành ở các xã, phường sau hợp nhất cho thấy nhiều địa phương phải xử lý đồng thời các vấn đề liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy, bố trí cán bộ, quản lý địa bàn mở rộng, giải quyết thủ tục hành chính, chuyển đổi số, đất đai, an sinh xã hội và bảo đảm an ninh trật tự ở cơ sở. Trong điều kiện đó, một số BTĐU cấp xã còn lúng túng trong lựa chọn phương thức lãnh đạo phù hợp; việc vận dụng chủ trương, chính sách vào giải quyết các vấn đề cụ thể có lúc còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt. Một số nơi chưa mạnh dạn đổi mới cách làm, chưa phát huy tốt đặc điểm riêng của từng địa bàn sau hợp nhất để xây dựng mô hình phát triển phù hợp, dẫn đến hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo chưa thật sự rõ nét. Thực tiễn tại xã Nhơn Hải, địa bàn định hướng phát triển du lịch biển gắn với bảo tồn văn hóa, cho thấy trong quá trình cụ thể hóa nghị quyết về phát triển du lịch, cấp ủy có thời điểm còn tập trung nhiều vào mục tiêu tăng trưởng du lịch mà chưa chú trọng đầy đủ đến yếu tố môi trường và tác động của biến đổi khí hậu đối với hạ tầng ven biển và sinh kế của người dân. Khi xảy ra tình trạng xâm nhập mặn và xói lở bờ biển, HTCT ở cơ sở còn bị động trong điều chỉnh giải pháp phát triển và định hướng sinh kế phù hợp cho Nhân dân.

Bốn là, công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chủ trương, nghị quyết và điều chỉnh phương thức lãnh đạo, chỉ đạo ở một số nơi chưa thường xuyên, chưa kịp thời. Kết quả khảo sát cho thấy có 36,6% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 1,5% đánh giá ở mức “trung bình”. Thực tiễn ở một số xã, phường sau hợp nhất cho thấy sau khi ban hành nghị quyết, chương trình hành động và kế hoạch thực hiện, việc theo dõi, kiểm tra, sơ kết, tổng kết chưa được thực hiện thường xuyên; có nơi còn tập trung nhiều vào hoàn thiện

tổ chức bộ máy, bố trí cán bộ và xử lý công việc hành chính nên chưa dành nhiều thời gian cho công tác kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nghị quyết. Việc phát hiện những khó khăn, bất cập để điều chỉnh phương thức lãnh đạo, chỉ đạo ở một số địa phương còn chậm, làm giảm tính chủ động và hiệu quả tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở.



Biểu đồ 3.7. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chủ trương, nghị quyết; kịp thời điều chỉnh cách thức lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Nhìn chung, những hạn chế trên cho thấy năng lực quán triệt, cụ thể hóa và vận dụng sáng tạo nghị quyết của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai tuy đã có chuyển biến tích cực nhưng chưa thật sự đồng đều, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hợp nhất đơn vị hành chính, tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo ở cơ sở hiện nay. Đây là vấn đề cần tiếp tục được quan tâm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và kiểm tra, đánh giá đội ngũ BTĐU cấp xã trong thời gian tới.

3.1.2.2. Năng lực điều hành hoạt động cấp ủy của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai còn hạn chế về phân công, phối hợp và đôn đốc

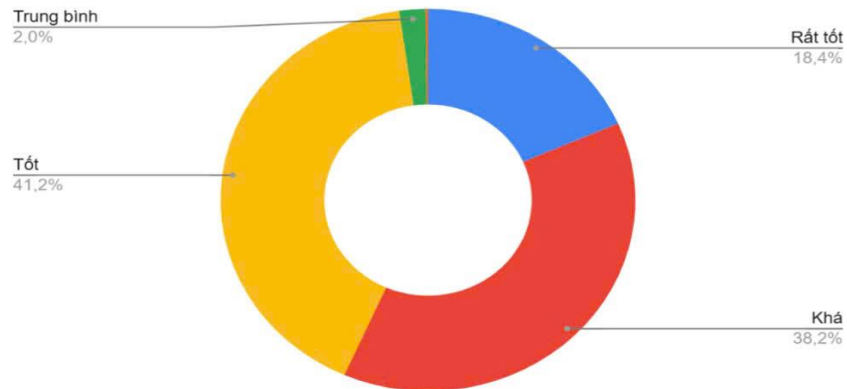
Trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Gia Lai, BTĐU cấp xã không chỉ phải bảo đảm hoạt động của cấp ủy đúng nguyên tắc, nền nếp mà còn phải nâng cao năng lực điều hành thực tiễn, khả năng phối hợp và xử lý linh hoạt các tình huống phát sinh ở cơ sở. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy ở một số địa phương, việc điều hành hoạt động cấp ủy vẫn còn thiếu tính chủ động, khả năng phối hợp chưa thật chặt chẽ, xử lý tình huống có lúc còn thiên về giải pháp trước mắt, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả lãnh đạo ở cơ sở. Năng lực tổ chức, điều hành của BTĐU cấp xã còn

chịu sức ép từ tình trạng thiếu và chưa đồng bộ về nhân lực sau sắp xếp. Đến đầu tháng 5/2026, cấp xã toàn tỉnh còn thiếu hơn 1.000 biên chế công chức và hơn 5.000 viên chức so với số được giao, trong đó thiếu nhân lực ở một số lĩnh vực chuyên môn quan trọng như đất đai, xây dựng, tài chính, công nghệ thông tin và chuyển đổi số.[188]

Một là, việc điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp ở một số nơi tuy cơ bản bảo đảm nguyên tắc, nhưng chất lượng thảo luận, quyết nghị chưa thật sự đồng đều. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn còn 26,7% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 0,3% đánh giá “trung bình” đối với tiêu chí điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc, phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị. Điều này cho thấy ở một số địa phương, việc chuẩn bị nội dung họp, gọi mở thảo luận, kết luận và phân công sau hội nghị chưa thật sự sâu, còn thiên về xử lý công việc hành chính trước mắt, chưa phát huy đầy đủ trí tuệ tập thể trong những vấn đề phức tạp của địa phương.

Hai là, việc phân công nhiệm vụ cho cấp ủy viên và các tổ chức trong HTCT ở một số nơi còn chưa thật rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí này còn 37,5% ý kiến đánh giá “khá” và 1,5% đánh giá “trung bình”. Thực tế sau họp nhất, nhiều xã, phường có địa bàn rộng hơn, nhiệm vụ phát triển KT - XH, quản lý đất đai, tài nguyên, môi trường, an sinh xã hội và cải cách hành chính nặng hơn. Trong điều kiện đó, nếu việc phân công thiếu cụ thể, chưa sát năng lực từng cá nhân, tổ chức thì dễ dẫn đến chông chéo, đùn đẩy hoặc chậm xử lý công việc.

Ba là, năng lực phối hợp, điều hòa hoạt động giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH ở một số địa phương còn có mặt hạn chế. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn còn 26% ý kiến đánh giá “khá” và 1,2% đánh giá “trung bình”. Thực tiễn tại xã Phước Hòa cho thấy, khi xảy ra tình huống người dân tập trung đông người phản đối doanh nghiệp xả thải gây ảnh hưởng đến thủy sản, việc xử lý ban đầu còn thiên về giải pháp tình thế, chưa kết hợp đồng bộ giữa đối thoại với Nhân dân, kiểm tra doanh nghiệp, phối hợp cơ quan chuyên môn và thực hiện đúng quy trình pháp luật. Đây là biểu hiện cho thấy ở một số trường hợp, BTĐU cấp xã còn lúng túng trong điều hòa quan hệ giữa yêu cầu ổn định tình hình, bảo vệ quyền lợi chính đáng của Nhân dân và xử lý trách nhiệm của tổ chức, cá nhân liên quan.



Biểu đồ 3.8. Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy; kịp thời xử lý hoặc chỉ đạo xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện

Bốn là, công tác theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy và xử lý các vấn đề phát sinh có nơi chưa kịp thời, chưa có chiều sâu. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí này còn 38,2% ý kiến đánh giá “khá” và 2,2% đánh giá “trung bình”, là mức hạn chế đáng chú ý trong nhóm năng lực điều hành. Thực tế tại xã Ia O, địa bàn có tài nguyên khoáng sản và diện tích rừng lớn, cho thấy BTĐU xã thường xuyên đứng trước áp lực cân đối giữa tăng trưởng kinh tế trước mắt và bảo vệ môi trường lâu dài. Việc thống nhất chủ trương mở rộng một số điểm khai thác khoáng sản quy mô nhỏ để tăng thu ngân sách và giải quyết việc làm, nhưng chưa đánh giá kỹ tác động đến sạt lở bờ sông, sinh kế nông nghiệp vùng hạ lưu, phản ánh hạn chế trong năng lực điều hành theo hướng dự báo, kiểm soát rủi ro và xử lý hài hòa giữa phát triển kinh tế với bảo vệ tài nguyên, môi trường. Nội dung này cũng đặt ra yêu cầu phải gắn điều hành cấp ủy với các quy định mới về quản lý địa chất, khoáng sản và trách nhiệm bảo vệ môi trường, tài nguyên trên địa bàn.

Nhìn chung, những hạn chế nêu trên cho thấy năng lực điều hành hoạt động cấp ủy của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai tuy đã có chuyển biến tích cực, nhưng chưa thật sự đồng đều giữa các địa bàn. Một số bí thư còn thiên về điều hành theo kinh nghiệm, xử lý công việc trước mắt, chưa thật sự phát huy đầy đủ dân chủ trong quyết nghị, chưa phân công thật rõ trách nhiệm, chưa phối hợp hiệu quả các lực lượng và chưa kiểm soát tốt rủi ro phát sinh trong quá trình thực hiện nghị quyết. Đây là vấn đề cần tiếp tục khắc phục nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy cơ sở trong bối cảnh Gia Lai mới sau hợp nhất.

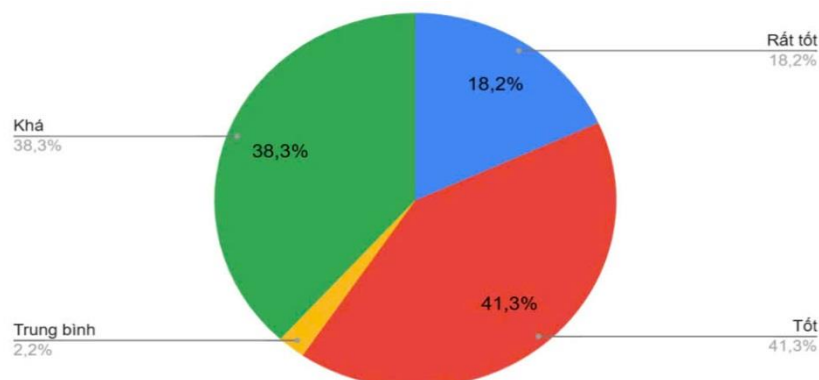
3.1.2.3. Năng lực tiến hành công tác cán bộ của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai còn bất cập trong đánh giá, quy hoạch và phát triển cán bộ

Việc kiện toàn tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng hoạt động của HTCT ở cơ sở sau hợp nhất đã đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với công tác cán bộ; theo đó, BTĐU cấp xã không chỉ giải quyết yêu cầu nhân sự trước mắt mà còn phải chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận, bảo đảm tính kế thừa, cơ cấu hợp lý và nâng cao chất lượng thực thi nhiệm vụ ở địa phương. Mặc dù tỉnh Gia Lai đã ban hành nhiều văn bản về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp xã và cán bộ người dân tộc thiểu số như Kế hoạch số 159/KH-UBND ngày 31/12/2025 về đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ, công chức, viên chức năm 2026; Kế hoạch số 04/KH-UBND ngày 09/7/2025 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã năm 2025; đồng thời triển khai đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2026 - 2030, song thực tiễn cho thấy ở một số địa phương, việc triển khai các yêu cầu này vẫn còn thiếu chiều sâu, chưa thật sự gắn với chiến lược phát triển đội ngũ lâu dài. Một bộ phận BTĐU cấp xã vẫn còn thiên về giải quyết nhu cầu nhân sự trước mắt, thiếu chủ động trong chuẩn bị nguồn cán bộ kế cận, chưa thật sự mạnh dạn phát hiện, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có năng lực; thậm chí ở một số nơi còn biểu hiện thiếu khách quan, công tâm trong bố trí, sử dụng cán bộ, ảnh hưởng đến động lực phấn đấu và chất lượng vận hành của HTCT ở cơ sở.

Bên cạnh đó, công tác cán bộ còn bộc lộ những vấn đề về cơ cấu, tạo nguồn và bố trí nhân lực phù hợp với yêu cầu của mô hình mới. Sau hợp nhất, BTĐU cấp xã dưới 42 tuổi chỉ chiếm 3,6%, tỷ lệ BTĐU là người dân tộc thiểu số còn 21% [*Phụ lục số 05*]. Bên cạnh đó, thực tiễn bố trí cán bộ, công chức cấp xã có nơi chưa hợp lý, còn tình trạng thiếu nhân lực chuyên môn và một bộ phận cán bộ lúng túng trong thực hiện nhiệm vụ, khiến tỉnh phải xây dựng phương án điều động, sắp xếp và tăng cường nhân lực cho cấp xã. [48]

Một là, việc đánh giá năng lực, phẩm chất cán bộ ở một số nơi chưa thật sự toàn diện, chưa gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ và khả năng đổi mới, sáng tạo. Kết quả khảo sát cho thấy, ở tiêu chí đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo, vẫn còn 23,4% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 2% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh một bộ phận BTĐU cấp xã tuy đã quan tâm đến đánh

giá cán bộ, nhưng phương pháp đánh giá có nơi vẫn còn thiên về nhận xét chung, nặng về cảm tính, chưa thật sự dựa trên sản phẩm công việc, hiệu quả phục vụ Nhân dân và năng lực thích ứng với yêu cầu mới sau hợp nhất.



Biểu đồ 3.9. Thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, lựa chọn và giới thiệu cán bộ có năng lực, uy tín phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương

Hai là, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ ở một số địa phương chưa thật sự có tầm nhìn dài hạn. Kết quả khảo sát cho thấy, ở tiêu chí thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, lựa chọn và giới thiệu cán bộ có năng lực, uy tín phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, còn 38,3% ý kiến đánh giá “khá” và 2,2% đánh giá “trung bình”. Thực tế tại xã Ia Pnôn cho thấy, mặc dù công việc thường xuyên được quản lý tương đối ổn định, song hồ sơ quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030 còn bộc lộ sự thiếu hụt nguồn cán bộ kế cận, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ người Jrai; việc quy hoạch có biểu hiện hình thức, chưa gắn với lộ trình đào tạo cụ thể, dẫn đến lúng túng khi một số vị trí chủ chốt đến tuổi nghỉ hưu hoặc luân chuyển.

Ba là, việc phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số ở một số nơi chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển nguồn cán bộ tại chỗ. Kết quả khảo sát cho thấy còn 24,6% ý kiến đánh giá “khá” và 1,9% đánh giá “trung bình”. Trong điều kiện Gia Lai có nhiều địa bàn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ có ý nghĩa rất quan trọng. Tuy nhiên, thực tiễn ở xã có đông đồng bào dân tộc thiểu số như xã Ia Din, xã Ayun, xã Đak Rong, nếu việc phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa được tiến hành bài bản thì dễ dẫn đến thiếu hụt nguồn kế cận, mất cân đối cơ cấu đội ngũ và giảm khả năng đáp ứng yêu cầu lãnh đạo lâu dài ở cơ sở.

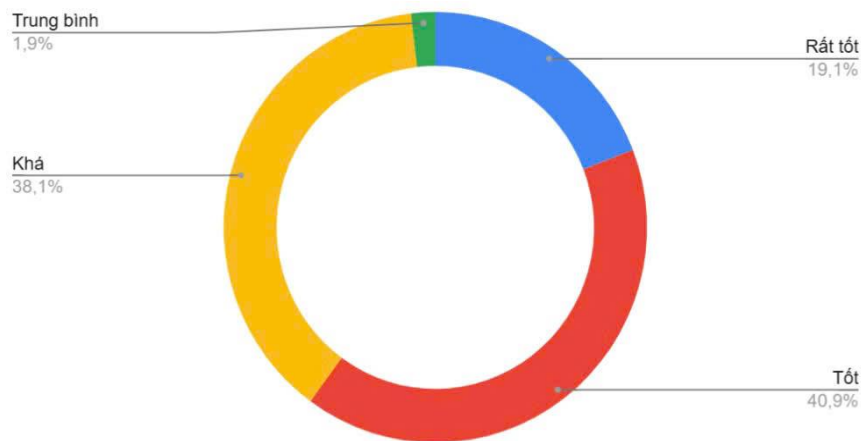
Bốn là, việc giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và công tâm trong công tác cán bộ ở một số địa phương còn chưa thật sự vững chắc. Kết quả khảo sát cho thấy, ở tiêu chí này còn 38,4% ý kiến đánh giá “khá” và 1,7% đánh giá “trung bình”. Thực tế tại xã Mỹ Thọ cho thấy, trong quá trình sắp xếp cán bộ sau hợp nhất và thực hiện các quy định về bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, có biểu hiện chưa thật sự công tâm, khách quan; một số cán bộ trẻ có năng lực, được đào tạo bài bản nhưng chưa được đưa vào quy hoạch vị trí chiến lược, làm giảm động lực phấn đấu và có nguy cơ gây lãng phí nguồn nhân lực. Điều này cho thấy công tác cán bộ nếu thiếu công khai, minh bạch và chưa dựa trên năng lực thực chất sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ, đoàn kết nội bộ và hiệu quả vận hành của HTCT cơ sở.

Nhìn chung, những hạn chế trên cho thấy năng lực tiến hành công tác cán bộ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai tuy đã có chuyển biến nhưng chưa thật sự đồng đều, nhất là ở các khâu có tính chiến lược như quy hoạch, đào tạo, phát triển nguồn cán bộ kế cận và sử dụng cán bộ công tâm, khách quan. Đây là vấn đề cần tiếp tục được quan tâm trong đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và hoàn thiện NLLĐ của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới.

3.1.2.4. Năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai còn hạn chế trong đối thoại và huy động sự tham gia của Nhân dân.

Bối cảnh tỉnh Gia Lai sau hợp nhất có địa bàn rộng, dân cư đa dạng, bao gồm cả miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, đô thị, đồng bằng và ven biển, công tác dân vận ở cơ sở không chỉ dừng ở việc gần dân, sát dân mà còn đòi hỏi năng lực đối thoại chính sách, giải thích chủ trương, xử lý khác biệt lợi ích và tạo đồng thuận xã hội bền vững. Điều này phù hợp với yêu cầu tăng cường công tác dân vận chính quyền, phát huy quyền làm chủ, lợi ích và nguyện vọng chính đáng của Nhân dân trong quản lý nhà nước ở Gia Lai; đồng thời gắn với Kế hoạch số 28/KH-UBND ngày 22/01/2026 về chuyển đổi số tỉnh Gia Lai năm 2026, đặt ra yêu cầu mới về tuyên truyền, vận động Nhân dân tham gia môi trường số và tiếp cận dịch vụ công trực tuyến. Tuy nhiên, sau sắp xếp, quy mô diện tích và dân số của nhiều đơn vị cấp xã tăng khoảng 4–5 lần, trong khi ở các địa bàn miền núi, dân cư còn phân tán, làm gia tăng khó khăn trong nắm tình hình, tiếp xúc, đối thoại và tuyên truyền, vận động Nhân dân. [20]

Một là, chất lượng gặp gỡ, đối thoại với Nhân dân ở một số nơi chưa thật sự đi vào chiều sâu. Kết quả khảo sát cho thấy, có 22,2% đánh giá “khá” và 1,1% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy một bộ phận BTĐU cấp xã tuy duy trì được việc tiếp xúc, gặp gỡ Nhân dân, nhưng khả năng nắm bắt kịp thời những biến đổi trong tâm tư, nguyện vọng, nhất là các vấn đề liên quan đến quy hoạch, đất đai, chuyển đổi sinh kế, môi trường và dịch vụ công, còn chưa đồng đều. Thực tế tại xã Ia Nan cho thấy, trong quá trình triển khai các dự án quy hoạch vùng đệm kinh tế cửa khẩu và chuyển đổi cây trồng quy mô lớn, việc đối thoại có lúc còn thiên về vận động theo phong trào, chưa giải thích đầy đủ chính sách đền bù, hỗ trợ sinh kế và chưa dung hòa tốt lợi ích giữa nhóm hộ mất đất sản xuất với nhóm được hưởng lợi từ hạ tầng mới.



Biểu đồ 3.10. Có kỹ năng thuyết phục, vận động và chủ động sử dụng phương tiện truyền thông, mạng xã hội trong công tác tuyên truyền nghị quyết của Đảng đến đảng viên và quần chúng hiệu quả.

Hai là, kỹ năng thuyết phục, vận động và sử dụng phương tiện truyền thông, mạng xã hội trong công tác tuyên truyền nghị quyết của Đảng ở một số địa phương còn hạn chế. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí này có 38,1% đánh giá “khá” và 1,9% đánh giá “trung bình”. Trong điều kiện thông tin lan truyền nhanh, đa chiều, nhất là ở các địa bàn đô thị, ven biển, khu vực có tốc độ phát triển dịch vụ và du lịch, BTĐU cấp xã không chỉ cần tuyên truyền trực tiếp mà còn phải biết sử dụng hiệu quả các kênh truyền thông số để cung cấp thông tin chính thống, dễ hiểu, kịp thời. Thực tế tại phường Ghềnh Ráng cho thấy, khi có thông tin trái chiều về dự án chỉnh trang đô thị ven biển lan truyền trên mạng xã hội, việc phản ứng, giải thích chính sách và định hướng dư luận còn chậm; phương thức tuyên truyền vẫn nặng về loa phát thanh, họp

tổ dân phố, chưa thật sự phù hợp với nhóm dân cư trẻ, có trình độ và thường xuyên tiếp cận thông tin qua môi trường số.

Ba là, việc huy động các lực lượng xã hội tham gia phong trào địa phương tuy có kết quả, nhưng ở một số nơi còn thiên về vận động theo từng đợt, chưa tạo được cơ chế tham gia thường xuyên, bền vững. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn còn 24,7% ý kiến đánh giá “khá” và 1,7% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy năng lực huy động MTTQ, các tổ chức CT - XH, già làng, người có uy tín, doanh nghiệp và cộng đồng dân cư ở một số địa phương chưa thật sự đồng bộ. Trong các vấn đề có tính phức hợp như giải phóng mặt bằng, chuyển đổi sinh kế, bảo vệ môi trường, phát triển du lịch cộng đồng hoặc tổ chức lại không gian dân cư, nếu chỉ dựa vào vận động phong trào mà thiếu đối thoại sâu và cơ chế chia sẻ lợi ích hợp lý thì sự đồng thuận xã hội khó duy trì lâu dài.

Bốn là, việc lắng nghe, tiếp thu phản hồi của Nhân dân để điều chỉnh hoạt động lãnh đạo ở một số nơi chưa kịp thời, chưa chuyển hóa đầy đủ thành điều chỉnh chính sách hoặc phương thức lãnh đạo cụ thể. Kết quả khảo sát cho thấy có 37,2% đánh giá “khá” và 1,3% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh việc tiếp nhận phản hồi của Nhân dân ở một số địa phương còn dừng ở ghi nhận ý kiến, chưa thật sự tạo thành quy trình phân tích, xử lý, phản hồi và điều chỉnh hoạt động lãnh đạo. Hạn chế này cho thấy yêu cầu đặt ra đối với BTĐU cấp xã hiện nay không chỉ là gần dân, sát dân, mà còn phải nâng cao năng lực đối thoại chính sách, xử lý khác biệt lợi ích và tạo đồng thuận theo chiều sâu trong môi trường quản trị ngày càng phức hợp.

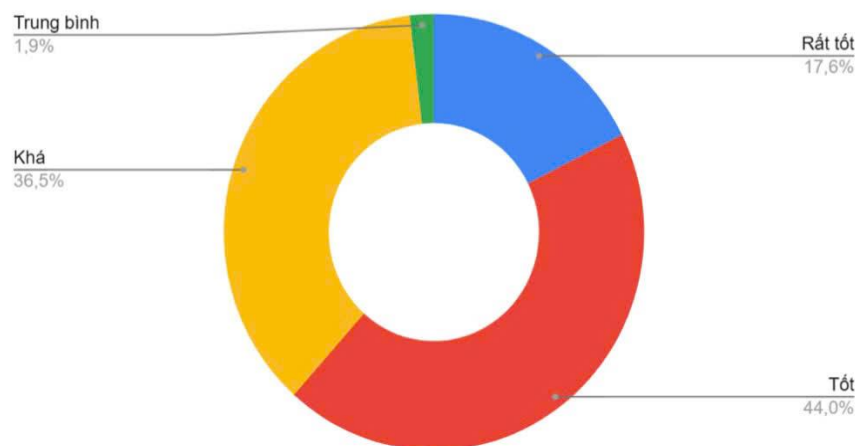
Có thể nhận định rằng, hạn chế về năng lực giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay chủ yếu nằm ở mức độ hiện đại hóa phương thức dân vận và khả năng thích ứng với các nhóm dân cư, không gian quản trị và môi trường thông tin mới. Đây là nội dung cần tiếp tục được quan tâm trong đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện đội ngũ BTĐU cấp xã trong thời gian tới.

3.1.2.5. Năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai còn những hạn chế về tính chủ động và hiệu quả

Hiện nay, sau hợp nhất vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Gia Lai, thì yêu cầu kiểm tra, giám sát không chỉ dừng ở việc thực hiện đúng quy trình, mà còn phải hướng mạnh vào phát hiện sớm sai phạm,

phòng ngừa từ xa, kiểm soát quyền lực, đánh giá đúng thực chất và nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ ở cơ sở. Tỉnh ủy Gia Lai đã nhấn mạnh yêu cầu nâng cao hiệu lực kiểm tra, giám sát, siết chặt kỷ luật của Đảng; đồng thời xác định công tác kiểm tra, giám sát là trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu, không chỉ là nhiệm vụ riêng của ủy ban kiểm tra.

Một là, công tác kiểm tra, giám sát ở một số nơi còn nặng về bảo đảm quy trình, thủ tục, trong khi chiều sâu phát hiện, cảnh báo và phòng ngừa sai phạm chưa thật sự rõ. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng có 19,4% ý kiến đánh giá “rất tốt”, 55,9% đánh giá “tốt”, nhưng vẫn còn 22,9% đánh giá “khá” và 1,8% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh một bộ phận BTĐU cấp xã đã chú trọng thực hiện đúng quy định, song năng lực nhận diện sớm các dấu hiệu lệch chuẩn, thiếu sót hoặc nguy cơ vi phạm trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ vẫn còn hạn chế.



Biểu đồ 3.12. Phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể.

Hai là, năng lực phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể chưa thật sự đồng đều. Kết quả xếp loại cán bộ năm 2025 cho thấy 99,26% BTĐU cấp xã hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ [Phụ lục số 07]; tuy nhiên, khảo sát theo từng năng lực cụ thể vẫn có 36,5% ý kiến chỉ đánh giá ở mức “khá” đối với khả năng phát hiện vi phạm, sai phạm; 37,4% đối với kiểm tra định kỳ, đột xuất và đánh giá, xếp loại. Sự chênh lệch giữa kết quả xếp loại chung với đánh giá từng thành tố năng lực cho thấy việc đánh giá cán bộ chưa phản ánh

đầy đủ mức độ phát triển của từng năng lực cụ thể, đồng thời đặt ra yêu cầu tiếp tục nâng cao tính thực chất trong kiểm tra, giám sát và đánh giá. Thực tế tại xã Ia Pal, cho thấy, mặc dù Đảng ủy xã thực hiện kiểm tra định kỳ theo kế hoạch, nhưng việc phát hiện sớm tình trạng buông lỏng quản lý đất đai, tự ý san lấp đất nông nghiệp trái phép còn chậm; chỉ khi có kiểm tra đột xuất và phản ánh từ dư luận, vụ việc mới được làm rõ. Điều này cho thấy khoảng cách giữa kiểm tra theo kế hoạch với giám sát thường xuyên, từ sớm, từ xa ở cơ sở.

Ba là, việc xử lý khách quan, đúng quy định, không né tránh trong công tác kiểm tra, giám sát tuy được đánh giá tương đối tích cực nhưng chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Kết quả khảo sát cho thấy còn 25,1% ý kiến đánh giá “khá” và 1,7% đánh giá “trung bình”. Điều đó cho thấy ở một số địa phương, khi sai phạm đã rõ thì việc xử lý cơ bản được thực hiện, nhưng khâu kiểm soát từ sớm, nhắc nhở, uốn nắn thường xuyên và xử lý các biểu hiện mới phát sinh chưa thật sự chủ động. Yêu cầu này càng cấp thiết khi công tác kiểm tra, giám sát của Đảng hiện nay được nhấn mạnh theo hướng chủ động phòng ngừa, gắn với kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và trách nhiệm người đứng đầu.

Bốn là, việc kiểm tra định kỳ, kiểm tra đột xuất và đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên, chi bộ, ban ngành ở một số nơi chưa thật sự thường xuyên, khách quan và đúng thực chất. Kết quả khảo sát cho thấy còn 37,4% ý kiến đánh giá “khá” và 1,2% đánh giá “trung bình”. Thực tế tại xã Phước Thuận cho thấy, trong điều kiện đô thị hóa nhanh, nhiều dự án đầu tư công, BTĐU xã có lúc bị cuốn vào xử lý sự vụ hằng ngày, dẫn đến kiểm tra đột xuất chưa thường xuyên, đánh giá cán bộ còn dựa nhiều vào báo cáo tự nhận của chi bộ, ban ngành thay vì kiểm tra hiệu quả thực tế tại hiện trường. Hệ quả là việc xếp loại cán bộ có nơi chưa phản ánh đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhất là trong các lĩnh vực cải cách hành chính, giải ngân vốn và phục vụ Nhân dân.

Nhìn chung, hạn chế về năng lực kiểm tra, giám sát và đánh giá của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay chủ yếu nằm ở khoảng cách giữa thực hiện đúng quy trình với kiểm soát thực chất quá trình thực thi nhiệm vụ. Một bộ phận BTĐU cấp xã đã khá vững ở khâu tuân thủ nguyên tắc, nhưng chưa thật sự mạnh ở phát hiện sớm vấn đề, kiểm tra thường xuyên, đánh giá đúng bản chất và sử dụng kiểm tra, giám sát như một công cụ quản trị chủ động ở cơ sở.

3.1.2.6. Năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn

Trong bối cảnh tỉnh Gia Lai giao chỉ tiêu phát triển KT - XH năm 2026 cho 135 xã, phường và ban hành Kế hoạch số 28/KH-UBND ngày 22/01/2026 về chuyển đổi số, cấp xã không chỉ là nơi tổ chức thực hiện nhiệm vụ mà còn phải là nơi cung cấp thông tin thực tiễn để cấp trên kịp thời điều chỉnh chủ trương, cơ chế, chính sách phù hợp. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy năng lực này chưa thật sự đồng đều, nhất là ở khâu hệ thống hóa kinh nghiệm, lưu trữ mô hình và đề xuất kiến nghị có chất lượng từ cơ sở.

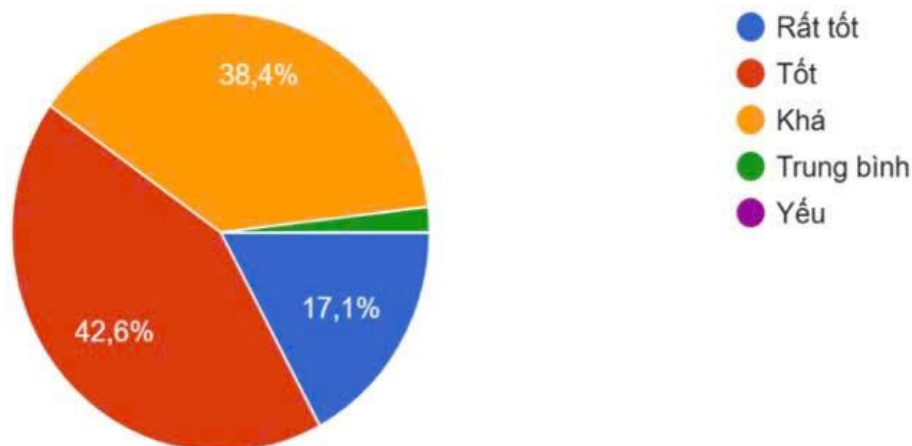
Một là, năng lực phân tích, nhận diện nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của đảng bộ xã tuy được đánh giá tương đối tích cực nhưng vẫn chưa thật sự đồng đều và toàn diện. Kết quả khảo sát cho thấy còn 24,3% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 1,3% đánh giá “trung bình”. Điều này cho thấy một bộ phận BTĐU cấp xã đã có khả năng nhận diện vấn đề, nhưng việc phân tích nguyên nhân sâu xa, phân biệt nguyên nhân chủ quan và khách quan, nguyên nhân thuộc cơ chế, chính sách và nguyên nhân thuộc tổ chức thực hiện có nơi chưa thật sự rõ. Trong điều kiện cấp xã sau hợp nhất phải xử lý nhiều vấn đề mới, nếu năng lực phân tích chưa sâu thì việc rút kinh nghiệm và điều chỉnh phương thức lãnh đạo sẽ còn hạn chế.

Hai là, việc ghi chép, lưu trữ và phổ biến các kinh nghiệm hay, mô hình hiệu quả chưa được thực hiện thường xuyên, bài bản. Đây là tiêu chí có tỷ lệ đánh giá “khá” khá cao, với 40% ý kiến; đồng thời có 1,4% đánh giá “trung bình”. Thực tiễn tại xã Ia Mơ cho thấy trong quá trình giải phóng mặt bằng và di dân lòng hồ thủy lợi, BTĐU xã đã tích lũy nhiều kinh nghiệm về xử lý xung đột đất đai, tâm lý tôn giáo, phong tục của người Jrai; tuy nhiên, những kinh nghiệm này chủ yếu dừng ở giải quyết sự vụ, chưa được ghi chép, hệ thống hóa thành chuyên đề về quản trị sự thay đổi trong cộng đồng dân tộc thiểu số khi triển khai dự án lớn. Do đó, khi triển khai các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, địa phương chưa cung cấp được đầy đủ các bài học thực tiễn để chuyển giao cho đội ngũ cán bộ trẻ.

Ba là, năng lực khái quát thực tiễn thành cơ sở xây dựng nghị quyết, chương trình hành động mới ở một số nơi chưa thật sự có chiều sâu. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn còn 25% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 1,7% đánh giá “trung bình”. Điều này phản ánh một bộ phận BTĐU cấp xã tuy có kinh nghiệm thực tiễn nhưng chưa chuyển hóa đầy đủ kinh nghiệm đó thành căn cứ

lãnh đạo có tính hệ thống, có khả năng dự báo và định hướng dài hạn. Trong bối cảnh Gia Lai mới thúc đẩy quản trị theo chỉ tiêu, chuyển đổi số và yêu cầu phát triển khác biệt giữa miền núi, đô thị, ven biển, vùng dân tộc thiểu số, việc khái quát thực tiễn còn giản đơn sẽ làm cho nghị quyết, chương trình hành động dễ thiên về mô tả tình hình, thiếu giải pháp đột phá.

Bốn là, năng lực đề xuất giải pháp đổi mới hoặc kiến nghị với cấp trên đối với những vấn đề vượt thẩm quyền còn chưa nổi bật. Kết quả khảo sát cho thấy còn 38,4% ý kiến đánh giá ở mức “khá” và 1,9% đánh giá “trung bình”. Thực tế tại xã Cát Khánh cho thấy địa phương đang đối mặt với những vấn đề phức tạp về quản lý đô thị, giao mặt nước biển và chuyển đổi sinh kế cho ngư dân trong quá trình phát triển hạ tầng đô thị ven biển. Mặc dù BTĐU xã nhận diện được những bất cập trong cơ chế hiện hành, song kiến nghị với cấp trên còn chung chung, thiếu báo cáo tổng kết thực tiễn có dữ liệu, luận cứ và phương án giải quyết cụ thể. Vì vậy, tiếng nói từ cơ sở chưa đủ sức thuyết phục để trở thành căn cứ điều chỉnh chính sách hoặc cơ chế đặc thù.



Biểu đồ 3.11. Đề xuất được các giải pháp đổi mới hoặc kiến nghị xác đáng với cấp trên về những vấn đề vượt thẩm quyền.

Nhìn chung, hạn chế về năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai chủ yếu nằm ở khoảng cách giữa trải nghiệm thực tiễn phong phú với khả năng hệ thống hóa, khái quát hóa và chuyển hóa trải nghiệm đó thành tri thức lãnh đạo, mô hình thực tiễn và kiến nghị chính sách có chất lượng. Đây là nội dung cần tiếp tục được chú trọng trong đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đội ngũ BTĐU cấp xã trong thời gian tới.

Có thể nhận định rằng, mặc dù đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã có nhiều chuyển biến tích cực về NLLĐ, song vẫn còn một số hạn chế cần

tiếp tục khắc phục. Những hạn chế này thể hiện trên nhiều phương diện, từ năng lực cụ thể hóa và tổ chức thực hiện nghị quyết, năng lực điều hành hoạt động cấp ủy, công tác cán bộ, công tác dân vận đến năng lực tổng kết thực tiễn, dự báo tình hình, kiểm tra, giám sát và lãnh đạo thực hiện chuyển đổi số. Mức độ hạn chế không giống nhau giữa các địa phương, nhưng nhìn chung vẫn cho thấy sự chưa đồng đều về chất lượng đội ngũ và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Thực tiễn cho thấy, một bộ phận BTĐU cấp xã còn gặp khó khăn trong việc xử lý các vấn đề phát sinh từ cơ sở, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ mới, nhất là các nhiệm vụ liên quan đến chuyển đổi số, cải cách hành chính, quản trị địa phương hiện đại và tạo sự đồng thuận xã hội. Công tác phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn và sử dụng cán bộ ở một số nơi chưa thật sự chủ động, chưa đáp ứng yêu cầu bảo đảm tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở cơ sở. Những hạn chế nêu trên phản ánh yêu cầu tiếp tục đổi mới công tác xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện các nhóm NLLĐ. Đồng thời, đây cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn mới.

3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra

3.2.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Những ưu điểm trong NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay không phải là kết quả mang tính tự phát, mà là sản phẩm tổng hợp của nhiều nhân tố tác động từ cả phương diện thể chế, tổ chức, công tác cán bộ, môi trường thực tiễn lãnh đạo và sự nỗ lực rèn luyện của chính đội ngũ người đứng đầu cấp ủy cơ sở. Việc nhận diện đúng nguyên nhân của các ưu điểm này có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng, bởi nó không chỉ giúp lý giải cơ sở hình thành NLLĐ của BTĐU cấp xã, mà còn tạo căn cứ cho việc xác định những yếu tố cần tiếp tục phát huy trong thời gian tới.

Thứ nhất, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tương đối đồng bộ của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở là nguyên nhân có tính nền tảng. Trong những năm gần đây, tỉnh Gia Lai đã từng bước hoàn thiện khung thể chế về công tác cán bộ theo hướng chặt chẽ hơn, có tiêu chí cụ thể hơn và gắn nhiều hơn với yêu cầu thực tiễn của địa phương. Các văn bản như Quy định số 1085-QĐ/TU ngày 29/12/2023

về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 896-QĐ/TU ngày 15/5/2023 về bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Đề án số 02-ĐA/TU ngày 15/12/2021 về xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đã tạo ra khuôn khổ quan trọng cho việc lựa chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá và phát triển đội ngũ BTĐU cấp xã.

Nhờ có hệ thống văn bản này, công tác cán bộ ở cơ sở từng bước được thực hiện bài bản hơn, hạn chế dần tình trạng bố trí, sử dụng cán bộ chủ yếu dựa vào kinh nghiệm hoặc nhận xét cảm tính. Việc lựa chọn, đánh giá và sử dụng BTĐU cấp xã ngày càng gắn với tiêu chuẩn chức danh, kết quả thực hiện nhiệm vụ, phẩm chất chính trị, uy tín trong cán bộ, đảng viên và yêu cầu phát triển của địa phương. Đây là nguyên nhân quan trọng giúp đội ngũ BTĐU cấp xã ở Gia Lai có sự chuyển biến tích cực về NLLĐ, nhất là trong các nội dung như quán triệt nghị quyết, điều hành cấp ủy, công tác cán bộ, vận động quần chúng và kiểm tra, giám sát.

Thứ hai, quá trình chuẩn hóa về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn của đội ngũ BTĐU cấp xã được duy trì tương đối liên tục. Đội ngũ BTĐU cấp xã ở Gia Lai hiện nay nhìn chung có nền tảng nhất định về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm công tác. Nhiều đồng chí đã trải qua quá trình rèn luyện ở cơ sở, am hiểu địa bàn, nắm được đặc điểm dân cư, phong tục, tập quán, tâm lý cộng đồng và phương thức vận hành của HTCT cấp xã. Đây là điều kiện quan trọng để người đứng đầu cấp ủy cơ sở thực hiện tốt vai trò định hướng, điều hành, tổ chức thực hiện nghị quyết và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực tiễn.

NLLĐ của người đứng đầu không chỉ được hình thành từ quá trình đào tạo chính quy, mà còn được bồi đắp thông qua thực tiễn lãnh đạo, điều hành và kinh nghiệm giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình công tác. Ở cấp xã, điều này càng có ý nghĩa rõ hơn, bởi BTĐU cấp xã là người thường xuyên đối diện với những vấn đề cụ thể, trực tiếp và đa dạng trong đời sống Nhân dân. Việc phân lớn đội ngũ bí thư hiện nay có nhiều kinh nghiệm thực tiễn giúp họ có ưu thế trong nắm bắt tình hình, giữ gìn đoàn kết nội bộ, điều phối hoạt động của HTCT, vận động quần chúng và xử lý các công việc thường xuyên ở cơ sở. Đây là nguyên nhân quan trọng lý giải vì sao nhiều nhóm năng lực của BTĐU cấp xã được đánh giá tương đối tích cực.

Thứ ba, môi trường thực tiễn lãnh đạo ở cơ sở của tỉnh Gia Lai vừa tạo áp lực, vừa tạo điều kiện để BTĐU cấp xã rèn luyện và hoàn thiện NLLĐ. Gia Lai là địa bàn có không gian rộng, điều kiện tự nhiên, KT - XH đa dạng; có vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng nông thôn, đô thị và ven biển sau hợp nhất. Mỗi địa bàn có đặc điểm riêng, đặt ra yêu cầu lãnh đạo khác nhau đối với BTĐU cấp xã. Có địa bàn phải tập trung xây dựng nông thôn mới, phát triển nông nghiệp công nghệ cao; có địa bàn chú trọng bảo tồn bản sắc văn hóa, phát triển du lịch; có địa bàn phải xử lý vấn đề đô thị hóa, dịch vụ công, môi trường, đất đai, an ninh trật tự, sinh kế và ổn định đời sống Nhân dân.

Chính môi trường thực tiễn phong phú đó buộc BTĐU cấp xã không thể lãnh đạo theo lối hành chính thuần túy, mà phải gắn bó chặt chẽ với cơ sở, thường xuyên tiếp xúc với Nhân dân, chủ động phối hợp với chính quyền, MTTQ, các tổ chức CT - XH và các lực lượng liên quan để giải quyết công việc. Thực tiễn cơ sở vừa là môi trường thử thách, vừa là môi trường rèn luyện NLLĐ. Những bí thư có khả năng bám dân, sát địa bàn, biết tổ chức thực hiện nhiệm vụ, duy trì đoàn kết nội bộ và xử lý tình huống linh hoạt thường có điều kiện phát huy tốt vai trò lãnh đạo. Do đó, thực tiễn địa phương là một nguyên nhân quan trọng góp phần hình thành các ưu điểm về dân vận, điều hành cấp ủy, phối hợp HTCT, kiểm tra thực hiện nghị quyết và tổng kết thực tiễn.

Thứ tư, sự gắn kết giữa yêu cầu phát triển địa phương với nhiệm vụ lãnh đạo của cấp ủy cấp xã đã tạo động lực để BTĐU cấp xã chủ động hơn trong cụ thể hóa nghị quyết và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Trong những năm qua, nhiều địa phương cấp xã ở Gia Lai được đặt trong các chương trình, mục tiêu phát triển cụ thể như xây dựng nông thôn mới, phát triển nông nghiệp hàng hóa, nông nghiệp công nghệ cao, khai thác lợi thế du lịch, bảo tồn văn hóa dân tộc thiểu số, giữ vững ổn định CT - XH, tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và đẩy mạnh chuyển đổi số. Khi nhiệm vụ chính trị được xác định rõ, vai trò của BTĐU cấp xã cũng được cụ thể hóa rõ hơn, không còn dừng ở lãnh đạo chung chung mà phải gắn với mục tiêu, chỉ tiêu, nguồn lực, trách nhiệm và kết quả thực hiện.

Điều này tạo cơ chế thúc đẩy người đứng đầu cấp ủy phải chủ động hơn trong lãnh đạo, chỉ đạo; biết lựa chọn nhiệm vụ trọng tâm, xác định khâu đột phá, huy động nguồn lực và kiểm tra kết quả thực hiện. Khi mục

tiêu phát triển của địa phương trở thành nhiệm vụ chính trị trực tiếp của cấp ủy, năng lực của BTĐU cấp xã có điều kiện được phát huy rõ hơn. Đây là nguyên nhân giải thích vì sao nhóm năng lực quán triệt, cụ thể hóa nghị quyết; tổ chức, điều hành hoạt động cấp ủy; tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị của đội ngũ BTĐU cấp xã ở Gia Lai đã có những chuyển biến tích cực. Việc nhiều bí thư biết phát huy thế mạnh địa phương, cụ thể hóa mục tiêu của đảng bộ, tổ chức phối hợp các lực lượng và kiểm soát tiến độ thực hiện nhiệm vụ cho thấy mối liên kết giữa mục tiêu phát triển địa phương và trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy đã từng bước được định hình rõ hơn.

Thứ năm, việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng gắn với thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã tạo môi trường thuận lợi để phát huy NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Việc thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính, tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đã tạo ra những thay đổi quan trọng trong tổ chức và hoạt động của HTCT ở cơ sở. Sau hợp nhất, đảng bộ cấp xã trực thuộc Tỉnh ủy, đồng thời phạm vi quản lý, quy mô dân số và yêu cầu phát triển của nhiều xã, phường đều tăng lên. Điều đó vừa đặt ra yêu cầu cao hơn, vừa tạo điều kiện để đội ngũ BTĐU cấp xã phát huy rõ hơn vai trò là người đứng đầu cấp ủy, trực tiếp lãnh đạo, điều hành và chịu trách nhiệm trước cấp trên về toàn bộ hoạt động của HTCT trên địa bàn.

Trong điều kiện mới, việc giảm tầng nấc trung gian trong lãnh đạo, chỉ đạo đã góp phần rút ngắn thời gian triển khai các chủ trương, nghị quyết của Đảng, đồng thời tăng tính chủ động, linh hoạt và trách nhiệm của cấp ủy cơ sở trong giải quyết các vấn đề phát sinh. BTĐU cấp xã có điều kiện chủ động hơn trong cụ thể hóa nghị quyết, điều phối hoạt động của các tổ chức trong HTCT, phối hợp với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý công việc ngay tại cơ sở. Môi trường lãnh đạo mới đã tạo áp lực tích cực buộc đội ngũ bí thư phải đổi mới tư duy, phương pháp lãnh đạo và nâng cao năng lực quản trị địa phương.

Thứ sáu, việc chấp hành nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt Đảng, đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm nêu gương đã góp phần củng cố uy tín và hiệu quả lãnh đạo của BTĐU cấp xã. Đối với BTĐU cấp xã, NLLĐ không chỉ thể hiện ở khả năng ban hành nghị quyết, điều hành công việc hay tổ chức thực hiện nhiệm vụ, mà còn thể hiện ở phẩm chất

chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong công tác, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật và khả năng quy tụ tập thể. Việc thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, cùng với trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu đã tạo cơ sở quan trọng để BTĐU cấp xã nâng cao uy tín trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

Khi người đứng đầu giữ được kỷ luật, kỷ cương, công tâm trong công tác cán bộ, dân chủ trong điều hành, gần dân trong phong cách và trách nhiệm trong xử lý công việc, NLLĐ không chỉ được bảo đảm bằng thẩm quyền tổ chức mà còn được củng cố bằng uy tín chính trị và sức thuyết phục xã hội. Thực tế cho thấy nhiều BTĐU cấp xã ở Gia Lai được đánh giá tích cực ở các nội dung như xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, dân chủ; đánh giá đúng năng lực cán bộ; thường xuyên gặp gỡ, lắng nghe Nhân dân; huy động các lực lượng xã hội tham gia phong trào; xử lý công việc khách quan, đúng quy định. Những kết quả này phản ánh vai trò quan trọng của kỷ luật Đảng, trách nhiệm nêu gương và uy tín cá nhân trong việc hình thành ưu điểm về NLLĐ của người đứng đầu cấp ủy cơ sở.

Thứ bảy, ý thức tự rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm và thích ứng với yêu cầu lãnh đạo trong điều kiện mới của đội ngũ BTĐU cấp xã là nguyên nhân chủ quan quan trọng. Các quy định của tỉnh, sự chỉ đạo của cấp trên và môi trường thực tiễn chỉ tạo ra khuôn khổ, điều kiện và áp lực; còn việc chuyển hóa các yếu tố đó thành NLLĐ cụ thể phụ thuộc rất lớn vào bản lĩnh, trách nhiệm, tinh thần tự học hỏi và ý thức tự hoàn thiện của từng BTĐU cấp xã. Một bộ phận bí thư ở Gia Lai đã trưởng thành từ thực tiễn cơ sở, am hiểu địa bàn, gần dân, đồng thời chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và khả năng xử lý công việc trong điều kiện mới.

Trong bối cảnh sau hợp nhất, yêu cầu đối với BTĐU cấp xã ngày càng cao hơn, nhất là về quản trị trực tiếp, điều hành theo kết quả, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, tiếp nhận phản hồi xã hội, tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị. Những bí thư có tinh thần tự học, tự rèn luyện và chủ động thích ứng với cái mới sẽ có điều kiện phát huy năng lực tốt hơn. Chính sự kết hợp giữa kinh nghiệm thực tiễn với ý thức tự đổi mới phương pháp lãnh đạo đã tạo nên khả năng xử lý công việc tương đối linh hoạt và thực chất của nhiều bí thư hiện nay. Điều đó cho thấy các ưu điểm trong NLLĐ của BTĐU cấp xã không chỉ là kết quả của cơ chế, chính sách, mà còn phản ánh sự

trưởng thành thực chất của đội ngũ người đứng đầu cấp ủy cơ sở trong quá trình công tác.

Tổng hợp các phân tích trên có thể khẳng định, nguyên nhân của những ưu điểm trong NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai là kết quả của sự kết hợp giữa yếu tố thể chế và con người, giữa yêu cầu của tỉnh và quá trình tự hoàn thiện của đội ngũ, giữa chuẩn hóa chức danh và rèn luyện thực tiễn ở cơ sở. Trong đó, nổi bật là sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy; quá trình hoàn thiện khung thể chế về công tác cán bộ; sự chuẩn hóa về trình độ, kinh nghiệm của đội ngũ; môi trường thực tiễn phong phú ở cơ sở; sự gắn kết giữa mục tiêu phát triển địa phương với nhiệm vụ lãnh đạo cấp xã; việc duy trì kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm nêu gương; cùng với nỗ lực tự rèn luyện của bản thân đội ngũ bí thư. Những nguyên nhân này lý giải vì sao dù còn đối mặt với nhiều khó khăn, đội ngũ BTĐU cấp xã ở Gia Lai vẫn hình thành được nền NLLĐ tương đối tốt, đủ khả năng đảm đương các yêu cầu cơ bản của chức trách trong giai đoạn hiện nay, đồng thời tạo tiền đề quan trọng để tiếp tục nâng cao chất lượng lãnh đạo ở cơ sở trong thời gian tới.

3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, nhận thức và trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc.

Thời gian qua, mặc dù Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở, song ở một số địa phương, việc nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp vẫn còn hạn chế. Một số cấp ủy chưa coi việc nâng cao năng lực của BTĐU cấp xã là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài của cả HTCT mà chủ yếu xem đây là trách nhiệm của cá nhân cán bộ hoặc của cơ quan làm công tác tổ chức. Nhận định này cũng được phản ánh qua báo cáo của một số đảng ủy cấp xã sau khi vận hành mô hình mới. Chẳng hạn, Báo cáo số 66-BC/ĐU ngày 13/01/2026 của Đảng ủy xã Tuy Phước Đông chỉ ra “một số cấp ủy còn thiếu tính chủ động... năng lực cụ thể hóa và lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị còn hạn chế”. Kết quả này cho thấy nhận thức về yêu cầu nâng cao năng lực của cấp ủy và người đứng đầu tuy đã được quan tâm nhưng chưa chuyên hóa đồng đều thành trách nhiệm và hành động cụ thể trong thực tiễn.

Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, việc kiểm tra, hướng dẫn, đôn đốc và tạo điều kiện để BTĐU cấp xã rèn luyện, phát triển năng lực có lúc chưa

thường xuyên, thiếu tính đồng bộ. Công tác sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện các chủ trương về xây dựng đội ngũ cán bộ chưa được tiến hành thường xuyên, làm cho việc phát hiện những hạn chế về năng lực và đề ra giải pháp khắc phục chưa thật sự kịp thời. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, quy mô địa bàn, dân số và khối lượng công việc ở cấp xã tăng lên đáng kể, trong khi nhiều nhiệm vụ trước đây thuộc cấp huyện được chuyển giao xuống cấp xã. Tuy nhiên, ở một số nơi, sự lãnh đạo, chỉ đạo chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, ảnh hưởng đến chất lượng lãnh đạo của người đứng đầu cấp ủy và hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng làm cho NLLĐ của một bộ phận BTĐU cấp xã chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Thứ hai, tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu về năng lực của BTĐU cấp xã chưa được cụ thể hóa sát với mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đặc điểm từng loại địa bàn và yêu cầu phát triển của tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới.

Việc xác định rõ tiêu chuẩn chức danh và khung năng lực là cơ sở quan trọng để quy hoạch, đào tạo, đánh giá và sử dụng đội ngũ BTĐU cấp xã. Mặc dù hệ thống tiêu chuẩn chức danh cán bộ đã từng bước được hoàn thiện, song việc cụ thể hóa đối với chức danh BTĐU cấp xã vẫn còn mang tính khái quát, chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp cũng như những thay đổi về không gian phát triển của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất.

Gia Lai có điều kiện tự nhiên, KT - XH rất đa dạng, gồm khu vực miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, đồng bằng, đô thị và ven biển. Mỗi địa bàn đòi hỏi người đứng đầu cấp ủy phải có những năng lực khác nhau về lãnh đạo phát triển KT - XH, quản lý đô thị, phát triển kinh tế biển, giải quyết vấn đề dân tộc, tôn giáo, bảo đảm quốc phòng, an ninh hoặc tổ chức chuyển đổi số. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chức danh hiện nay chưa phân hóa theo đặc điểm của từng loại địa bàn, dẫn đến việc đánh giá, lựa chọn và sử dụng cán bộ ở nhiều nơi vẫn chủ yếu dựa trên các tiêu chí chung. Bên cạnh đó, nhiều yêu cầu mới như năng lực quản trị địa phương hiện đại, lãnh đạo chuyển đổi số, điều hành theo kết quả, phối hợp liên ngành, huy động nguồn lực xã hội và xử lý các vấn đề phát sinh trong bối cảnh phát triển mới chưa được cụ thể hóa thành các tiêu chí đánh giá rõ ràng.

Thực tiễn khảo sát của luận án cho thấy, bên cạnh những yêu cầu truyền thống về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và trình độ, đội ngũ BTĐU cấp

xã hiện nay còn phải đáp ứng nhiều yêu cầu nổi lên như khả năng dự báo tình hình, xử lý tình huống phức tạp, lãnh đạo chuyển đổi số, tổng kết thực tiễn và điều phối các chủ thể trong HTCT. Trong khi đó, các quy định hiện hành về tiêu chuẩn chức danh chủ yếu xác định những yêu cầu chung đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, chưa hình thành một khung năng lực riêng có khả năng đo lường mức độ đáp ứng nhiệm vụ của BTĐU cấp xã theo từng nhóm năng lực và loại hình địa bàn.

Thứ ba, công tác tạo nguồn BTĐU cấp xã còn có mặt hạn chế, chưa bảo đảm tốt tính kế thừa, cơ cấu và chất lượng; việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, rèn luyện và sử dụng cán bộ trong diện nguồn chưa thật sự đồng bộ, gắn kết.

Chất lượng đội ngũ BTĐU cấp xã phụ thuộc trực tiếp vào công tác tạo nguồn, quy hoạch và chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận. Mặc dù tỉnh Gia Lai đã quan tâm thực hiện quy hoạch, đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ cơ sở, song ở một số địa phương, công tác này vẫn còn những hạn chế. Nguồn cán bộ đủ điều kiện, tiêu chuẩn để quy hoạch chức danh BTĐU cấp xã chưa thật sự dồi dào, nhất là tại các địa bàn miền núi, vùng sâu, vùng xa và vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Cơ cấu nguồn cán bộ ở một số nơi còn thiếu tính kế thừa, chưa bảo đảm sự cân đối giữa cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ là người dân tộc thiểu số.

Việc lựa chọn, bố trí và sử dụng cán bộ ở một số địa phương chưa thật sự gắn với yêu cầu phát triển lâu dài; công tác luân chuyển, điều động để rèn luyện cán bộ qua nhiều vị trí công tác còn hạn chế. Một số cán bộ được bổ nhiệm khi chưa trải qua đầy đủ quá trình rèn luyện thực tiễn, dẫn đến kinh nghiệm lãnh đạo, điều hành và xử lý các tình huống phức tạp còn thiếu. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, phạm vi quản lý của nhiều xã, phường được mở rộng, khối lượng công việc tăng lên, yêu cầu đối với người đứng đầu cấp ủy ngày càng cao. Tuy nhiên, công tác chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận chưa theo kịp những thay đổi đó, làm cho chất lượng đội ngũ giữa các địa phương còn thiếu đồng đều.

Những hạn chế về tính kế thừa của nguồn cán bộ còn được thể hiện qua biến động cơ cấu độ tuổi của đội ngũ BTĐU cấp xã. Giai đoạn 2020–2024, số BTĐU cấp xã dưới 40 tuổi của tỉnh Gia Lai cũ giảm từ 70 đồng chí năm 2020 xuống còn 33 đồng chí năm 2024. Sau hợp nhất, kết quả đại hội đảng bộ cấp xã nhiệm kỳ 2025–2030 cho thấy cán bộ dưới 42 tuổi giữ chức BTĐU cấp xã

chỉ chiếm 3,6%, trong khi phần lớn tập trung ở nhóm tuổi từ 42 đến 52 [*Phụ lục số 05*]. Số liệu này cho thấy yêu cầu tiếp tục quan tâm tạo nguồn, chuẩn bị đội ngũ cán bộ trẻ có đủ phẩm chất, năng lực và kinh nghiệm thực tiễn cho chức danh BTĐU cấp xã.

Thứ tư, nội dung, chương trình, hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự thiết thực, chưa phân hóa theo đối tượng, địa bàn và những mặt năng lực còn hạn chế; việc cập nhật kiến thức, kỹ năng lãnh đạo trong bối cảnh mới còn chậm.

Đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã. Tuy nhiên, kết quả khảo sát của luận án cho thấy mức độ đáp ứng giữa các nhóm năng lực của BTĐU cấp xã chưa đồng đều; một số nội dung liên quan đến dự báo tình hình, tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị, ứng dụng công nghệ số, xử lý tình huống mới phát sinh còn hạn chế hơn so với các năng lực truyền thống. Trong khi đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng thời gian qua chủ yếu được tổ chức theo chương trình và đối tượng chức danh, việc xác định nội dung bồi dưỡng trên cơ sở nhận diện “khoảng trống năng lực” của từng nhóm cán bộ chưa được thực hiện rõ nét. Điều này cho thấy giữa nội dung đào tạo, bồi dưỡng và yêu cầu phát triển năng lực thực tiễn của BTĐU cấp xã vẫn còn khoảng cách nhất định.

Hình thức và phương pháp bồi dưỡng ở một số nơi còn chậm đổi mới, chủ yếu theo hướng truyền đạt kiến thức, chưa tăng cường trao đổi kinh nghiệm, xử lý tình huống hoặc gắn với những vấn đề thực tiễn của từng loại địa bàn. Việc xây dựng chương trình chưa phân hóa theo đối tượng, vị trí công tác và những hạn chế cụ thể về năng lực của từng nhóm BTĐU cấp xã, dẫn đến nội dung bồi dưỡng còn dàn trải, hiệu quả chưa cao. Trong bối cảnh tỉnh Gia Lai thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và nâng cao chất lượng quản trị địa phương, nhiều kiến thức và kỹ năng mới chưa được cập nhật kịp thời trong chương trình đào tạo. Điều đó làm cho một bộ phận BTĐU cấp xã còn lúng túng trong tiếp cận phương thức lãnh đạo hiện đại, ảnh hưởng đến khả năng thích ứng và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Thứ năm, tính tích cực, chủ động trong tự học tập, tự rèn luyện và tổng kết thực tiễn của một bộ phận BTĐU cấp xã chưa cao.

NLLĐ của BTĐU cấp xã được hình thành không chỉ thông qua đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức mà còn phụ thuộc rất lớn vào ý thức tự học tập, tự rèn

luyện và tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn công tác. Tuy nhiên, ở một bộ phận BTĐU cấp xã, tinh thần tự giác trong học tập, nghiên cứu và cập nhật kiến thức mới chưa thật sự cao. Việc nâng cao trình độ vẫn chủ yếu dựa vào các lớp đào tạo, bồi dưỡng do cấp trên tổ chức, trong khi hoạt động tự nghiên cứu các chủ trương, nghị quyết mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và những vấn đề thực tiễn của địa phương chưa được quan tâm đúng mức.

Bên cạnh đó, một số BTĐU cấp xã còn có biểu hiện dựa nhiều vào kinh nghiệm công tác đã tích lũy, chưa chủ động đổi mới tư duy và phương pháp lãnh đạo. Trong điều kiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra nhiều yêu cầu mới về quản trị địa phương, chuyển đổi số, cải cách hành chính và phát triển KT - XH, việc vận dụng chủ yếu kinh nghiệm truyền thống đã làm giảm khả năng thích ứng và xử lý những vấn đề mới phát sinh. Khả năng chủ động học hỏi các mô hình hay, cách làm sáng tạo của địa phương khác cũng chưa đồng đều. Ngoài ra, hoạt động tổng kết nghiên cứu thực tiễn, rút kinh nghiệm và chuyển hóa kết quả thành phương pháp lãnh đạo phù hợp còn hạn chế, làm cho quá trình hoàn thiện năng lực diễn ra chậm.

Kết quả câu hỏi mở trong khảo sát của luận án cũng cho thấy nhiều ý kiến trực tiếp đề cập đến yêu cầu tăng cường tự học tập, cập nhật kiến thức, nâng cao tư duy chiến lược, khả năng dự báo và đúc rút kinh nghiệm thực tiễn của BTĐU cấp xã. Một số ý kiến cho rằng cán bộ còn “thiếu nhạy bén”, “chưa có nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn”, trong khi những vấn đề mới phát sinh từ quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp đòi hỏi phải thường xuyên nghiên cứu, tổng kết và điều chỉnh phương thức lãnh đạo. Những phản hồi này phần nào cho thấy năng lực tự phát triển và tổng kết thực tiễn giữa các BTĐU cấp xã còn chưa đồng đều.

Thứ sáu, chế độ, chính sách, điều kiện làm việc và các nguồn lực bảo đảm cho hoạt động của BTĐU cấp xã còn có mặt chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, quy mô quản lý của nhiều xã, phường được mở rộng, dân số tăng, khối lượng công việc nhiều hơn và yêu cầu phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị ngày càng cao. Tuy nhiên, ở một số địa phương, điều kiện làm việc chưa được đầu tư tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ mới. Áp lực đối với điều kiện bảo đảm hoạt động ở cấp xã còn thể hiện qua khối lượng công việc phát sinh sau khi vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Trong ba tháng đầu vận hành, toàn tỉnh tiếp nhận 293.275 hồ sơ thủ tục hành chính, trong đó cấp xã tiếp nhận 217.709 hồ sơ, chiếm khoảng 74,2% tổng số hồ sơ [48]. Khối lượng công việc tập trung lớn ở cấp xã trong thời gian ngắn, cùng với yêu cầu xử lý trên môi trường số, cho thấy áp lực đáng kể đối với nhân lực, cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ và công tác lãnh đạo, điều hành ở cơ sở.

Tại các xã miền núi, vùng sâu, vùng xa và vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc, hạ tầng công nghệ thông tin và các điều kiện phục vụ chuyển đổi số còn thiếu đồng bộ. Một số hệ thống phục vụ quản lý, điều hành và giải quyết thủ tục hành chính chưa ổn định, ảnh hưởng đến việc triển khai các nhiệm vụ quản trị địa phương và cung cấp dịch vụ công. Điều này phần nào làm giảm hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo của người đứng đầu cấp ủy, nhất là trong bối cảnh yêu cầu ứng dụng công nghệ số ngày càng cao. Mặt khác, cơ chế động viên, khuyến khích và các điều kiện bảo đảm cho đội ngũ BTĐU cấp xã ở một số địa phương chưa thật sự tạo động lực để cán bộ yên tâm công tác và phát huy năng lực. Trong khi trách nhiệm và áp lực công việc ngày càng lớn thì nguồn lực hỗ trợ ở một số nơi chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn.

Thứ bảy, công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá năng lực BTĐU cấp xã có lúc chưa thường xuyên, chưa thực chất; việc sử dụng kết quả đánh giá trong công tác cán bộ chưa thật sự hiệu quả.

Kiểm tra, giám sát và đánh giá là khâu quan trọng trong xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ. Trong thời gian qua, công tác này đối với BTĐU cấp xã đã được quan tâm thực hiện, góp phần nâng cao trách nhiệm và giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của cấp ủy. Tuy nhiên, ở một số địa phương, việc kiểm tra, giám sát và đánh giá vẫn còn những hạn chế nhất định, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu quản lý đội ngũ cán bộ trong điều kiện mới.

Hoạt động kiểm tra, giám sát ở một số nơi còn thiên về xem xét việc chấp hành quy trình, thủ tục và hồ sơ công việc, trong khi chưa chú trọng đánh giá toàn diện hiệu quả lãnh đạo, năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ và mức độ hoàn thành các mục tiêu phát triển của địa phương. Một số tiêu chí đánh giá còn mang tính định tính, chưa lượng hóa theo từng nhóm năng lực hoặc chưa gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và chất lượng phục vụ Nhân dân. Vì vậy, kết quả đánh giá ở một số trường hợp chưa phản ánh đầy đủ năng lực thực tế của BTĐU cấp xã. Bên cạnh đó, việc sử dụng kết quả đánh giá trong đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, luân chuyển và sử dụng cán bộ ở một số nơi còn thiếu tính liên thông. Sau đánh giá, việc xây

dựng kế hoạch khắc phục hạn chế hoặc bồi dưỡng theo nhu cầu chưa được thực hiện thường xuyên, làm cho công tác đánh giá chưa phát huy đầy đủ vai trò là công cụ nâng cao chất lượng đội ngũ.

Tổng hợp lại, những hạn chế trong NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai là kết quả tác động tổng hợp của nhiều nguyên nhân, cả khách quan và chủ quan. Trong đó, có những nguyên nhân xuất phát từ công tác lãnh đạo, chỉ đạo và xây dựng đội ngũ cán bộ của cấp ủy, tổ chức đảng; có những nguyên nhân thuộc về quá trình rèn luyện, phát triển năng lực và tinh thần tự học, tự đổi mới của bản thân đội ngũ BTĐU cấp xã; đồng thời cũng có những nguyên nhân liên quan đến cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm và công tác quản lý, đánh giá cán bộ chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Sự tác động đan xen của các nhóm nguyên nhân này đã làm cho NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã chưa phát triển đồng đều, một số mặt chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp và nhiệm vụ phát triển của tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án đề xuất phương hướng và các giải pháp nhằm nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới.

3.2.3. Những vấn đề đặt ra

Thứ nhất, mâu thuẫn giữa yêu cầu lãnh đạo ngày càng toàn diện, trực tiếp, phức tạp với năng lực của một bộ phận BTĐU cấp xã còn thiếu đồng bộ và nguồn cán bộ kế cận còn hạn chế.

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp và sắp xếp đơn vị hành chính đã làm thay đổi căn bản vị trí, vai trò và phạm vi hoạt động của cấp xã. Trong điều kiện không còn cấp huyện, cấp xã trở thành cấp trực tiếp tổ chức thực hiện hầu hết các nhiệm vụ trước đây thuộc thẩm quyền cấp huyện; đồng thời phải đảm nhận vai trò trung tâm trong lãnh đạo phát triển KT - XH, xây dựng Đảng, xây dựng HTCT, bảo đảm quốc phòng, an ninh và phục vụ Nhân dân trên địa bàn có quy mô lớn hơn, dân số đông hơn và tính chất quản trị phức tạp hơn. Điều đó đòi hỏi BTĐU cấp xã phải có NLLĐ toàn diện, tư duy chiến lược, khả năng tổ chức thực hiện, điều phối các lực lượng và xử lý hiệu quả những vấn đề phát sinh từ cơ sở.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát và thực tiễn cho thấy năng lực của đội ngũ BTĐU cấp xã giữa các địa phương vẫn chưa đồng đều; một số đồng chí còn hạn chế về tư duy đổi mới, khả năng lãnh đạo trong điều kiện mới và kỹ năng quản trị địa phương hiện đại. Bên cạnh đó, công tác tạo nguồn, quy hoạch và chuẩn bị đội ngũ kế cận ở một số địa phương còn chưa đáp ứng yêu cầu, nhất

là tại vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Khoảng cách giữa yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ và chất lượng đội ngũ hiện có đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục chuẩn hóa, nâng cao chất lượng và xây dựng nguồn cán bộ kế cận có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

Thứ hai, mâu thuẫn giữa yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo theo hướng chiến lược, số hóa, dựa trên dữ liệu với phong cách lãnh đạo còn thiên về kinh nghiệm và xử lý sự vụ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, cải cách hành chính và xây dựng chính quyền số, phương thức lãnh đạo của cấp ủy cấp xã đang chuyển từ quản lý theo kinh nghiệm sang quản trị dựa trên dữ liệu, từ xử lý công việc hành chính sang điều hành theo mục tiêu, kết quả và dự báo. Điều này đòi hỏi BTĐU cấp xã phải đổi mới tư duy lãnh đạo, nâng cao năng lực phân tích chính sách, khai thác dữ liệu, ứng dụng công nghệ số, dự báo tình hình và xử lý các vấn đề phát sinh trên cơ sở khoa học, khách quan.

Tuy nhiên, trong thực tiễn vẫn còn một bộ phận BTĐU cấp xã chịu ảnh hưởng của phương thức lãnh đạo truyền thống, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm thực tiễn và xử lý các công việc trước mắt. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác dữ liệu phục vụ lãnh đạo, điều hành còn hạn chế; khả năng dự báo xu hướng phát triển, nhận diện sớm các vấn đề mới và chủ động đề ra giải pháp phù hợp chưa thật sự đáp ứng yêu cầu. Trong khi đó, quá trình chuyển đổi số và yêu cầu quản trị hiện đại tiếp tục diễn ra nhanh, đặt ra nhiều vấn đề mới về quản lý, cung cấp dịch vụ công, tương tác với người dân và doanh nghiệp. Vì vậy, đổi mới phương thức lãnh đạo theo hướng hiện đại, số hóa và quản trị dựa trên dữ liệu trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới.

Thứ ba, mâu thuẫn giữa yêu cầu phân cấp, phân quyền và trách nhiệm ngày càng lớn của cấp xã với nguồn lực, hạ tầng, cơ chế phối hợp liên cấp và năng lực quản trị còn chưa tương xứng.

Việc thực hiện chủ trương đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với phương châm “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm” đã trao cho cấp xã nhiều quyền hạn và trách nhiệm hơn trong tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển địa phương. Đây là điều kiện thuận lợi để phát huy tính chủ động, sáng tạo của cấp ủy và chính quyền cơ sở, đồng thời nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành.

Tuy nhiên, quá trình phân cấp cũng đặt ra nhiều thách thức khi điều kiện bảo đảm cho hoạt động của cấp xã chưa thật sự đồng bộ. Ở một số địa phương, nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin, chất lượng đội ngũ cán bộ và cơ chế phối hợp giữa các ngành, các cấp còn nhiều hạn chế. Đối với những xã miền núi, vùng sâu, vùng xa, khoảng cách về điều kiện phát triển càng làm cho việc triển khai các nhiệm vụ mới gặp nhiều khó khăn. Trong khi trách nhiệm ngày càng lớn thì khả năng huy động nguồn lực, điều hành liên ngành và tổ chức thực hiện của một số BTĐU cấp xã còn chưa theo kịp yêu cầu. Mâu thuẫn này đòi hỏi phải đồng thời nâng cao NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã và tiếp tục hoàn thiện các điều kiện bảo đảm để thực hiện hiệu quả chủ trương phân cấp, phân quyền trong giai đoạn mới.

Thứ tư, mâu thuẫn giữa yêu cầu phát hiện, xử lý nhanh các tình huống phức tạp, điểm nóng từ cơ sở với năng lực dự báo, quản trị rủi ro và phối hợp liên ngành còn hạn chế.

Trong điều kiện phát triển mới, cấp xã là nơi trực tiếp tiếp nhận và xử lý những vấn đề phát sinh từ cơ sở như tranh chấp đất đai, khiếu kiện, an sinh xã hội, dân tộc, tôn giáo, môi trường, an ninh mạng và các tình huống khẩn cấp khác. Điều đó đòi hỏi BTĐU cấp xã không chỉ có khả năng xử lý công việc thường xuyên mà còn phải có năng lực dự báo, nhận diện sớm nguy cơ, quản trị rủi ro, phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan, tổ chức và chủ động giải quyết các vấn đề ngay từ cơ sở, không để hình thành điểm nóng.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy năng lực dự báo và quản trị rủi ro của một bộ phận BTĐU cấp xã còn hạn chế; việc nắm bắt thông tin, phân tích nguyên nhân và dự báo xu hướng phát triển của các vụ việc chưa thật sự kịp thời. Cơ chế phối hợp giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ, các tổ chức CT - XH và lực lượng chức năng ở một số nơi còn thiếu chặt chẽ, dẫn đến việc xử lý một số vấn đề phát sinh còn bị động. Trong bối cảnh địa bàn quản lý mở rộng và các yếu tố tác động đến đời sống xã hội ngày càng đa dạng, yêu cầu nâng cao năng lực dự báo, kiểm soát rủi ro và xử lý tình huống của BTĐU cấp xã trở thành vấn đề cấp thiết nhằm giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội và tạo môi trường thuận lợi cho phát triển địa phương.

Thứ năm, mâu thuẫn giữa tính đa dạng về dân tộc, tôn giáo, văn hóa và môi trường truyền thông số với phương thức dân vận, tuyên truyền và tạo đồng thuận ở một số địa phương còn chậm đổi mới.

Gia Lai là địa phương có cơ cấu dân cư đa dạng với nhiều dân tộc, tôn giáo cùng sinh sống; điều kiện phát triển KT - XH giữa các vùng còn có sự khác biệt rõ rệt. Sau hợp nhất, không gian quản trị của tỉnh được mở rộng, kết hợp giữa miền núi, đồng bằng, đô thị và ven biển, làm cho các mối quan hệ xã hội ngày càng đa dạng, phức tạp hơn. Cùng với đó, sự phát triển mạnh của công nghệ số và mạng xã hội đã làm thay đổi phương thức tiếp cận thông tin, hình thành dư luận xã hội và tác động trực tiếp đến quá trình lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Trong bối cảnh đó, công tác dân vận không chỉ dừng ở việc tuyên truyền, vận động theo phương thức truyền thống mà đòi hỏi phải tăng cường đối thoại, giải thích chính sách, định hướng dư luận và tạo sự đồng thuận xã hội trên cả môi trường trực tiếp và không gian mạng. Tuy nhiên, ở một số địa phương, phương thức dân vận, tuyên truyền còn chậm đổi mới; việc ứng dụng công nghệ số, sử dụng mạng xã hội để truyền tải thông tin chính thống, tiếp nhận và phản hồi ý kiến của Nhân dân chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đặc biệt, Gia Lai là địa bàn có đông đồng bào dân tộc thiểu số và tuyến biên giới tiếp giáp Campuchia nên các thế lực thù địch thường lợi dụng những vấn đề liên quan đến dân tộc, tôn giáo, đất đai và khiếu kiện để tuyên truyền xuyên tạc, kích động chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân tộc, gây ảnh hưởng đến an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội. Đây là vấn đề đặt ra cần được giải quyết nhằm nâng cao hiệu quả công tác dân vận, củng cố niềm tin của Nhân dân và phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân trong quá trình phát triển tỉnh Gia Lai thời gian tới.

Từ thực tiễn trên có thể thấy, việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay không chỉ là yêu cầu trước mắt nhằm đáp ứng nhiệm vụ quản lý, điều hành ở cơ sở, mà còn là yêu cầu có ý nghĩa chiến lược đối với việc củng cố vai trò lãnh đạo của Đảng trong điều kiện mới. Quá trình này đòi hỏi phải được thực hiện đồng bộ từ hoàn thiện cơ chế, chính sách, đổi mới công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đến xây dựng môi trường thực tiễn để đội ngũ BTĐU cấp xã rèn luyện, trưởng thành. Đồng thời, đây cũng là yêu cầu gắn liền với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT cấp xã và bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn hiện nay.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đã tập trung phân tích thực trạng NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới trên cơ sở kết hợp giữa dữ liệu khảo sát, số liệu thực tiễn và yêu cầu nhiệm vụ đặt ra đối với đội ngũ người đứng đầu cấp ủy ở cơ sở. Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ BTĐU cấp xã hiện nay cơ bản có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị ngày càng được chuẩn hóa, từng bước đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp và mở rộng không gian phát triển của tỉnh sau hợp nhất.

Xét trên các phương diện NLLĐ cơ bản, đội ngũ BTĐU cấp xã đã thể hiện nhiều ưu điểm quan trọng. Nổi bật là năng lực quán triệt và cụ thể hóa chủ trương, nghị quyết của Đảng; năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị; năng lực điều hành hoạt động cấp ủy; công tác dân vận, tuyên truyền, vận động quần chúng; công tác cán bộ; kiểm tra, giám sát và giữ mối liên hệ với Nhân dân. Những kết quả này góp phần bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng ở cơ sở, duy trì sự ổn định CT - XH và thúc đẩy thực hiện các nhiệm vụ phát triển địa phương.

Bên cạnh những ưu điểm, NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã vẫn còn một số hạn chế nhất định. Một số nội dung như dự báo tình hình, tổng kết thực tiễn, phát hiện và xử lý sớm các vấn đề phát sinh, tạo nguồn cán bộ kế cận, lãnh đạo chuyển đổi số, cải cách hành chính và thích ứng với yêu cầu quản trị địa phương hiện đại chưa thật sự đồng đều giữa các địa phương. Điều này cho thấy vẫn còn khoảng cách nhất định giữa yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới với năng lực thực tiễn của một bộ phận BTĐU cấp xã.

Những ưu điểm và hạn chế nêu trên chịu tác động của nhiều yếu tố cả khách quan và chủ quan, từ công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ, điều kiện thực tiễn ở cơ sở đến yêu cầu mới của quá trình sắp xếp đơn vị hành chính, phân cấp, phân quyền và chuyển đổi số. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để xác định phương hướng và đề xuất các giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI

4.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động và phương hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

4.1.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Thứ nhất, những xu thế phát triển của thế giới cùng với thành tựu của công cuộc đổi mới và vị thế ngày càng được nâng cao của đất nước tạo môi trường thuận lợi để nâng cao NLLĐ của đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy cơ sở.

Trong bối cảnh tình hình thế giới tiếp tục diễn biến nhanh chóng, phức tạp, hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn; khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số phát triển mạnh mẽ, tạo ra những phương thức mới trong quản trị, tổ chức và điều hành. Quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng cũng tạo điều kiện để Việt Nam tiếp cận tri thức, kinh nghiệm và các phương thức quản trị hiện đại, đồng thời thúc đẩy yêu cầu nâng cao tính công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Đây là môi trường thuận lợi để đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tiếp cận những kiến thức, phương pháp và công cụ mới phục vụ hoạt động lãnh đạo trong điều kiện hiện nay.

Ở trong nước, những thành tựu đạt được sau 40 năm đổi mới đã tạo nền tảng quan trọng cho sự phát triển của đất nước. Tiềm lực kinh tế, vị thế và uy tín quốc tế được nâng lên; kết cấu hạ tầng, khoa học, công nghệ và nguồn nhân lực tiếp tục phát triển; công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT được đẩy mạnh; thể chế về công tác cán bộ, phân cấp, phân quyền, kiểm soát quyền lực và trách nhiệm của người đứng đầu ngày càng được hoàn thiện. Mặt bằng dân trí, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức và khả năng tiếp cận công nghệ của xã hội ngày càng cao cũng tạo điều kiện thuận lợi để đổi mới phương thức lãnh đạo ở cơ sở.

Những điều kiện đó tạo cơ hội để BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai mở rộng tầm nhìn, cập nhật tri thức, tiếp cận phương pháp quản trị hiện đại và ứng

dụng các thành tựu khoa học, công nghệ vào hoạt động lãnh đạo. Đồng thời, đây cũng là môi trường thuận lợi để phát triển tư duy đổi mới, khả năng dự báo, xử lý thông tin, huy động nguồn lực và tổ chức thực hiện nhiệm vụ, từng bước nâng cao NLLĐ đáp ứng yêu cầu quản trị và phát triển địa phương trong bối cảnh mới.

Thứ hai, Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng và các nghị quyết, kết luận, quy định mới của Trung ương tạo định hướng chính trị và cơ sở thể chế quan trọng cho việc củng cố TCCSĐ, xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên và nâng cao năng lực của người đứng đầu cấp ủy cơ sở.

Đại hội lần thứ XIV của Đảng xác định yêu cầu tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng; xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT trong sạch, vững mạnh; nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng; đồng thời coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Đặc biệt, Kết luận số 58-KL/TW, ngày 26/6/2026 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu củng cố, xây dựng TCCSĐ, nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu; gắn chất lượng hoạt động của tổ chức đảng và HTCT với kết quả thực chất và sự hài lòng của Nhân dân, doanh nghiệp. Kết luận được ban hành trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV, đổi mới mô hình phát triển, quản trị quốc gia, tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của HTCT, do đó đặt ra yêu cầu trực tiếp đối với NLLĐ của người đứng đầu cấp ủy cơ sở.

Cùng với đó, các nghị quyết, kết luận và quy định mới của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về TCCSĐ, tiêu chuẩn chức danh cán bộ, phân cấp quản lý cán bộ, kiểm tra, giám sát, trách nhiệm nêu gương và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng ngày càng xác định rõ hơn vị trí, trách nhiệm và yêu cầu năng lực đối với BTĐU cấp xã. Hệ thống định hướng này tạo cơ sở để các cấp ủy cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Đối với đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai, đây là điều kiện thuận lợi để nâng cao nhận thức về chức trách, chuẩn hóa các nhóm năng lực, đổi mới phương pháp lãnh đạo và tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu.

Thứ ba, các chủ trương, nghị quyết, chương trình và chính sách của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai ngày càng được hoàn thiện, tạo khuôn khổ trực tiếp cho việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Sau khi tỉnh Gia Lai mới được hình thành, Tỉnh ủy và Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã từng bước xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm và các khâu đột phá phù hợp với không gian phát triển mới. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030, cùng các chương trình hành động, nghị quyết chuyên đề và kế hoạch triển khai đã tạo hệ quy chiếu chung để cấp ủy cấp xã cụ thể hóa thành mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp phù hợp với điều kiện từng địa bàn.

Các chủ trương của tỉnh về phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, công nghiệp chế biến, năng lượng tái tạo, kinh tế biển, dịch vụ, logistics, du lịch, xây dựng nông thôn mới, bảo tồn văn hóa dân tộc thiểu số, cải cách hành chính và chuyển đổi số tại 135 xã, phường đã xác định rõ hơn những nhiệm vụ mà cấp xã phải trực tiếp lãnh đạo, tổ chức thực hiện. Đồng thời, các quy định, kế hoạch về công tác cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ tạo điều kiện để việc xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã được triển khai theo hướng bài bản, gắn với tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu thực tiễn.

Đối với BTĐU cấp xã, hệ thống chủ trương của tỉnh tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao năng lực quán triệt, cụ thể hóa nghị quyết; xác định đúng khâu đột phá; tổ chức, điều hành hoạt động của cấp ủy; huy động nguồn lực và kiểm tra, giám sát kết quả thực hiện. Khi mục tiêu phát triển, yêu cầu công tác cán bộ và trách nhiệm của từng chủ thể được xác định rõ, người đứng đầu cấp ủy có thêm cơ sở để chủ động lựa chọn phương thức lãnh đạo phù hợp, hạn chế tình trạng lúng túng hoặc phụ thuộc chủ yếu vào kinh nghiệm cá nhân.

Thứ tư, việc hợp nhất tỉnh Gia Lai cũ và tỉnh Bình Định cũ tạo lập không gian phát triển mới, có tính liên kết và bổ trợ cao giữa cao nguyên, miền núi, đồng bằng, đô thị và ven biển.

Sau hợp nhất, tỉnh Gia Lai được đặt trong không gian phát triển rộng lớn hơn, đồng thời thuộc vùng duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên. Sự thay đổi này tạo điều kiện hình thành mối liên kết trực tiếp giữa khu vực cao nguyên, miền núi, biên giới với đồng bằng, đô thị và ven biển ngay trong phạm vi một tỉnh. Đây không chỉ là sự mở rộng địa giới hành chính mà còn là

quá trình tái cấu trúc không gian phát triển, tạo khả năng kết nối các tiềm năng, lợi thế và nguồn lực trước đây thuộc hai địa phương riêng biệt.

Khu vực phía Tây có lợi thế về đất đai, nông nghiệp, lâm nghiệp, kinh tế cửa khẩu, tài nguyên rừng, đa dạng sinh học và văn hóa các dân tộc; khu vực phía Đông có thế mạnh về cảng biển, đô thị, giao thông, công nghiệp chế biến, logistics, dịch vụ và du lịch biển. Sự bổ sung giữa hai khu vực tạo điều kiện hình thành các chuỗi liên kết từ sản xuất nguyên liệu, chế biến, vận tải, thương mại đến dịch vụ và xuất khẩu; đồng thời mở rộng khả năng kết nối giữa kinh tế cao nguyên với kinh tế biển.

Đối với BTĐU cấp xã, không gian phát triển mới tạo cơ hội đổi mới tư duy lãnh đạo từ cách tiếp cận khép kín theo địa giới hành chính sang tư duy liên kết, tích hợp và phát triển mở. Người đứng đầu cấp ủy có điều kiện nhìn nhận đầy đủ hơn lợi thế so sánh của địa phương, xác định mối quan hệ giữa xã, phường với các vùng động lực, hành lang kinh tế và chuỗi giá trị của toàn tỉnh. Đây là môi trường thuận lợi để phát triển năng lực tư duy chiến lược, cụ thể hóa nghị quyết, huy động nguồn lực và lãnh đạo phát triển địa phương theo hướng liên ngành, liên vùng và bền vững.

Thứ năm, tổ chức bộ máy của HTCT tỉnh Gia Lai sau hợp nhất từng bước được kiện toàn, mô hình chính quyền địa phương hai cấp dần đi vào nền nếp, tạo điều kiện nâng cao tính chủ động và trách nhiệm của cấp ủy cấp xã.

Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, các cơ quan trong HTCT của tỉnh và 135 xã, phường đã từng bước được kiện toàn, xác lập chức năng, nhiệm vụ, quy chế làm việc và mối quan hệ công tác. Đại hội đảng bộ cấp xã nhiệm kỳ 2025–2030 được tổ chức, các nghị quyết, chương trình hành động, kế hoạch công tác toàn khóa và chương trình kiểm tra, giám sát được ban hành, tạo cơ sở để hoạt động lãnh đạo ở cấp xã đi vào nền nếp.

Mô hình chính quyền địa phương hai cấp làm giảm tầng nấc trung gian, rút ngắn quan hệ lãnh đạo, chỉ đạo giữa cấp tỉnh và cấp xã; đồng thời mở rộng thẩm quyền và trách nhiệm của cấp xã trong giải quyết các công việc trực tiếp liên quan đến người dân, doanh nghiệp. Đây là điều kiện thuận lợi để cấp ủy cấp xã phát huy tính chủ động, kịp thời cụ thể hóa chủ trương của cấp trên, xử lý những vấn đề phát sinh và chịu trách nhiệm rõ hơn đối với kết quả thực hiện nhiệm vụ trên địa bàn.

Đối với BTĐU cấp xã, mô hình mới tạo môi trường thực tiễn để rèn luyện năng lực tổ chức, điều hành hoạt động của cấp ủy; phối hợp giữa cấp ủy

với chính quyền, MTTQ và các tổ chức chính trị – xã hội; phân công, kiểm tra, đôn đốc và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc cấp xã trực thuộc tỉnh cũng giúp thông tin, phản ánh và kiến nghị từ cơ sở được chuyển đến cấp có thẩm quyền nhanh hơn, tạo điều kiện để người đứng đầu cấp ủy chủ động đề xuất giải pháp và tranh thủ sự lãnh đạo, hỗ trợ của cấp trên.

Thứ sáu, cải cách hành chính, chuyển đổi số và xây dựng chính quyền số tạo môi trường thuận lợi để đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành ở cấp xã.

Việc tỉnh Gia Lai đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu và cung cấp dịch vụ công trực tuyến đang tạo điều kiện thuận lợi để đổi mới phương thức lãnh đạo ở cấp xã. Các hệ thống thông tin dùng chung, phần mềm quản lý công việc, cơ sở dữ liệu và phương thức điều hành trực tuyến giúp BTĐU cấp xã tiếp cận thông tin nhanh hơn, theo dõi tiến độ thực hiện nhiệm vụ, phát hiện những khâu chậm trễ và kịp thời chỉ đạo xử lý. Dữ liệu về dân cư, đất đai, an sinh xã hội, thủ tục hành chính và phản ánh của Nhân dân cũng tạo thêm căn cứ để cấp ủy đánh giá đúng tình hình, xác định trọng tâm lãnh đạo và ban hành chủ trương sát thực tiễn.

Chuyển đổi số đồng thời mở rộng phương thức tương tác giữa cấp ủy với cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Thông qua các nền tảng số, mạng xã hội và hệ thống tiếp nhận phản ánh, người đứng đầu cấp ủy có điều kiện nắm bắt tâm tư, dư luận và kiến nghị của Nhân dân nhanh hơn, cung cấp thông tin chính thống kịp thời hơn, qua đó nâng cao hiệu quả đối thoại và tạo đồng thuận xã hội.

Đây là cơ sở để BTĐU cấp xã từng bước chuyển từ phương thức lãnh đạo chủ yếu dựa vào kinh nghiệm và báo cáo hành chính sang lãnh đạo có căn cứ dữ liệu, kiểm soát tiến độ và chú trọng kết quả. Đồng thời, môi trường số cũng thúc đẩy đội ngũ bí thư chủ động cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng công nghệ và đổi mới phương pháp làm việc, đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương hiện đại.

Thứ bảy, đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã được chuẩn hóa tương đối đồng bộ và có nền tảng thực tiễn thuận lợi để tiếp tục phát triển NLLĐ theo chiều sâu.

Toàn tỉnh có 135 BTĐU cấp xã; phần lớn đã đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, có kinh nghiệm công tác, trong đó nhóm cán bộ ở độ tuổi có sự kết hợp giữa kinh nghiệm và khả năng tiếp tục phát triển chiếm tỷ lệ chủ yếu. Kết quả khảo sát cũng cho thấy nhiều nhóm năng lực như quán triệt và cụ thể hóa nghị quyết, tổ chức điều hành hoạt động cấp ủy, tiến

hành công tác cán bộ, giao tiếp, vận động quần chúng, kiểm tra, giám sát và giải quyết công việc ở cơ sở được đánh giá tương đối tích cực.

Bên cạnh đó, việc nhiều bí thư được điều động, bố trí từ các cơ quan cấp tỉnh, cấp huyện trước đây hoặc trưởng thành qua nhiều vị trí công tác tạo ra sự đa dạng về kinh nghiệm, kiến thức và phương pháp lãnh đạo. Nếu được đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện phù hợp, sự kết hợp giữa kinh nghiệm quản lý, chuyên môn và am hiểu địa bàn sẽ trở thành nguồn lực quan trọng để nâng cao chất lượng người đứng đầu cấp ủy.

Những điều kiện thuận lợi nêu trên tạo nền tảng để đội ngũ BTĐU cấp xã tiếp tục phát triển các NLLĐ ở mức cao hơn, đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã theo hướng chuyên nghiệp, đồng đều hơn và có khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới của tỉnh.

Tóm lại, việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới có nhiều điều kiện thuận lợi, từ định hướng chính trị, thể chế của Trung ương, chủ trương của Tỉnh ủy, không gian phát triển mới sau hợp nhất, sự ổn định dần của tổ chức bộ máy, quá trình cải cách hành chính, chuyển đổi số đến nền tảng tương đối vững của đội ngũ bí thư hiện có. Việc phát huy đồng bộ các yếu tố này sẽ tạo cơ sở quan trọng để tiếp tục nâng cao NLLĐ, đáp ứng yêu cầu xây dựng tổ chức đảng, vận hành HTCT và phát triển tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn

Thứ nhất, tình hình thế giới, khu vực tiếp tục diễn biến nhanh chóng, phức tạp, khó dự báo cùng với những vấn đề mới nảy sinh trong quá trình phát triển của đất nước đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với NLLĐ của đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy cơ sở.

Tình hình thế giới và khu vực trong thời gian tới dự báo tiếp tục có nhiều diễn biến phức tạp, khó lường; cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn, xung đột cục bộ, tranh chấp chủ quyền, an ninh phi truyền thống, biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh và những biến động của kinh tế thế giới có thể tác động ngày càng trực tiếp đến quá trình phát triển của đất nước và từng địa phương. Cùng với đó, sự phát triển nhanh của khoa học, công nghệ, trí tuệ nhân tạo, các nền tảng số và mạng xã hội vừa tạo cơ hội phát triển, vừa làm xuất hiện những vấn đề mới về an ninh mạng, an ninh thông tin, quản trị dữ

liệu, thông tin sai lệch và những tác động phức tạp đến tư tưởng, tâm lý xã hội. Những biến động này ngày càng có khả năng truyền dẫn nhanh đến cơ sở, làm cho môi trường lãnh đạo của cấp ủy địa phương trở nên đa chiều và khó dự báo hơn.

Ở trong nước, mặc dù đất nước đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, quá trình phát triển vẫn phải đối mặt với không ít khó khăn, thách thức. Yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, phát triển nhanh và bền vững, bảo đảm an sinh xã hội, thu hẹp chênh lệch phát triển, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, giữ vững quốc phòng, an ninh và trật tự, an toàn xã hội đặt ra ngày càng cao. Quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính và chuyển đổi số diễn ra đồng thời, với phạm vi rộng và yêu cầu cao về tiến độ, chất lượng, làm phát sinh nhiều nhiệm vụ mới ở cơ sở. Bên cạnh đó, sự phát triển của kinh tế thị trường, quá trình đô thị hóa, dịch chuyển dân cư và sự gia tăng nhu cầu, lợi ích đa dạng trong xã hội làm cho một số vấn đề về đất đai, môi trường, việc làm, an sinh xã hội, dân tộc, tôn giáo và khiếu nại, tố cáo có thể diễn biến phức tạp hơn.

Những yếu tố trên tác động trực tiếp đến môi trường lãnh đạo của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai. Người đứng đầu cấp ủy không chỉ xử lý những nhiệm vụ thường xuyên của địa phương mà còn phải kịp thời nhận diện, dự báo và xử lý những tác động từ bên ngoài; giải quyết hài hòa các quan hệ lợi ích, giữ vững ổn định chính trị - xã hội và tạo sự đồng thuận trong Nhân dân. Trong khi đó, khả năng tiếp cận, phân tích và xử lý thông tin, năng lực dự báo, thích ứng, quản trị rủi ro và giải quyết những vấn đề mới của đội ngũ BTĐU cấp xã chưa thật sự đồng đều.

Thứ hai, yêu cầu ngày càng cao đối với BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới tạo ra nhiều khó khăn đối với quá trình nâng cao NLLĐ.

Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu đối với BTĐU cấp xã đã có nhiều thay đổi so với trước đây. Người đứng đầu cấp ủy không chỉ thực hiện chức năng lãnh đạo công tác xây dựng Đảng mà còn phải trực tiếp tham gia định hướng phát triển địa phương, điều phối hoạt động của HTCT, xử lý các vấn đề phát sinh ở cơ sở và chịu trách nhiệm cao hơn về kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị. Đồng thời, quá trình đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính, chuyển đổi số và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đặt ra yêu cầu ngày càng cao về tư duy chiến

lược, năng lực dự báo, khả năng tổ chức thực hiện, quản trị địa phương, truyền thông chính sách và xử lý các tình huống phức hợp.

Trong khi đó, việc hình thành và phát triển đầy đủ các nhóm năng lực này cần có quá trình đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện lâu dài. Vì vậy, khoảng cách giữa yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ với năng lực thực tiễn của đội ngũ BTĐU cấp xã sẽ tiếp tục là một khó khăn lớn trong thời gian tới. Điều này đòi hỏi quá trình nâng cao NLLĐ phải được tiến hành toàn diện, đồng bộ và gắn chặt với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong giai đoạn mới.

Thứ ba, việc tổ chức thực hiện đồng bộ các chủ trương, nghị quyết mới của Trung ương và của Tỉnh ủy tạo ra áp lực lớn đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Đại hội XIV của Đảng cùng các nghị quyết, kết luận, quy định mới của Trung ương, nhất là Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị về xây dựng TCCSĐ và đội ngũ cán bộ, đảng viên, đã đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với công tác xây dựng Đảng và hoạt động của cấp ủy cơ sở. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy Gia Lai đã ban hành nhiều nghị quyết, chương trình, kế hoạch nhằm cụ thể hóa các mục tiêu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới, đồng thời xác định rõ yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Khó khăn đặt ra là việc chuyển hóa các chủ trương, nghị quyết và định hướng của Trung ương, của Tỉnh ủy thành kết quả cụ thể ở từng xã, phường phụ thuộc trực tiếp vào NLLĐ, năng lực tổ chức thực hiện của BTĐU cấp xã. Trong điều kiện nhiều nhiệm vụ được triển khai đồng thời, người đứng đầu cấp ủy phải bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo; cụ thể hóa kịp thời các chủ trương thành nghị quyết, chương trình, kế hoạch và giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương; đồng thời thường xuyên kiểm tra, đôn đốc và điều chỉnh quá trình tổ chức thực hiện. Nếu NLLĐ và tổ chức thực hiện không được nâng lên tương xứng thì khoảng cách giữa chủ trương và thực tiễn sẽ khó được thu hẹp, ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của tổ chức đảng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở.

Thứ tư, việc hợp nhất tỉnh Gia Lai và Bình Định tạo ra không gian phát triển mới với sự đa dạng về điều kiện tự nhiên, KT - XH và phương thức quản trị, đặt ra yêu cầu cao hơn đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Sau khi hợp nhất, tỉnh Gia Lai có quy mô lớn hơn về diện tích, dân số và không gian phát triển, bao gồm cả khu vực miền núi, cao nguyên, đồng bằng và ven biển. Sự kết hợp giữa hai không gian phát triển có nhiều khác biệt về cơ cấu kinh tế, trình độ đô thị hóa, hạ tầng kỹ thuật, phương thức sản xuất, đặc điểm dân cư và yêu cầu quản trị đã tạo ra những yêu cầu mới đối với hoạt động lãnh đạo ở cơ sở. Trong điều kiện đó, BTĐU cấp xã không chỉ cần am hiểu tình hình địa phương mình mà còn phải có tư duy phát triển trong tổng thể không gian mới của tỉnh, biết gắn mục tiêu phát triển của địa phương với định hướng liên kết vùng, khai thác lợi thế bổ sung giữa khu vực miền núi, đồng bằng và ven biển.

Đồng thời, sự hình thành không gian phát triển mới cũng làm gia tăng yêu cầu về năng lực dự báo, tư duy chiến lược, khả năng phối hợp liên địa phương và tổ chức thực hiện các chủ trương phát triển theo hướng liên kết ngành, liên kết vùng. Đây là những nội dung tương đối mới đối với hoạt động lãnh đạo ở cấp xã, trong khi nhiều BTĐU cấp xã trước đây chủ yếu được rèn luyện trong phạm vi địa bàn quản lý truyền thống. Vì vậy, việc thích ứng với yêu cầu phát triển mới của tỉnh sau hợp nhất sẽ là một khó khăn đáng kể trong quá trình nâng cao NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã, đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới tư duy, nâng cao trình độ và phương pháp lãnh đạo để đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

Thứ năm, việc không còn tổ chức chính quyền cấp huyện và chuyển giao phần lớn nhiệm vụ về cấp xã làm gia tăng áp lực đối với NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã tạo ra bước chuyển quan trọng trong tổ chức bộ máy, đồng thời làm thay đổi đáng kể phạm vi và tính chất công việc ở cấp xã. Khi không còn cấp huyện làm trung gian, nhiều nhiệm vụ trước đây thuộc thẩm quyền chỉ đạo, điều phối, kiểm tra hoặc giải quyết của cấp huyện được chuyển trực tiếp xuống cấp xã. Điều này làm cho khối lượng công việc, phạm vi quản lý và trách nhiệm của BTĐU cấp xã tăng lên rõ rệt.

Trong điều kiện đó, BTĐU cấp xã không chỉ thực hiện vai trò lãnh đạo chính trị như trước đây mà còn phải thường xuyên chỉ đạo phối hợp giải quyết nhiều vấn đề phát sinh liên quan đến phát triển KT - XH, cải cách hành chính, chuyển đổi số, giải quyết khiếu nại, tố cáo, quản lý đất đai, đầu tư công, an sinh xã hội và giữ vững quốc phòng, an ninh. Yêu cầu xử lý công việc nhanh, đúng quy định và hiệu quả trong khi không còn tầng nấc hỗ trợ từ cấp huyện

đã tạo áp lực rất lớn đối với năng lực điều hành, năng lực phối hợp và năng lực ra quyết định của người đứng đầu cấp ủy. Bên cạnh đó, khối lượng công việc ngày càng lớn cũng làm giảm quỹ thời gian dành cho nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, kiểm tra, giám sát và đổi mới phương thức lãnh đạo. Nếu không có sự phân công khoa học, ứng dụng hiệu quả công nghệ số và nâng cao năng lực quản trị, BTĐU cấp xã dễ rơi vào tình trạng xử lý nhiều công việc mang tính sự vụ, ảnh hưởng đến chất lượng lãnh đạo chiến lược và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Thứ sáu, mô hình tổ chức đảng và HTCT ở cấp xã sau sắp xếp đơn vị hành chính vẫn đang trong quá trình hoàn thiện, dẫn đến những lúng túng nhất định trong tổ chức và phối hợp hoạt động.

Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều đảng bộ xã, phường được thành lập trên cơ sở hợp nhất từ nhiều đơn vị hành chính trước đây. Việc kiện toàn tổ chức đảng, sắp xếp các cơ quan tham mưu, giúp việc, tổ chức lại các chi bộ trực thuộc, đồng thời ổn định quy chế làm việc, mối quan hệ công tác và cơ chế phối hợp trong HTCT cần có thời gian để hoàn thiện.

Trong giai đoạn đầu vận hành mô hình mới, việc phân định chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH ở một số nơi còn có những điểm chưa thật sự thống nhất. Một số quy trình phối hợp, cơ chế xử lý công việc và phương thức lãnh đạo cần tiếp tục được điều chỉnh để phù hợp với tổ chức bộ máy mới. Điều này đặt ra yêu cầu rất cao đối với BTĐU cấp xã trong việc giữ vững nguyên tắc lãnh đạo của Đảng, bảo đảm sự phối hợp nhịp nhàng giữa các chủ thể trong HTCT và kịp thời tháo gỡ những khó khăn phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện. Những vướng mắc phát sinh trong quá trình vận hành mô hình mới tuy sẽ từng bước được khắc phục, nhưng trong thời gian tới vẫn là yếu tố tác động trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo của BTĐU cấp xã, nhất là về năng lực tổ chức, điều hành, phối hợp và xử lý các tình huống phát sinh trong điều kiện bộ máy đang tiếp tục hoàn thiện.

Thứ bảy, tác động của chuyển đổi số, hội nhập và sự phát triển của môi trường truyền thông đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với NLLĐ và quản trị của BTĐU cấp xã.

Sự phát triển mạnh mẽ của chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và các nền tảng truyền thông số đang làm thay đổi phương thức quản trị nhà nước cũng như hoạt động lãnh đạo ở cơ sở. Cùng với đó, quá trình hội nhập,

phát triển kinh tế thị trường và sự lan tỏa nhanh chóng của thông tin trên không gian mạng làm cho các vấn đề xã hội ngày càng đa dạng, phức tạp và khó dự báo hơn.

Trong bối cảnh đó, BTĐU cấp xã không chỉ cần có NLLĐ theo phương thức truyền thống mà còn phải thành thạo trong ứng dụng công nghệ số, khai thác dữ liệu phục vụ lãnh đạo, sử dụng hiệu quả các nền tảng số để chỉ đạo, điều hành và tương tác với cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Đồng thời, người đứng đầu cấp ủy phải có khả năng nhận diện, xử lý thông tin đa chiều, định hướng dư luận xã hội, đấu tranh với các quan điểm sai trái, thông tin xấu độc, nhất là các âm mưu lợi dụng vấn đề dân tộc, tôn giáo, dân chủ, nhân quyền để kích động, chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân. Đây là những yêu cầu mới so với trước đây, trong khi năng lực ứng dụng công nghệ số, kỹ năng truyền thông chính sách và khả năng quản trị trên môi trường số của một bộ phận BTĐU cấp xã còn cần tiếp tục được nâng cao. Vì vậy, chuyển đổi số và môi trường truyền thông hiện đại vừa tạo động lực đổi mới, vừa là thách thức lớn đối với việc nâng cao NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã trong giai đoạn tới.

Từ những phân tích trên có thể thấy, việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới sẽ diễn ra trong bối cảnh nhiều khó khăn, thách thức đan xen và ngày càng phức tạp hơn. Những khó khăn này không chỉ xuất phát từ điều kiện nội tại của tỉnh mới sau hợp nhất, mà còn chịu tác động mạnh của quá trình chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu đổi mới quản trị địa phương trong giai đoạn hiện nay. Điều đó đòi hỏi quá trình nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã phải được thực hiện theo hướng đồng bộ, thống nhất, thực chất, có tính phân hóa phù hợp với từng địa bàn, đồng thời gắn chặt với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và xây dựng HTCT cấp xã trong điều kiện mới.

4.1.2. Phương hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Trên cơ sở quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và các đột phá chiến lược được xác định trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng; Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của TCCSĐ và đội ngũ đảng viên; Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030; đồng thời xuất phát từ thực trạng NLLĐ của đội ngũ BTĐU cấp xã và yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, việc nâng cao NLLĐ của BTĐU

cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới tập trung vào các phương hướng chủ yếu sau:

Thứ nhất, nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và xây dựng TCCSD trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn phát triển mới.

Đại hội XIV của Đảng tiếp tục đặt công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT trong sạch, vững mạnh toàn diện ở vị trí đặc biệt quan trọng; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu. Cùng với đó, Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của TCCSD và đội ngũ đảng viên đặt ra yêu cầu tiếp tục củng cố, nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của TCCSD; phát huy vai trò, trách nhiệm, tính tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu; nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Những định hướng đó đặt ra yêu cầu phát triển NLLĐ của BTĐU cấp xã trong tổng thể nhiệm vụ nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của TCCSD, bảo đảm cấp ủy cơ sở thực sự là hạt nhân chính trị lãnh đạo toàn diện việc thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Theo đó, nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã hướng vào khả năng đổi mới tư duy và phương thức lãnh đạo; nâng cao chất lượng ban hành và tổ chức thực hiện nghị quyết; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc; phát huy trí tuệ tập thể gắn với đề cao trách nhiệm người đứng đầu; tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực. Phương thức lãnh đạo của BTĐU từng bước chuyển mạnh theo hướng khoa học, dân chủ, sâu sát cơ sở, rõ trách nhiệm và chú trọng kết quả; bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy đồng thời phát huy tính chủ động, sáng tạo của chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH. Đây là phương hướng có tính nền tảng nhằm xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nâng cao NLLĐ, năng lực cầm quyền của Đảng từ cơ sở.

Thứ hai, nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả mô hình chính quyền địa phương hai cấp và thực hiện các mục tiêu phát triển tỉnh Gia Lai theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I xác định định hướng phát triển tỉnh trong không gian mới, đặt ra yêu cầu phát huy tiềm năng, lợi

thể của các vùng, tăng cường liên kết, huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực, đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, phát triển KT - XH gắn với bảo đảm quốc phòng, an ninh, nâng cao đời sống Nhân dân và xây dựng Đảng, HTCT trong sạch, vững mạnh. Việc thực hiện các mục tiêu đó phụ thuộc trực tiếp vào năng lực tổ chức thực hiện ở cơ sở, trong đó BTĐU cấp xã giữ vai trò lãnh đạo, định hướng và điều phối các chủ thể trong HTCT trên địa bàn.

Nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã vì vậy phải gắn chặt với yêu cầu phát triển của từng địa bàn và định hướng phát triển chung của tỉnh; chú trọng khả năng cụ thể hóa mục tiêu, nhiệm vụ của Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh thành nghị quyết, chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện của địa phương; xác định đúng tiềm năng, lợi thế, điểm nghẽn và khâu đột phá; huy động, phân bổ và sử dụng hiệu quả các nguồn lực. Đồng thời, phát triển khả năng lãnh đạo trong điều kiện địa bàn rộng, cơ cấu dân cư đa dạng và sự khác biệt về điều kiện phát triển giữa miền núi, vùng đồng bào DTTS, biên giới, đồng bằng, đô thị và ven biển. Qua đó, NLLĐ của BTĐU cấp xã phải được thể hiện bằng kết quả cụ thể trong xây dựng Đảng, phát triển KT - XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và nâng cao đời sống Nhân dân.

Thứ ba, nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, bảo đảm tính kế thừa và phát triển.

Quan điểm của Đại hội XIV về xây dựng đội ngũ cán bộ đặt ra yêu cầu cao hơn đối với chất lượng người đứng đầu, nhất là bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn, tư duy đổi mới, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I cũng đặt nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong không gian mới. Do đó, nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã phải được đặt trong tổng thể công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh, bảo đảm sự gắn kết giữa chuẩn hóa, phát triển năng lực với chuẩn bị đội ngũ kế cận.

Theo phương hướng này, công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển và đánh giá cán bộ được thực hiện đồng bộ, gắn với yêu cầu năng lực thực tế của chức danh BTĐU cấp xã. Chú trọng phát hiện cán bộ có triển vọng, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người DTTS; tăng cường rèn luyện qua thực tiễn và bố trí cán bộ phù hợp với đặc điểm từng địa bàn. Đồng thời, phát huy trách nhiệm tự học tập, tự rèn luyện, cập

nhật kiến thức và hoàn thiện phương pháp công tác của mỗi BTĐU. Qua đó hình thành đội ngũ người đứng đầu cấp ủy cơ sở vừa bảo đảm tiêu chuẩn, vừa có năng lực thực tiễn, khả năng thích ứng và tổ chức thực hiện hiệu quả nhiệm vụ trong điều kiện mới.

Thứ tư, nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã theo hướng hiện đại, thích ứng với chuyển đổi số, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân và lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, chất lượng phục vụ Nhân dân làm thước đo.

Định hướng phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số được Đại hội XIV xác định có vai trò quan trọng đối với phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Đối với tỉnh Gia Lai, thực hiện các mục tiêu về cải cách hành chính, chuyển đổi số, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị và cải thiện chất lượng phục vụ Nhân dân theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I đặt ra yêu cầu đổi mới tương ứng đối với phương thức lãnh đạo của cấp ủy và NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Theo đó, NLLĐ của BTĐU cấp xã được phát triển theo hướng tăng khả năng khai thác thông tin, dữ liệu và công nghệ số phục vụ lãnh đạo, chỉ đạo; đổi mới phương pháp điều hành, kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ; nâng cao khả năng dự báo, phản ứng chính sách và xử lý kịp thời những vấn đề phát sinh từ cơ sở. Đồng thời, phát huy dân chủ, tăng cường tiếp xúc, đối thoại, lắng nghe và tiếp nhận phản hồi của Nhân dân; nâng cao năng lực dân vận, tuyên truyền, định hướng dư luận và tạo đồng thuận xã hội. Vai trò của MTTQ, các tổ chức CT - XH và Nhân dân trong tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền tiếp tục được phát huy, góp phần củng cố mối quan hệ mật thiết giữa Đảng với Nhân dân.

Qua đó, việc nâng cao NLLĐ không dừng lại ở mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của người đứng đầu cấp ủy, mà hướng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, chất lượng hoạt động của HTCT, hiệu quả phát triển địa phương và mức độ đồng thuận, tin tưởng của Nhân dân.

4.2. Những giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

4.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Trong hệ thống các giải pháp nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức

đảng có ý nghĩa nền tảng, giữ vai trò định hướng và chi phối hiệu quả thực hiện các giải pháp khác. Điều này xuất phát từ thực tế rằng NLLĐ của BTĐU cấp xã không chỉ là vấn đề thuộc về cá nhân người đứng đầu, mà còn gắn chặt với quan điểm lãnh đạo của cấp ủy, với chất lượng công tác cán bộ, với môi trường chính trị - tổ chức ở cơ sở và với cơ chế đánh giá, sử dụng cán bộ của toàn HTCT. Nếu các cấp ủy chưa thật sự nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã trong mô hình quản trị mới sau hợp nhất, thì việc nâng cao NLLĐ của đội ngũ này sẽ khó đạt hiệu quả thực chất, dễ rơi vào hình thức hoặc thiếu tính đồng bộ.

Một là, thống nhất nhận thức về vị trí, vai trò và yêu cầu mới đối với BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới

Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã là tiền đề quan trọng để thống nhất ý chí và hành động của các cấp ủy, tổ chức đảng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị và yêu cầu tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, BTĐU cấp xã, trực tiếp định hướng phát triển địa phương, điều phối hoạt động của HTCT và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở.

Trên cơ sở nhận thức đúng về vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã, các cấp ủy, tổ chức đảng cần thống nhất quan điểm coi việc nâng cao NLLĐ của đội ngũ này là nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa chiến lược trong công tác xây dựng Đảng và xây dựng HTCT ở cơ sở. Quan điểm đó cần được thể hiện nhất quán trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, ban hành nghị quyết, chương trình, kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của từng cấp ủy, tổ chức đảng; bảo đảm việc xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã được đặt trong tổng thể nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ của địa phương. Đồng thời, cần khắc phục nhận thức chưa đầy đủ, chưa thống nhất về vị trí, vai trò của BTĐU cấp xã; tránh tư tưởng xem việc nâng cao NLLĐ chỉ là trách nhiệm của cá nhân người đứng đầu hoặc của cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ. Qua đó, tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động của các cấp ủy, tổ chức đảng trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã, góp phần nâng cao NLLĐ, sức chiến đấu của TCCSĐ và hiệu quả hoạt động của HTCT ở địa phương.

Hai là, xác định rõ trách nhiệm của từng cấp ủy, tổ chức đảng và các cơ quan có liên quan trong lãnh đạo, chỉ đạo việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Nâng cao nhận thức chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi được chuyển hóa thành trách nhiệm cụ thể của từng chủ thể trong HTCT. Vì vậy, các cấp ủy, tổ chức đảng cần xác định việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã là nhiệm vụ thường xuyên, gắn với công tác xây dựng Đảng và xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Ban Thường vụ Tỉnh ủy cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, ban hành chủ trương, định hướng và kiểm tra việc thực hiện; các cơ quan tham mưu về tổ chức xây dựng Đảng có trách nhiệm tham mưu cơ chế, kế hoạch và theo dõi kết quả thực hiện; đảng ủy cấp xã phải chủ động xây dựng chương trình nâng cao năng lực của bí thư gắn với nhiệm vụ chính trị của từng địa phương. Việc phân định rõ trách nhiệm của từng chủ thể sẽ khắc phục tình trạng nhận thức chung chung hoặc coi đây chỉ là trách nhiệm của cá nhân người đứng đầu.

Cùng với đó, cần đưa nội dung nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã vào chương trình công tác hằng năm của cấp ủy các cấp; coi đây là một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, đồng thời thường xuyên kiểm tra, sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện. Khi xây dựng nghị quyết, chương trình hoặc kế hoạch công tác về xây dựng đội ngũ cán bộ, các cấp ủy cần xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ và trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị đối với việc phát triển năng lực của BTĐU cấp xã. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò giám sát của MTTQ và các tổ chức chính trị – xã hội trong việc phản ánh những khó khăn, vướng mắc phát sinh từ cơ sở, qua đó giúp cấp ủy các cấp kịp thời điều chỉnh chủ trương và biện pháp lãnh đạo. Khi trách nhiệm của từng chủ thể được xác định rõ ràng, thống nhất và gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã sẽ trở thành trách nhiệm chung của cả HTCT, tạo nền tảng quan trọng để triển khai hiệu quả các giải pháp tiếp theo.

Ba là, đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp tuyên truyền, quán triệt nhằm tạo chuyển biến thực chất về nhận thức đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Để việc nâng cao nhận thức đi vào thực chất, các cấp ủy, tổ chức đảng cần đổi mới mạnh mẽ công tác tuyên truyền, quán triệt và giáo dục chính trị, tư tưởng theo hướng thiết thực, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Nội dung tuyên truyền cần tập trung làm rõ những yêu cầu mới đối với BTĐU cấp xã trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính, chuyển đổi số và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng. Đồng thời, giúp cán bộ, đảng viên

nhận thức đầy đủ rằng nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã không chỉ là yêu cầu đối với cá nhân người đứng đầu mà còn là trách nhiệm của cả HTCT trong công tác xây dựng Đảng và xây dựng đội ngũ cán bộ.

Các cấp ủy cần đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, kết hợp giữa quán triệt nghị quyết, sinh hoạt chuyên đề, hội nghị trao đổi kinh nghiệm, tọa đàm khoa học với ứng dụng các nền tảng số, hệ thống thông tin nội bộ và phương tiện truyền thông của địa phương để nâng cao hiệu quả tuyên truyền. Quá trình quán triệt cần gắn với việc phân tích những vấn đề thực tiễn đang đặt ra ở cơ sở, làm rõ vai trò của BTĐU cấp xã trong lãnh đạo phát triển địa phương, xây dựng HTCT và củng cố niềm tin của Nhân dân. Đồng thời, chú trọng tuyên truyền, nhân rộng những mô hình hay, cách làm sáng tạo, những điển hình tiên tiến trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở nhằm tạo sức lan tỏa và động lực phấn đấu trong đội ngũ BTĐU cấp xã. Thông qua việc đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục và quán triệt, từng bước hình thành nhận thức thống nhất, ý thức trách nhiệm và quyết tâm chính trị cao trong toàn HTCT đối với nhiệm vụ nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã, tạo tiền đề quan trọng để triển khai đồng bộ và hiệu quả các giải pháp tiếp theo.

Bốn là, phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu các cấp trong nâng cao nhận thức và trách nhiệm đối với việc xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã.

Việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng sẽ khó đạt hiệu quả nếu thiếu vai trò nêu gương của người đứng đầu. Vì vậy, cấp ủy các cấp, trước hết là bí thư cấp ủy cấp trên trực tiếp, cần phát huy vai trò tiên phong trong nhận thức và hành động đối với nhiệm vụ xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã. Người đứng đầu phải trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo, thường xuyên quan tâm, theo dõi và kịp thời định hướng việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã; coi đây là một trong những nội dung quan trọng của công tác xây dựng Đảng và xây dựng HTCT ở cơ sở.

Cùng với đó, cần xây dựng phong cách lãnh đạo sâu sát cơ sở, tăng cường đối thoại, hướng dẫn và tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Thông qua thực tiễn chỉ đạo, người đứng đầu các cấp cần truyền đạt kinh nghiệm, phương pháp lãnh đạo, tạo động lực và khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo của đội ngũ BTĐU cấp xã. Đồng thời, cần biểu dương, nhân rộng những tập thể, cá nhân có cách làm hay, mô hình hiệu quả trong lãnh đạo, điều hành và xây dựng HTCT ở cơ sở; qua đó

tạo sức lan tỏa tích cực, góp phần hình thành ý thức tự giác và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ đối với việc không ngừng nâng cao NLLĐ.

Năm là, xây dựng cơ chế phối hợp thống nhất giữa các cấp ủy, tổ chức đảng trong nâng cao nhận thức và trách nhiệm đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng chỉ đạt hiệu quả khi được thực hiện đồng bộ, thống nhất và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể trong HTCT. Vì vậy, cần tăng cường sự phối hợp giữa cấp ủy, ban tổ chức, cơ quan tham mưu về xây dựng Đảng, chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH trong tuyên truyền, quán triệt và tổ chức thực hiện các chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã. Mỗi chủ thể cần nhận thức rõ chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm của mình, đồng thời chủ động phối hợp trong tham mưu, tổ chức thực hiện và phản ánh những vấn đề phát sinh từ thực tiễn để cấp ủy có biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp.

Bên cạnh đó, cần đưa nội dung nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã trở thành nội dung thường xuyên trong chương trình công tác của các cấp ủy, gắn với việc sơ kết, tổng kết công tác xây dựng Đảng và xây dựng HTCT ở cơ sở. Thông qua cơ chế phối hợp và trao đổi thông tin thường xuyên, các cấp ủy, tổ chức đảng sẽ kịp thời thống nhất nhận thức, chia sẻ kinh nghiệm và tạo sự đồng thuận trong quá trình triển khai nhiệm vụ. Qua đó, hình thành trách nhiệm chung của cả HTCT đối với việc xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo địa phương trong giai đoạn mới.

Có thể khẳng định rằng nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng các cấp đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã là giải pháp có ý nghĩa mở đường. Chỉ khi HTCT thống nhất nhận thức rằng đây là khâu then chốt của xây dựng Đảng ở cơ sở trong tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, thì các giải pháp tiếp theo về tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, tự rèn luyện, chính sách và kiểm tra, đánh giá mới có thể được triển khai đồng bộ và đạt hiệu quả thực chất.

4.2.2. Cụ thể hóa tiêu chuẩn và yêu cầu năng lực của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai đáp ứng yêu cầu lãnh đạo phát triển địa phương và xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện trong bối cảnh mới

Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu năng lực của BTĐU cấp xã là giải pháp có ý nghĩa nền tảng trong nâng cao NLLĐ của đội ngũ này. Tiêu

chuẩn chức danh không chỉ là căn cứ để tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ, mà còn là cơ sở định hướng quá trình rèn luyện, phát triển năng lực của BTĐU cấp xã, bảo đảm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Văn kiện Đại hội lần thứ XIV của Đảng, Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng TCCSĐ và đội ngũ đảng viên cùng các quy định của Trung ương về công tác cán bộ, nhất là Quy định số 89-QĐ/TW về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý đã xác định rõ yêu cầu đối với người đứng đầu cấp ủy về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, uy tín, NLLĐ, tư duy đổi mới, khả năng tổ chức thực hiện và kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Trên cơ sở các quy định của Trung ương, tỉnh Gia Lai cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh BTĐU cấp xã thông qua các quy định về phân cấp quản lý cán bộ, tiêu chí đánh giá cán bộ và các văn bản về công tác cán bộ của Tỉnh ủy, bảo đảm thống nhất với quy định của Trung ương nhưng phù hợp với đặc điểm, yêu cầu phát triển của địa phương. Đây là cơ sở quan trọng để thống nhất các khâu của công tác cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ BTĐU cấp xã.

Một là, hoàn thiện tiêu chuẩn BTĐU cấp xã theo hướng coi trọng NLLĐ thực tiễn và kết quả thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở.

Thực tiễn nghiên cứu cho thấy đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai hiện nay cơ bản đáp ứng khá tốt các yêu cầu về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và kinh nghiệm công tác. Tuy nhiên, một số nhóm năng lực như dự báo tình hình, xử lý các vấn đề xã hội phức tạp, điều hành phát triển địa phương theo hướng bền vững, chuyển đổi số, tổng kết thực tiễn và tạo đồng thuận xã hội vẫn còn chưa đồng đều. Điều đó cho thấy nếu tiêu chuẩn chức danh vẫn chủ yếu thiên về bằng cấp, chứng chỉ, thâm niên hoặc điều kiện bổ nhiệm thì khó tạo động lực phát triển các năng lực mà giai đoạn hiện nay đang đòi hỏi.

Vì vậy, bên cạnh các tiêu chuẩn chính trị, đạo đức, lối sống và trình độ theo quy định chung, cần cụ thể hóa rõ hơn các nhóm năng lực cốt lõi của BTĐU cấp xã trong bối cảnh mới như: năng lực cụ thể hóa nghị quyết phù hợp với từng loại địa bàn; NLLĐ phát triển địa phương; năng lực điều hành HTCT; năng lực công tác cán bộ; năng lực dân vận, đối thoại xã hội; năng lực xử lý tình huống phát sinh ở cơ sở; năng lực chuyển đổi số và sử dụng công nghệ trong lãnh đạo, điều hành; năng lực tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến

ngệ chính sách. Đây phải được xem là những tiêu chí thực chất để đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của người đứng đầu cấp ủy cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, cụ thể hóa tiêu chuẩn BTĐU cấp xã theo đặc điểm từng loại địa bàn của tỉnh Gia Lai mới.

Sau hợp nhất, tỉnh Gia Lai có sự đa dạng rất lớn về điều kiện phát triển, bao gồm xã miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, xã biên giới, xã ven biển, đồng bằng, đô thị hóa và khu vực phát triển công nghiệp, dịch vụ. Trong điều kiện đó, nếu áp dụng tiêu chuẩn theo một khuôn mẫu đồng loạt sẽ khó phản ánh đầy đủ yêu cầu thực tiễn của từng địa bàn.

Do đó, bên cạnh khung tiêu chuẩn chung, cần xác định thêm các yêu cầu trọng tâm đối với từng nhóm địa bàn. Đối với các xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cần nhấn mạnh tiêu chuẩn về dân vận, khả năng nắm bắt phong tục, tập quán, giữ gìn đoàn kết cộng đồng, xử lý các vấn đề xã hội nhạy cảm và bảo đảm quốc phòng, an ninh ở cơ sở. Đối với các xã ven biển, đồng bằng hoặc đang đô thị hóa, cần chú trọng hơn NLLĐ phát triển kinh tế, cải cách hành chính, chuyển đổi số, truyền thông chính sách, quản lý đất đai, môi trường và điều hành theo mục tiêu, kết quả. Việc cụ thể hóa theo hướng này sẽ giúp tiêu chuẩn chức danh phản ánh sát hơn yêu cầu thực tiễn và tạo cơ sở để lựa chọn, bố trí cán bộ phù hợp hơn.

Ba là, làm cho tiêu chuẩn BTĐU cấp xã trở thành căn cứ xuyên suốt trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ.

Trong thực tế, tiêu chuẩn chức danh thường được sử dụng rõ nhất ở khâu bổ nhiệm hoặc giới thiệu cán bộ ứng cử, trong khi các khâu khác như tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đánh giá và sử dụng cán bộ chưa thật sự bám sát tiêu chuẩn năng lực. Điều này dẫn đến tình trạng có nơi cán bộ bảo đảm tiêu chuẩn chức danh nhưng NLLĐ thực tiễn vẫn chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ.

Vì vậy, cần gắn chặt tiêu chuẩn chức danh với từng khâu cụ thể của công tác cán bộ. Việc quy hoạch BTĐU cấp xã không chỉ xem xét bằng cấp, độ tuổi hay lý luận chính trị, mà phải đánh giá năng lực thực tiễn, khả năng lãnh đạo tập thể, khả năng gần dân, hiểu dân, xử lý tình huống và thích ứng với yêu cầu quản trị mới. Những năng lực còn hạn chế phải trở thành căn cứ để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và rèn luyện thực tiễn. Đồng thời, việc đánh giá cán bộ cần chuyển mạnh từ đánh giá theo hồ sơ, bằng cấp sang

đánh giá theo kết quả lãnh đạo, hiệu quả tổ chức thực hiện nhiệm vụ và mức độ hoàn thành các mục tiêu phát triển ở địa phương.

Bốn là, gắn tiêu chuẩn BTĐU cấp xã với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo và hiện đại hóa quản trị ở cơ sở.

Trong bối cảnh chuyển đổi số và cải cách hành chính hiện nay, người đứng đầu cấp ủy cơ sở không chỉ cần bản lĩnh chính trị và kinh nghiệm thực tiễn, mà còn phải có khả năng tiếp cận công nghệ, sử dụng dữ liệu trong điều hành, phản ứng nhanh với thông tin xã hội và thích ứng với môi trường quản trị hiện đại. Đây là yêu cầu mới so với giai đoạn trước.

Do đó, trong tiêu chuẩn BTĐU cấp xã cần bổ sung rõ hơn các tiêu chí liên quan đến năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực sử dụng công nghệ số, khả năng điều hành trên môi trường điện tử, kỹ năng truyền thông chính sách và khả năng xử lý thông tin trên không gian mạng. Đồng thời, cần coi trọng tiêu chuẩn về tư duy chiến lược, khả năng lãnh đạo phát triển bền vững và năng lực điều phối các nguồn lực xã hội trong điều kiện phát triển liên kết vùng và kinh tế số hiện nay. Đây là những nội dung có ý nghĩa quan trọng nhằm giúp đội ngũ BTĐU cấp xã thích ứng với xu hướng quản trị hiện đại trong giai đoạn tới.

Năm là, tăng cường kiểm tra, giám sát việc áp dụng tiêu chuẩn BTĐU cấp xã theo hướng thực chất và đồng bộ.

Thực tiễn cho thấy một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng đội ngũ chưa đồng đều là ở một số nơi việc áp dụng tiêu chuẩn còn mang tính hình thức, nặng về đáp ứng yêu cầu về hồ sơ, văn bằng hơn là đánh giá đúng NLLĐ thực tiễn. Vì vậy, cấp ủy cấp trên cần tăng cường kiểm tra việc áp dụng tiêu chuẩn trong quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ; kịp thời phát hiện, điều chỉnh những trường hợp chưa thật sự phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm và yêu cầu lãnh đạo ở cơ sở.

Đồng thời, cần định kỳ rà soát mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của đội ngũ BTĐU cấp xã để xác định rõ những nội dung còn hạn chế, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hoặc điều chỉnh bố trí cán bộ phù hợp hơn. Đây là điều kiện quan trọng để tiêu chuẩn chức danh không chỉ tồn tại trên văn bản, mà thực sự trở thành công cụ điều chỉnh, định hướng và phát triển NLLĐ của đội ngũ người đứng đầu cấp ủy cơ sở.

Có thể khẳng định rằng, việc hoàn thiện và áp dụng tiêu chuẩn năng lực BTĐU cấp xã phù hợp với yêu cầu của giai đoạn mới là giải pháp có ý nghĩa

nền tảng nhằm bảo đảm cho quá trình nâng cao NLLĐ của đội ngũ này ở tỉnh Gia Lai được thực hiện bài bản, có căn cứ và gắn chặt với thực tiễn. Trọng tâm của giải pháp không phải là gia tăng thêm các điều kiện hình thức, mà là làm cho tiêu chuẩn chức danh thật sự phản ánh đúng yêu cầu lãnh đạo trong bối cảnh mới và trở thành công cụ phát triển năng lực thực chất của đội ngũ BTĐU cấp xã hiện nay.

4.2.3. Đẩy mạnh công tác tạo nguồn bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Đẩy mạnh công tác tạo nguồn BTĐU cấp xã là giải pháp có ý nghĩa nền tảng đối với việc nâng cao NLLĐ của đội ngũ này trong thời gian tới. Nếu chỉ tập trung vào bồi dưỡng những người đang giữ chức vụ mà không xây dựng được nguồn kế cận có chất lượng, thì quá trình nâng cao năng lực sẽ khó có tính bền vững, đồng thời không giải quyết được căn bản các hạn chế về tính kế thừa, về cơ cấu và về chất lượng đội ngũ. Vấn đề này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh tỉnh Gia Lai mới sau hợp nhất có không gian phát triển rộng hơn, tính đa dạng địa bàn lớn hơn và yêu cầu lãnh đạo ở cấp xã cao hơn trước.

Một là, đổi mới căn bản tư duy về tạo nguồn.

Tạo nguồn không nên chỉ được hiểu là đưa một số cán bộ vào quy hoạch hoặc chuẩn bị người thay thế khi phát sinh yêu cầu nhân sự, mà phải được xem như một quá trình chủ động, liên tục và có tổ chức nhằm phát hiện, bồi dưỡng, thử thách, sàng lọc và phát triển những cán bộ có triển vọng trở thành BTĐU cấp xã trong tương lai. Nói cách khác, công tác tạo nguồn cần hướng đến xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận cho chức danh BTĐU cấp xã theo hướng chủ động, liên tục và có tính kế thừa, thay vì chỉ thực hiện quy hoạch cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu nhân sự trước mắt. Cách tiếp cận này có ý nghĩa rất lớn, bởi NLLĐ không thể có được chỉ bằng một quyết định bổ nhiệm; nó phải được tích lũy thông qua rèn luyện chính trị, thử thách thực tiễn và trưởng thành trong công việc.

Khâu đầu tiên của tạo nguồn là phát hiện nguồn từ sớm, từ xa và trên cơ sở tiêu chí rõ ràng hơn. Việc phát hiện nguồn cần dựa vào kết quả công tác thực tiễn, tinh thần trách nhiệm, bản lĩnh xử lý công việc, khả năng quy tụ, ý thức đổi mới, năng lực học hỏi và phẩm chất đạo đức của cán bộ, thay vì chỉ dựa vào thâm niên hay vị trí đang đảm nhiệm. Nguồn BTĐU cấp xã cần được tìm kiếm trong phạm vi rộng, không chỉ giới hạn ở các chức danh kế cận trực tiếp như phó bí thư hay chủ tịch UBND xã, mà có thể mở rộng sang cán bộ

đoàn thể chủ chốt, ủy viên ban chấp hành có năng lực, công chức trẻ nổi trội hoặc những cán bộ được luân chuyển từ cấp trên về cơ sở. Cách tiếp cận này đặc biệt phù hợp với Gia Lai sau hợp nhất, nơi cần một đội ngũ BTĐU cấp xã có khả năng thích ứng, có tầm nhìn mở và có năng lực kết nối giữa các khu vực phát triển khác nhau trong nội tỉnh.

Trong bối cảnh tỉnh Gia Lai mới có không gian phát triển rộng hơn và cấu trúc xã hội đa dạng hơn, một định hướng trọng tâm trong tạo nguồn là phải tiếp tục thực hiện một cách thực chất chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số. Thực trạng đội ngũ BTĐU cấp xã hiện nay cho thấy cơ cấu đã có chuyển biến nhưng vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu về tính kế thừa và tính đại diện. Trong tỉnh Gia Lai mới, yêu cầu này càng quan trọng hơn, bởi cấu trúc địa bàn đa dạng đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo cấp xã không chỉ bảo đảm chuẩn chính trị và năng lực công tác, mà còn cần có tính gần gũi xã hội, khả năng thấu hiểu cộng đồng và sự đại diện phù hợp với đặc điểm dân cư ở từng địa bàn. Tuy nhiên, việc phát triển nguồn cho các nhóm đối tượng này phải tránh bệnh hình thức. Muốn có nguồn tốt, cần tạo điều kiện để họ được giao việc, được thử thách, được đặt trong những vị trí có khả năng rèn luyện lãnh đạo thực sự và được đánh giá công bằng trên cơ sở kết quả.

Sau khâu phát hiện là khâu xây dựng lộ trình phát triển nguồn. Cán bộ trong diện nguồn không thể chỉ được “đưa vào quy hoạch” rồi chờ đợi, mà phải được đặt trong kế hoạch bồi dưỡng, phân công, thử thách và đánh giá phát triển cá nhân tương đối rõ. Lộ trình đó cần bao gồm ba mặt gắn bó chặt chẽ với nhau: củng cố nền tảng chính trị – tư tưởng; phát triển kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; rèn luyện qua thực tiễn ở cơ sở. Đối với tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, lộ trình phát triển nguồn cần làm cho cán bộ được tiếp cận với đặc điểm đa dạng của tỉnh mới, hiểu được yêu cầu lãnh đạo trong không gian liên kết cao nguyên – đồng bằng – ven biển, và có khả năng thích ứng với những nhiệm vụ chính trị – xã hội mới đang đặt ra ở cấp xã.

Hai là, công tác tạo nguồn phải gắn chặt với đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu chức danh.

Cán bộ trong diện nguồn cần được xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với những năng lực còn thiếu và yêu cầu lãnh đạo trong bối cảnh mới. Nội dung bồi dưỡng không chỉ dừng ở lý luận chính trị, quản lý nhà nước, nghiệp vụ công tác đảng, mà cần chú trọng các kỹ năng lãnh đạo,

điều hành cấp ủy, công tác cán bộ, dân vận, đối thoại với Nhân dân, xử lý tình huống ở cơ sở, chuyển đổi số, cải cách hành chính và quản trị phát triển địa phương. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với tiêu chuẩn chức danh BTĐU cấp xã, đồng thời phù hợp với đặc điểm từng loại địa bàn của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất.

Bên cạnh nội dung đào tạo tập trung, cần tăng cường các hình thức bồi dưỡng gắn với thực tiễn công tác ở cơ sở như tập huấn theo chuyên đề, bồi dưỡng theo tình huống, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn, tổ chức đi nghiên cứu thực tế hoặc luân chuyển, biệt phái cán bộ ở các loại địa bàn khác nhau. Đây là phương thức quan trọng giúp cán bộ trong diện nguồn không chỉ bổ sung kiến thức, mà còn hình thành kỹ năng xử lý công việc, khả năng thích ứng và tư duy lãnh đạo trong điều kiện thực tiễn đa dạng của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất. Đối với những địa bàn miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cần chú trọng hơn nội dung dân vận, kỹ năng nắm bắt tình hình cơ sở, xử lý các vấn đề xã hội nhạy cảm và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân. Đối với các xã ven biển, đồng bằng hoặc đô thị hóa nhanh, cần tăng cường bồi dưỡng về quản trị phát triển địa phương, cải cách hành chính, kỹ năng điều hành theo mục tiêu và ứng dụng công nghệ số trong lãnh đạo, quản lý.

Ba là, tạo nguồn phải gắn với rèn luyện trong thực tiễn.

Đây là yêu cầu mang tính quyết định. Một cán bộ có thể có bằng cấp cao, được học nhiều lớp bồi dưỡng, nhưng nếu không được thử thách trong công tác đảng, trong dân vận, trong điều hành, trong công tác cán bộ hoặc trong xử lý những tình huống nhạy cảm ở địa phương, thì rất khó trở thành BTĐU cấp xã có chất lượng. Vì vậy, cần mạnh dạn giao việc cho cán bộ nguồn, nhất là những việc khó, việc mới, việc đòi hỏi phải phối hợp nhiều lực lượng hoặc phải giải quyết mâu thuẫn xã hội. Đối với tỉnh Gia Lai mới, có thể khai thác chính sự đa dạng giữa các khu vực cũ và mới để tổ chức trao đổi, thực tế, luân chuyển hoặc cử tham gia công tác ở những môi trường khác nhau, qua đó giúp cán bộ nguồn hình thành tư duy rộng hơn và khả năng thích ứng tốt hơn. Thông qua quá trình rèn luyện đó, cán bộ nguồn sẽ có điều kiện tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao bản lĩnh chính trị, kỹ năng lãnh đạo và khả năng xử lý công việc trong môi trường áp lực cao. Đây cũng là cơ sở quan trọng để cấp ủy đánh giá đúng năng lực, mức độ trưởng thành và khả năng phát triển của cán bộ trước khi xem xét bố trí, sử dụng. Thực tiễn cho thấy nhiều hạn chế của cán bộ chỉ bộc lộ rõ khi trực tiếp tham gia lãnh đạo,

điều hành hoặc xử lý các vấn đề phức tạp ở cơ sở. Vì vậy, việc rèn luyện thông qua thực tiễn không chỉ nhằm đào tạo cán bộ, mà còn là quá trình sàng lọc, lựa chọn những nhân tố thật sự có năng lực, bản lĩnh và uy tín để bổ sung vào đội ngũ BTĐU cấp xã trong thời gian tới.

Bốn là, tạo nguồn phải gắn với sử dụng nguồn.

Quy hoạch rộng nhưng sử dụng không sát, đưa vào diện nguồn nhưng không giao nhiệm vụ, không thử thách hoặc khi cần bố trí lại không ưu tiên lựa chọn trên cơ sở quá trình rèn luyện thực tế sẽ làm suy giảm giá trị của công tác tạo nguồn. Vì vậy, cần hoàn thiện cơ chế sử dụng nguồn theo hướng minh bạch, công bằng, gắn chặt với đánh giá năng lực thực tiễn. Người trong diện nguồn phải có cơ hội được giao việc, được thử thách, được xem xét bố trí khi đủ điều kiện. Chỉ khi tạo nguồn gắn chặt với sử dụng, công tác này mới tạo ra động lực thật sự cho đội ngũ cán bộ trẻ phấn đấu. Bên cạnh đó, việc sử dụng nguồn cần bảo đảm tính liên thông giữa quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và bổ nhiệm cán bộ. Cán bộ sau quá trình rèn luyện, thử thách và chứng minh được năng lực cần được xem xét bố trí phù hợp, tránh tình trạng “quy hoạch treo” hoặc đào tạo xong nhưng không được sử dụng đúng năng lực. Đây không chỉ là yêu cầu nâng cao hiệu quả công tác cán bộ, mà còn góp phần củng cố niềm tin, tạo động lực phấn đấu và khuyến khích tinh thần đổi mới, trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ trẻ hiện nay.

Năm là, trong điều kiện tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, tạo nguồn còn phải gắn với phân loại địa bàn.

Nguồn BTĐU cấp xã cho các xã miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số cần nhấn mạnh hơn đến dân vận, am hiểu cộng đồng, khả năng giữ ổn định xã hội, xử lý những vấn đề liên quan đến đất đai, sinh kế, phong tục, tín ngưỡng. Nguồn cho các xã ven biển, đồng bằng hoặc đô thị hóa cần tăng cường hơn các năng lực về lãnh đạo phát triển, cải cách hành chính, truyền thông chính sách, ứng dụng công nghệ, điều hành theo kết quả. Nguồn cho các xã có tiềm năng du lịch, dịch vụ hoặc công nghiệp – chế biến cần chú trọng hơn tư duy liên kết, khả năng làm việc với nhiều chủ thể và khả năng xử lý hài hòa giữa tăng trưởng với bảo tồn văn hóa, môi trường. Chỉ khi công tác tạo nguồn gắn với loại hình địa bàn, mới tránh được tình trạng có cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn chung nhưng chưa phù hợp với yêu cầu thực tế của địa bàn sẽ phụ trách.

Song song đó, công tác tạo nguồn phải được tổ chức như một quá trình liên tục và có tính cạnh tranh lành mạnh. Nói cách khác, việc đưa cán bộ vào

diện nguồn không đồng nghĩa với việc đã mặc nhiên đủ điều kiện bố trí chức vụ, mà vẫn cần tiếp tục được theo dõi, rèn luyện, đánh giá và sàng lọc trong thực tiễn. Những người không phát triển, thiếu động lực phấn đấu hoặc không chứng minh được năng lực qua thực tiễn cần được điều chỉnh; ngược lại, những nhân tố mới nổi trội cần được bổ sung kịp thời. Cơ chế động này sẽ làm cho công tác tạo nguồn thực chất hơn, tránh hình thức và bảo đảm nguồn cán bộ luôn được làm mới.

Có thể khẳng định rằng đẩy mạnh công tác tạo nguồn BTĐU cấp xã là giải pháp chiến lược nhằm giải quyết bài toán nâng cao năng lực từ gốc. Nếu thực hiện tốt giải pháp này, tỉnh Gia Lai không chỉ có đội ngũ BTĐU cấp xã đủ năng lực trong hiện tại, mà còn tạo ra khả năng tái sản xuất, tự làm mới và phát triển bền vững đội ngũ lãnh đạo cơ sở trong tương lai.

4.2.4. Đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới

Đào tạo, bồi dưỡng là khâu trực tiếp tạo lập và phát triển NLLĐ của BTĐU cấp xã. Đại hội XIV của Đảng xác định đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ ở cơ sở, là nhiệm vụ trọng tâm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Đối với tỉnh Gia Lai, sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, phạm vi lãnh đạo, yêu cầu quản trị và trách nhiệm của BTĐU cấp xã đều tăng lên rõ rệt. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng không chỉ nhằm bổ sung kiến thức mà phải hướng tới phát triển toàn diện NLLĐ thực tiễn, đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương trong điều kiện mới.

Một là, đổi mới mục tiêu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển NLLĐ của BTĐU cấp xã.

Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cần chuyển mạnh từ trang bị kiến thức sang phát triển năng lực thực hiện chức trách, nhiệm vụ của BTĐU cấp xã. Nội dung đào tạo phải xuất phát từ yêu cầu của chức danh và những hạn chế đã được chỉ ra trong thực trạng, bảo đảm người học sau mỗi khóa bồi dưỡng có khả năng vận dụng ngay vào thực tiễn lãnh đạo ở cơ sở.

Chương trình bồi dưỡng cần tập trung vào các nhóm năng lực cốt lõi như: năng lực cụ thể hóa và tổ chức thực hiện nghị quyết; năng lực tư duy chiến lược, dự báo và xử lý tình huống; NLLĐ phát triển KT - XH; năng lực công tác cán bộ; năng lực dân vận, truyền thông chính sách; năng lực chuyển

đổi số và quản trị địa phương hiện đại. Đồng thời, cập nhật kịp thời những quan điểm, chủ trương mới của Đảng, nhất là Văn kiện Đại hội XIV, Kết luận số 58-KL/TW của Bộ Chính trị và các nghị quyết, quy định mới về xây dựng TCCSD, xây dựng đội ngũ cán bộ. Nội dung đào tạo cũng cần phản ánh sát đặc điểm của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, chú trọng các vấn đề về lãnh đạo phát triển liên kết vùng, quản trị địa bàn rộng, công tác dân tộc, tôn giáo, bảo đảm quốc phòng, an ninh, chuyển đổi số và xây dựng HTCT ở cơ sở.

Hai là, đổi mới chương trình, phương pháp và học liệu theo hướng gắn lý luận với thực tiễn.

Chương trình đào tạo cần được thiết kế theo các chuyên đề chuyên sâu, hạn chế tình trạng dàn trải hoặc lặp lại những nội dung người học đã được trang bị. Mỗi chuyên đề phải hướng đến giải quyết những vấn đề thực tiễn mà BTĐU cấp xã thường xuyên gặp trong quá trình lãnh đạo, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị. Phương pháp giảng dạy cần chuyển từ truyền thụ kiến thức một chiều sang phát triển năng lực thông qua phân tích tình huống, trao đổi kinh nghiệm, thảo luận nhóm, mô phỏng xử lý các vấn đề phát sinh ở cơ sở và hướng dẫn xây dựng phương án giải quyết công việc. Quá trình học tập cần tăng cường sự tương tác giữa giảng viên với học viên, giữa học viên với nhau và giữa lý luận với thực tiễn địa phương.

Cùng với đó, hệ thống học liệu cần được đổi mới theo hướng mở, thường xuyên cập nhật các văn bản mới của Trung ương và của tỉnh, các mô hình hay, kinh nghiệm tốt, các tình huống điển hình trong lãnh đạo ở cơ sở. Xây dựng ngân hàng tình huống lãnh đạo của tỉnh Gia Lai về công tác xây dựng Đảng, phát triển KT - XH, dân vận, chuyển đổi số, giải quyết khiếu nại, xử lý điểm nóng và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân. Đây sẽ là nguồn tư liệu quan trọng giúp người học gắn kiến thức với thực tiễn và nâng cao khả năng vận dụng trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Ba là, đổi mới tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu của chức danh và yêu cầu của từng loại địa bàn.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần được tổ chức trên cơ sở khảo sát nhu cầu thực tiễn của đội ngũ BTĐU cấp xã, tránh áp dụng một chương trình thống nhất cho mọi đối tượng. Việc phân loại theo đặc điểm địa bàn, điều kiện phát triển và yêu cầu nhiệm vụ sẽ giúp chương trình bồi dưỡng sát hơn với thực tiễn, nâng cao hiệu quả tiếp thu và khả năng vận dụng.

Đối với các xã miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, nội dung bồi dưỡng cần chú trọng công tác dân vận, công tác dân tộc, tôn giáo, phát triển sinh kế bền vững, bảo đảm quốc phòng, an ninh và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân. Đối với các xã đô thị, ven biển hoặc có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, cần tăng cường các chuyên đề về quản trị địa phương, cải cách hành chính, chuyển đổi số, phát triển kinh tế, truyền thông chính sách và điều hành theo kết quả.

Bên cạnh đào tạo tập trung, cần kết hợp linh hoạt với bồi dưỡng thường xuyên thông qua môi trường số; xây dựng kho học liệu điện tử, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm, các lớp học trực tuyến theo chuyên đề để hỗ trợ BTĐU cấp xã cập nhật kiến thức mới. Việc tổ chức đào tạo theo nhu cầu chức danh và đặc điểm địa bàn sẽ góp phần khắc phục tình trạng dàn trải, bảo đảm mỗi chương trình bồi dưỡng đều hướng tới nâng cao những năng lực còn hạn chế của người học.

Bốn là, phát huy vai trò của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Trường Chính trị tỉnh Gia Lai trong đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giữ vai trò định hướng về lý luận, xây dựng chương trình khung, chuẩn hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng; nghiên cứu, bổ sung những vấn đề mới về xây dựng Đảng, quản trị địa phương, chuyển đổi số và đổi mới phương thức lãnh đạo; đồng thời bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, hướng dẫn chuyên môn và kiểm định chất lượng đào tạo trong hệ thống trường chính trị.

Trường Chính trị tỉnh Gia Lai là cơ sở trực tiếp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ BTĐU cấp xã. Nhà trường cần chủ động khảo sát nhu cầu thực tiễn, cụ thể hóa chương trình khung thành các chuyên đề phù hợp với điều kiện của tỉnh; xây dựng ngân hàng tình huống từ thực tiễn địa phương; tăng cường nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và cập nhật kết quả nghiên cứu vào bài giảng. Đồng thời, mở rộng việc mời các đồng chí lãnh đạo có kinh nghiệm thực tiễn, các chuyên gia và BTĐU cấp xã tiêu biểu tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm nhằm tăng tính thực tiễn của chương trình. Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cấp ủy địa phương phối hợp với Trường Chính trị tỉnh trong khảo sát nhu cầu, lựa chọn học viên, đánh giá kết quả sau đào tạo và sử dụng kết quả bồi dưỡng trong quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, tạo thành chu trình thống nhất từ đào tạo đến phát triển đội ngũ.

Năm là, đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng theo hướng đánh giá năng lực và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Đánh giá kết quả đào tạo không chỉ dựa vào bài thu hoạch hoặc kết quả kiểm tra cuối khóa mà phải căn cứ vào mức độ phát triển năng lực và khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác. Mỗi học viên cần xây dựng kế hoạch hành động hoặc đề án giải quyết một vấn đề cụ thể của địa phương sau khóa học; đây là cơ sở để đánh giá khả năng vận dụng kiến thức và mức độ chuyển hóa kết quả đào tạo thành hiệu quả lãnh đạo thực tiễn. Việc đánh giá cần kết hợp giữa cơ sở đào tạo, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, cấp ủy quản lý cán bộ và cơ quan, đơn vị nơi học viên công tác. Kết quả học tập, rèn luyện và vận dụng sau đào tạo cần được cập nhật vào hồ sơ cán bộ để phục vụ công tác đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và sử dụng cán bộ.

Đồng thời, thường xuyên tổng kết, rút kinh nghiệm, lấy ý kiến phản hồi của học viên và cấp ủy cơ sở về chất lượng chương trình, giảng viên và phương pháp đào tạo để kịp thời điều chỉnh. Việc đổi mới đánh giá theo hướng coi trọng năng lực thực hiện nhiệm vụ sẽ tạo động lực học tập thực chất, nâng cao trách nhiệm của người học, cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã có đủ NLLĐ đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

4.2.5. Phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác trong tự học tập, tự rèn luyện và phát triển năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác trong tự học tập, tự rèn luyện và phát triển NLLĐ của BTĐU cấp xã là giải pháp có tính nội sinh, quyết định mức độ chuyển hóa các điều kiện về tiêu chuẩn chức danh, công tác cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng thành năng lực thực tế của người đứng đầu cấp ủy cơ sở. NLLĐ không chỉ được hình thành từ kiến thức đã được trang bị qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng mà còn được bổ sung, kiểm nghiệm và hoàn thiện thường xuyên thông qua quá trình thực hiện chức trách, giải quyết những vấn đề phát sinh và tự điều chỉnh phương pháp công tác. Nếu thiếu tinh thần chủ động học tập, rèn luyện và đổi mới, những kiến thức đã được trang bị dễ trở nên lạc hậu, kinh nghiệm thực tiễn dễ chuyển thành lối mòn, còn các hạn chế trong tư duy và phương pháp lãnh đạo chậm được nhận diện, khắc phục.

Thực tiễn cho thấy, mỗi BTĐU cấp xã có quá trình công tác, kinh nghiệm, sở trường và những mặt năng lực còn hạn chế không giống nhau. Vì vậy, sự phát

triển năng lực chỉ đạt hiệu quả bền vững khi bản thân người giữ chức vụ chủ động xác định yêu cầu tự hoàn thiện, xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân, lựa chọn nội dung và phương thức học tập phù hợp, rèn luyện thông qua thực tiễn lãnh đạo, đồng thời nghiêm túc tiếp nhận phản hồi để điều chỉnh phong cách, phương pháp công tác. Đây không phải là hoạt động mang tính thời điểm hay chỉ thực hiện khi tham gia các lớp bồi dưỡng, mà là quá trình thường xuyên, liên tục, gắn trực tiếp với trách nhiệm chính trị, đạo đức công vụ và yêu cầu hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu cấp ủy. Nội dung giải pháp được tập trung trên các phương diện chủ yếu sau:

Một là, nâng cao ý thức trách nhiệm và hình thành động cơ đúng đắn trong tự học tập, tự rèn luyện của BTĐU cấp xã.

Ý thức trách nhiệm và động cơ tự hoàn thiện là cơ sở bên trong thúc đẩy BTĐU cấp xã chủ động học tập, rèn luyện, đổi mới tư duy và phương pháp lãnh đạo. Mỗi bí thư cần nhận thức sâu sắc rằng chức vụ lãnh đạo không đồng nghĩa với năng lực đã hoàn thiện; kinh nghiệm công tác tích lũy trong một giai đoạn cũng không thể thay thế việc thường xuyên cập nhật kiến thức và thích ứng với yêu cầu mới. Sự thay đổi nhanh của môi trường quản trị địa phương, yêu cầu phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số, cải cách hành chính, truyền thông chính sách và xử lý các vấn đề xã hội phức hợp làm cho tri thức, kỹ năng và phương pháp lãnh đạo luôn đứng trước yêu cầu bổ sung, điều chỉnh.

Tự học tập, tự rèn luyện trước hết được xác định là trách nhiệm chính trị của người đứng đầu cấp ủy đối với tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Việc học không nhằm hoàn thiện hồ sơ, đáp ứng yêu cầu hình thức hoặc chỉ phục vụ các kỳ đánh giá, mà hướng tới nâng cao khả năng hoàn thành chức trách, giải quyết hiệu quả công việc và tạo chuyển biến thực tế ở địa phương. Động cơ đúng đắn còn thể hiện ở tinh thần cầu thị, không bằng lòng với kinh nghiệm sẵn có, không né tránh những mặt năng lực còn hạn chế, sẵn sàng tiếp cận cách làm mới và chịu trách nhiệm về quá trình tự hoàn thiện của bản thân.

Mỗi BTĐU cấp xã đồng thời xây dựng thái độ học tập nghiêm túc, bền bỉ, gắn với yêu cầu nêu gương của người đứng đầu. Tinh thần ham học, chủ động cập nhật kiến thức, dám thay đổi phương pháp công tác và kiên trì khắc phục hạn chế sẽ tạo ảnh hưởng tích cực đối với cấp ủy, cán bộ, đảng viên, góp phần hình thành môi trường làm việc đề cao trách nhiệm, đổi mới và hiệu quả. Khi tự học tập, tự rèn luyện trở thành nhu cầu nội tại và chuẩn mực trong thực hiện chức trách, NLLĐ của BTĐU cấp xã mới có điều kiện phát triển thường xuyên,

vững chắc, không phụ thuộc hoàn toàn vào các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng từ bên ngoài.

Hai là, xây dựng và thực hiện kế hoạch tự phát triển năng lực gắn với tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu nhiệm vụ.

Tự học tập, tự rèn luyện chỉ mang lại kết quả rõ ràng khi được thực hiện có mục tiêu, nội dung, lộ trình và tiêu chí cụ thể. Mỗi BTĐU cấp xã cần chủ động đối chiếu phẩm chất, trình độ, kỹ năng và kết quả công tác của bản thân với tiêu chuẩn chức danh, khung yêu cầu năng lực và nhiệm vụ chính trị của địa phương để xác định đúng những mặt đã đáp ứng, những nội dung còn hạn chế và những năng lực mới cần bổ sung. Việc tự đánh giá phải khách quan, trung thực, tránh tâm lý tự bằng lòng, né tránh khuyết điểm hoặc xác định nhu cầu học tập theo cảm tính.

Trên cơ sở tự đánh giá, bí thư xây dựng kế hoạch phát triển năng lực theo từng giai đoạn, xác định rõ mục tiêu, nội dung, phương thức thực hiện, thời gian hoàn thành và kết quả dự kiến. Kế hoạch không nên dàn trải trên quá nhiều nội dung, mà tập trung vào những năng lực có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng thực hiện chức trách. Chẳng hạn, người còn hạn chế về cụ thể hóa nghị quyết tập trung rèn luyện kỹ năng phân tích tình hình, xác định nhiệm vụ trọng tâm và xây dựng chương trình hành động; người còn yếu về dân vận chú trọng kỹ năng đối thoại, thuyết phục, xử lý khác biệt lợi ích; người chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số tập trung nâng cao khả năng khai thác dữ liệu, sử dụng nền tảng số và tổ chức điều hành trên môi trường điện tử.

Kế hoạch tự phát triển năng lực đồng thời gắn với những nhiệm vụ, vấn đề và tình huống thực tế mà địa phương đang đặt ra. Mục tiêu học tập chỉ có ý nghĩa khi được chuyển hóa thành sự thay đổi trong cách thức lãnh đạo, chất lượng tham mưu, hiệu quả điều hành và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Trong quá trình thực hiện, bí thư thường xuyên rà soát tiến độ, tự đánh giá mức độ tiến bộ và điều chỉnh nội dung, phương pháp cho phù hợp. Việc hình thành thói quen quản lý quá trình phát triển năng lực của chính mình sẽ giúp hoạt động tự học tập, tự rèn luyện đi vào nền nếp, khắc phục tình trạng học tập tùy hứng, thiếu trọng tâm hoặc không gắn với những hạn chế thực tế của bản thân.

Ba là, đổi mới nội dung và phương thức tự học tập, tự bồi dưỡng theo hướng thiết thực, thường xuyên và gắn với công việc.

Nội dung tự học tập của BTĐU cấp xã phải được lựa chọn từ yêu cầu thực hiện chức trách và những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn lãnh đạo ở cơ sở.

Trọng tâm trước hết là thường xuyên nghiên cứu, cập nhật các nghị quyết, chỉ thị, quy định, kết luận của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; chủ trương, chương trình phát triển của tỉnh và những văn bản liên quan trực tiếp đến hoạt động của cấp xã. Việc nghiên cứu không dừng ở nắm nội dung văn bản mà hướng tới phân tích mục tiêu, yêu cầu, thẩm quyền, nguồn lực, tác động và khả năng vận dụng vào điều kiện cụ thể của địa phương.

Bên cạnh kiến thức chính trị, pháp lý và nghiệp vụ công tác Đảng, nội dung tự bồi dưỡng mở rộng sang quản trị địa phương, phân tích chính sách, dự báo tình hình, chuyển đổi số, truyền thông chính sách, quản trị rủi ro, công tác dân tộc, tôn giáo, dân vận, phát triển KT - XH và xử lý các tình huống phức tạp ở cơ sở. Bí thư chủ động theo dõi những mô hình lãnh đạo hiệu quả, kinh nghiệm phát triển địa phương, cách làm sáng tạo của các xã, phường có điều kiện tương đồng; phân tích cả kết quả tích cực và những hạn chế để lựa chọn nội dung có thể vận dụng phù hợp, tránh sao chép máy móc.

Phương thức tự học được thực hiện linh hoạt thông qua nghiên cứu tài liệu, khai thác học liệu điện tử, tham gia diễn đàn chuyên môn, trao đổi với cán bộ có kinh nghiệm, học tập mô hình thực tiễn và thảo luận trong tập thể cấp ủy. Môi trường số được sử dụng như công cụ mở rộng khả năng tiếp cận thông tin, cập nhật văn bản, theo dõi dư luận, nghiên cứu kinh nghiệm và kết nối trao đổi nghiệp vụ. Tuy nhiên, việc sử dụng nguồn tin trên môi trường mạng luôn gắn với yêu cầu kiểm chứng, lựa chọn nguồn chính thống, bảo đảm an toàn thông tin và phù hợp với các quy định về bảo vệ bí mật của Đảng, Nhà nước.

Đổi mới phương thức tự học còn thể hiện ở việc biến công việc hằng ngày thành một quá trình học tập liên tục. Mỗi hội nghị, cuộc đối thoại, nhiệm vụ khó hoặc vấn đề mới đều được xem là cơ hội bổ sung kiến thức, rèn luyện kỹ năng và hoàn thiện phương pháp lãnh đạo. Cách tiếp cận này giúp khắc phục sự tách rời giữa học tập với công tác, bảo đảm tri thức được tiếp nhận có khả năng chuyển hóa trực tiếp thành năng lực thực hiện nhiệm vụ.

Bốn là, gắn tự rèn luyện với thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo và tổng kết kinh nghiệm công tác.

NLLĐ của BTĐU cấp xã được hình thành và phát triển chủ yếu thông qua quá trình giải quyết công việc, điều hành cấp ủy, phối hợp HTCT, tiếp xúc với Nhân dân và xử lý các vấn đề phát sinh ở địa phương. Vì vậy, tự rèn luyện phải được thực hiện ngay trong quá trình thực hiện chức trách, không tách rời khỏi nhiệm vụ chính trị và không chỉ giới hạn trong các hoạt động học tập lý luận. Bí

thư chủ động lựa chọn những nhiệm vụ khó, vấn đề mới, lĩnh vực còn hạn chế để trực tiếp nghiên cứu, chỉ đạo và qua đó rèn luyện bản lĩnh, tư duy, kỹ năng điều hành và khả năng chịu trách nhiệm.

Sau mỗi nhiệm vụ lớn, đợt triển khai nghị quyết, cuộc tiếp dân, vụ việc phức tạp hoặc hoạt động kiểm tra, giám sát, người đứng đầu cấp ủy tiến hành tự xem xét, đánh giá và rút kinh nghiệm một cách có hệ thống. Nội dung đánh giá tập trung vào sự phù hợp của chủ trương, phương pháp điều hành, chất lượng phối hợp, mức độ huy động các lực lượng, phản ứng của cán bộ, đảng viên và Nhân dân, kết quả đạt được cùng những hạn chế phát sinh. Việc phân tích rõ nguyên nhân khách quan và chủ quan giúp bí thư nhận diện chính xác những điểm còn yếu trong tư duy và phương pháp lãnh đạo, từ đó xác định nội dung điều chỉnh cho các nhiệm vụ tiếp theo.

Tổng kết thực tiễn không chỉ dừng ở ghi nhận kinh nghiệm cá nhân mà hướng tới khái quát thành nguyên tắc, phương pháp hoặc cách làm có thể vận dụng ổn định trong công tác lãnh đạo. Những kinh nghiệm phù hợp được chia sẻ trong cấp ủy, cơ quan và với các địa phương khác; những cách làm chưa hiệu quả được điều chỉnh hoặc thay thế. Quá trình này giúp kinh nghiệm không tồn tại dưới dạng cảm tính, riêng lẻ mà được chuyển hóa thành tri thức thực tiễn có căn cứ, góp phần nâng cao khả năng dự báo, lựa chọn phương án và xử lý tình huống.

Học hỏi lẫn nhau giữa các BTĐU cấp xã cũng là phương thức quan trọng để rèn luyện qua thực tiễn. Thông qua trao đổi kinh nghiệm, nghiên cứu mô hình, tham quan thực tế và chia sẻ cách giải quyết những vấn đề tương đồng, mỗi bí thư có điều kiện mở rộng góc nhìn, so sánh phương pháp công tác và lựa chọn những kinh nghiệm phù hợp. Qua đó, NLLĐ được hoàn thiện trên cơ sở kết hợp giữa lý luận, kinh nghiệm cá nhân và tri thức thực tiễn của tập thể.

Năm là, chủ động tiếp nhận phản hồi để tự điều chỉnh phong cách, phương pháp và hành vi lãnh đạo.

Tự đánh giá của người đứng đầu là cần thiết nhưng chưa đủ để nhận diện toàn diện chất lượng NLLĐ. Trong nhiều trường hợp, hạn chế về phong cách, phương pháp điều hành hoặc khả năng phối hợp chỉ được bộc lộ rõ qua phản hồi của cấp ủy viên, cán bộ, đảng viên, MTTQ, các tổ chức CT - XH và Nhân dân. Vì vậy, BTĐU cấp xã chủ động coi phản hồi từ các chủ thể liên quan là nguồn thông tin quan trọng để tự soi xét, điều chỉnh và hoàn thiện bản thân, thay vì chỉ xem đó là hoạt động nhận xét hoặc giám sát từ bên ngoài.

Việc tiếp nhận phản hồi được thực hiện thông qua sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ, hội nghị cán bộ, tiếp xúc, đối thoại với Nhân dân, làm việc với MTTQ và các tổ chức CT - XH, cũng như qua quá trình giải quyết phản ánh, kiến nghị. Bí thư tạo không khí dân chủ, khuyến khích ý kiến thẳng thắn, tôn trọng những phản ánh có căn cứ và tránh tâm lý tự ái, né tránh hoặc tiếp thu hình thức. Những ý kiến khác nhau được phân tích trong mối quan hệ với nguyên tắc tổ chức của Đảng, quy định pháp luật và yêu cầu nhiệm vụ để lựa chọn nội dung cần điều chỉnh phù hợp.

Trên cơ sở phản hồi, bí thư xác định những hạn chế cụ thể trong cách thức điều hành hội nghị, phân công nhiệm vụ, lắng nghe ý kiến, giải quyết mâu thuẫn, tuyên truyền, vận động, tiếp dân hoặc xử lý công việc; từ đó điều chỉnh tác phong, phương pháp và hành vi lãnh đạo. Quá trình tiếp thu phản hồi đồng thời giúp người đứng đầu hiểu rõ hơn tâm tư, nguyện vọng, mức độ đồng thuận và yêu cầu của cán bộ, đảng viên, Nhân dân đối với hoạt động lãnh đạo ở cơ sở. Đây là căn cứ thực tiễn quan trọng để bảo đảm sự tự rèn luyện không rơi vào chủ quan, khép kín hoặc chỉ dựa trên đánh giá của cá nhân.

Phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác trong tự học tập, tự rèn luyện và phát triển NLLĐ vì vậy không chỉ là yêu cầu đối với bản thân mỗi BTĐU cấp xã mà còn là điều kiện bảo đảm tính bền vững của toàn bộ quá trình nâng cao năng lực. Các điều kiện về tiêu chuẩn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và chính sách chỉ phát huy đầy đủ tác dụng khi được tiếp nhận bằng ý thức trách nhiệm, chuyển hóa qua thực tiễn và thường xuyên điều chỉnh bởi chính người giữ vai trò đứng đầu cấp ủy cơ sở

4.2.6. Hoàn thiện về chế độ, chính sách đối và các điều kiện bảo đảm đối với bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Hoàn thiện chế độ, chính sách đối với BTĐU cấp xã là giải pháp quan trọng nhằm tạo điều kiện vật chất, tinh thần và môi trường công tác thuận lợi để đội ngũ này yên tâm phấn đấu, gắn bó lâu dài và phát huy NLLĐ trong thực tiễn. Trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở cấp xã hiện nay, không thể chỉ nhấn mạnh vào phẩm chất, tinh thần trách nhiệm hay ý thức tự học mà xem nhẹ các điều kiện bảo đảm cho việc thực thi chức trách. Đối với tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, nơi địa bàn rộng, điều kiện phát triển không đồng đều, yêu cầu lãnh đạo tăng lên và áp lực công việc ở cấp xã rất lớn, vai trò của chế độ, chính sách đối với BTĐU càng có ý nghĩa rõ hơn.

Một là, rà soát và hoàn thiện chế độ, chính sách đối với BTĐU cấp xã theo hướng tương xứng hơn với trách nhiệm, áp lực và yêu cầu lãnh đạo trong giai đoạn hiện nay.

Trên thực tế, người đứng đầu cấp xã hiện nay không chỉ lãnh đạo công tác đảng, mà còn phải phối hợp điều hành nhiều mặt của đời sống địa phương, trực tiếp xử lý các vấn đề phức tạp nảy sinh từ cơ sở, chịu áp lực lớn từ cấp trên, từ nhân dân, từ phản hồi xã hội và từ truyền thông. Nếu chế độ, chính sách không phản ánh đúng mức độ trách nhiệm và cường độ công việc của chức danh, rất khó tạo ra sự yên tâm công tác, động lực phấn đấu và tâm thế đổi mới mạnh mẽ ở đội ngũ này. Do đó, cần đánh giá lại một cách thực chất mức độ tương xứng giữa chức trách và chế độ bảo đảm hiện hành để có sự điều chỉnh phù hợp hơn.

Chính sách phải được xây dựng trên cơ sở nhìn đúng vị trí việc làm thực tế của BTĐU cấp xã. Sau hợp nhất, ở nhiều địa bàn của tỉnh Gia Lai, khối lượng và tính chất công việc của người đứng đầu cấp xã đã thay đổi theo hướng phức tạp hơn, đòi hỏi cao hơn về điều phối, thích ứng và chịu trách nhiệm. Vì vậy, việc hoàn thiện chính sách không nên chỉ dựa vào khung chức danh hành chính cũ, mà cần phản ánh đúng hơn độ khó và mức độ chịu áp lực của vị trí này trong bối cảnh mới.

Hai là, cải thiện điều kiện làm việc của BTĐU cấp xã.

Nâng cao NLLĐ không chỉ là vấn đề của con người, mà còn là vấn đề của môi trường để con người đó phát huy năng lực. Đối với BTĐU cấp xã, điều kiện làm việc bao gồm nơi làm việc, thiết bị phục vụ hội họp, tiếp dân, điều hành, hệ thống thông tin, phương tiện ứng dụng công nghệ, tài liệu chuyên môn và khả năng tiếp cận dữ liệu phục vụ lãnh đạo. Trong bối cảnh cải cách hành chính và chuyển đổi số đang được đẩy mạnh ở Gia Lai, nếu cấp xã nói chung và BTĐU nói riêng không có điều kiện tối thiểu để sử dụng các công cụ quản trị hiện đại, thì rất khó yêu cầu họ đổi mới phương thức lãnh đạo. Vì vậy, hoàn thiện chính sách ở đây phải gắn với đầu tư cơ sở vật chất và điều kiện công tác theo hướng bảo đảm tiêu chuẩn tối thiểu đồng đều hơn giữa các loại địa bàn, nhất là ở miền núi, vùng sâu, vùng xa và vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Đặc biệt, chính sách phải tính đến yếu tố địa bàn đặc. Gia Lai sau hợp nhất bao gồm nhiều xã ở khu vực miền núi cao, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, nơi điều kiện đi lại, tiếp cận thông tin và tổ chức công

việc còn khó khăn hơn nhiều so với khu vực đồng bằng, ven biển hoặc gần trung tâm. Ở những địa bàn đó, BTĐU cấp xã thường phải đảm đương khối lượng công việc nặng hơn, yêu cầu dân vận phức tạp hơn, áp lực giữ ổn định xã hội lớn hơn nhưng điều kiện công tác lại hạn chế hơn. Vì vậy, chính sách đối với đội ngũ này không nên hoàn toàn cào bằng, mà cần có sự phân biệt hợp lý theo mức độ khó khăn của địa bàn, từ phụ cấp, điều kiện công tác tới cơ hội đào tạo, luân chuyển và chính sách khuyến khích. Đây không chỉ là vấn đề công bằng trong đãi ngộ, mà còn là một công cụ cần thiết để giữ chân, động viên và nâng cao chất lượng lãnh đạo ở những xã khó khăn nhất.

Ba là, chú ý tới chính sách ổn định tâm lý công tác cho đội ngũ BTĐU cấp xã trong giai đoạn sau hợp nhất.

Sự thay đổi về địa giới, quy mô địa bàn, cơ cấu bộ máy, tương quan giữa các khu vực cũ - mới và kỳ vọng phát triển mới có thể tạo ra tâm lý bất định trong một bộ phận cán bộ. Nếu không có chính sách tổ chức hợp lý để tạo niềm tin, minh bạch thông tin và bảo đảm cơ hội phát triển công bằng, dễ hình thành tâm lý thận trọng, giữ vị trí hoặc ngại đổi mới. Vì vậy, hoàn thiện chính sách còn bao gồm cả việc tạo ra môi trường tổ chức ổn định, công bằng và có tính khích lệ cho đội ngũ này.

Cùng với chế độ vật chất, cần hoàn thiện chính sách phát triển, sử dụng cán bộ và tạo động lực phấn đấu đối với BTĐU cấp xã. Thực tế cho thấy một số cán bộ giỏi ở cơ sở có tâm lý e ngại nhận nhiệm vụ hoặc thiếu động lực phấn đấu lâu dài nếu họ không thấy rõ cơ hội phát triển, con đường quy hoạch hay khả năng được sử dụng tương xứng sau quá trình rèn luyện. Vì vậy, chính sách đối với BTĐU cấp xã cần gắn với cơ chế quy hoạch, luân chuyển, sử dụng cán bộ ở các cấp, bảo đảm rằng những người có năng lực thực chất, có thành tích, có tiến bộ rõ về phương pháp lãnh đạo và có uy tín ở cơ sở sẽ có cơ hội phát triển nghề nghiệp tương xứng. Đây là động lực rất quan trọng để đội ngũ này đầu tư mạnh hơn cho việc học tập, rèn luyện và đổi mới.

Bốn là, quan tâm tới chính sách hỗ trợ học tập, bồi dưỡng và tự phát triển năng lực.

Nếu muốn BTĐU cấp xã chủ động tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên sâu, học thêm kỹ năng mới, ứng dụng công nghệ và cập nhật kiến thức hiện đại, thì phải có cơ chế hỗ trợ phù hợp về kinh phí, học liệu, thời gian công tác và chế độ khuyến khích. Nhiều trường hợp cán bộ cơ sở nhận thức rõ nhu cầu học tập nhưng bị hạn chế bởi áp lực công việc, điều kiện gia đình hoặc chi phí

đi lại. Vì vậy, chính sách ở đây không nên hiểu đơn thuần là hỗ trợ tiền đi học, mà phải được thiết kế như một cơ chế tạo điều kiện để việc học tập và tự bồi dưỡng trở thành khả thi trong thực tế công tác.

Ngoài ra, cần quan tâm nhiều hơn tới những yếu tố gián tiếp ảnh hưởng tới khả năng gắn bó lâu dài của BTĐU cấp xã, như điều kiện sinh hoạt, đi lại, ổn định gia đình, môi trường làm việc và khả năng cân bằng giữa công việc với đời sống cá nhân. Đây là những yếu tố không phải lúc nào cũng thể hiện trực tiếp trong chính sách chung, nhưng lại ảnh hưởng đáng kể tới sự yên tâm công tác, nhất là ở các địa bàn khó khăn.

Năm là, quan tâm tới chính sách bảo vệ, động viên và hỗ trợ tinh thần đối với BTĐU cấp xã trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Người đứng đầu cấp xã hiện nay thường phải đối mặt với nhiều áp lực: giải quyết khiếu nại, phản ánh của người dân, mâu thuẫn cộng đồng, phản ứng trái chiều trên mạng xã hội, thậm chí những rủi ro phát sinh khi xử lý các vấn đề nhạy cảm về đất đai, cán bộ, trật tự xã hội hoặc điều chỉnh chính sách. Nếu không có cơ chế bảo vệ người làm đúng, khuyến khích người dám đổi mới và hỗ trợ tinh thần khi gặp áp lực chính đáng, đội ngũ này rất dễ rơi vào tâm lý thận trọng quá mức, né tránh và chậm hoặc ngại chịu trách nhiệm. Vì vậy, chính sách cần được hoàn thiện theo hướng tạo ra một môi trường tổ chức mà trong đó BTĐU cấp xã được bảo vệ về mặt tổ chức khi thực hiện đúng chức trách, được ghi nhận kịp thời về thành tích và được hỗ trợ khi đối diện với những áp lực không chính đáng.

Sáu là, trong điều kiện tỉnh Gia Lai sau hợp nhất là cần hoàn thiện chính sách theo hướng tăng cường khả năng thu hút và giữ chân cán bộ có chất lượng cho cấp xã.

Trong bối cảnh yêu cầu lãnh đạo ở cơ sở ngày càng cao, nếu vị trí BTĐU cấp xã không đủ hấp dẫn về điều kiện làm việc, cơ hội phát triển và chế độ bảo đảm, thì rất khó thu hút được đội ngũ cán bộ trẻ, có trình độ, có tiềm năng, nhất là ở những địa bàn khó khăn. Do đó, cùng với việc bồi dưỡng đội ngũ hiện có, cần nhìn chính sách như một công cụ cạnh tranh để làm cho vị trí người đứng đầu cấp xã trở thành một vị trí có giá trị, có uy tín, có cơ hội cống hiến và có động lực phát triển đủ mạnh.

Tóm lại, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới phải hướng tới ba mục tiêu: bảo đảm điều kiện để thực hiện tốt chức trách; tạo động lực để phấn đấu, gắn bó và đổi mới; và thu hút,

giữ chân được những cán bộ có chất lượng cho cấp cơ sở. Giải pháp này không thể tách rời với các giải pháp về nhận thức, tạo nguồn, đào tạo, tự rèn luyện hay kiểm tra, đánh giá, mà phải được đặt trong mối quan hệ đồng bộ, vì NLLĐ chỉ có thể được phát triển bền vững trong một môi trường chính sách hợp lý và có tính khích lệ.

4.2.7. Tăng cường hoạt động kiểm tra và đổi mới đánh giá năng lực của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới

Tăng cường hoạt động kiểm tra, đánh giá năng lực của BTĐU cấp xã là giải pháp có ý nghĩa then chốt nhằm bảo đảm cho toàn bộ quá trình nâng cao năng lực không dừng lại ở mục tiêu tuyên bố, mà được chuyển hóa thành sự thay đổi thực chất trong năng lực và hiệu quả lãnh đạo của đội ngũ này. Trong công tác cán bộ của Đảng cũng như trong quản trị công hiện đại, kiểm tra và đánh giá không chỉ là công cụ phân loại, mà còn là phương tiện quan trọng để phát hiện điểm mạnh, điểm yếu, tạo áp lực tích cực, định hướng rèn luyện và điều chỉnh cách thức sử dụng cán bộ. Đối với BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, giải pháp này càng có ý nghĩa đặc biệt, bởi môi trường công tác đa dạng hơn, phức tạp hơn và dễ làm phát sinh khoảng cách giữa đánh giá hình thức với năng lực thực tế nếu không có cơ chế đánh giá đủ sát và đủ mạnh.

Một là, đổi mới cách tiếp cận về đánh giá năng lực của BTĐU cấp xã.

Đánh giá không thể chỉ nhằm mục đích xếp loại cuối năm hay phục vụ quy trình cán bộ, mà phải trở thành công cụ phát triển năng lực. Điều đó có nghĩa là hoạt động kiểm tra, đánh giá phải chỉ ra được BTĐU đang mạnh ở đâu, yếu ở đâu, còn thiếu ở nhóm năng lực nào, có phù hợp với địa bàn đang phụ trách hay không, cần được bồi dưỡng gì, cần được điều chỉnh nhiệm vụ gì. Khi đánh giá làm được chức năng đó, nó mới có giá trị thực sự đối với nâng cao năng lực. Ngược lại, nếu đánh giá chỉ dừng ở những nhận xét chung chung như “hoàn thành nhiệm vụ”, “có tinh thần trách nhiệm” hay “đảm bảo đoàn kết nội bộ”, thì sẽ khó tạo ra sự chuyển động về chất trong đội ngũ.

Đánh giá phải được tổ chức như một quá trình liên tục, không chỉ như một thời điểm phân loại. NLLĐ không bộc lộ hết qua một bản tự kiểm điểm hay một kỳ đánh giá cuối năm, mà thể hiện dần qua quá trình xử lý công việc, giải quyết tình huống, tổ chức thực hiện nghị quyết, điều hành HTCT và tương tác với nhân dân. Vì vậy, ngoài đánh giá định kỳ, cần tăng cường theo dõi liên tục thông qua sinh hoạt cấp ủy, dự họp, làm việc thực tế với địa

phương, nắm tình hình qua các vụ việc cụ thể và kiểm tra sự tiến bộ của BTĐU cấp xã theo từng giai đoạn.

Về nội dung, việc kiểm tra, đánh giá cần bám vào các nhóm năng lực cốt lõi của BTĐU cấp xã đã được phân tích trong thực trạng. Đó là năng lực cụ thể hóa nghị quyết và định hướng phát triển địa phương; năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện; năng lực xây dựng đội ngũ và công tác cán bộ; năng lực giao tiếp, dân vận, đối thoại và tạo đồng thuận xã hội; năng lực kiểm tra, giám sát; năng lực tổng kết thực tiễn, đề xuất kiến nghị; và NLLĐ trong môi trường chuyển đổi số, cải cách hành chính, truyền thông xã hội. Cần cụ thể hóa các nhóm năng lực này thành tiêu chí và biểu hiện tương đối rõ, tránh đánh giá theo cảm tính. Chẳng hạn, năng lực cụ thể hóa nghị quyết phải được nhìn vào chất lượng nghị quyết chuyên đề, chương trình công tác, khả năng lựa chọn trọng tâm; năng lực tổ chức thực hiện phải nhìn vào sự phối hợp giữa cấp ủy với chính quyền và HTCT; năng lực công tác cán bộ phải phản ánh được kết quả tạo nguồn, bồi dưỡng kế cận; năng lực dân vận phải thể hiện qua mức độ gần dân, khả năng đối thoại, phản hồi và huy động xã hội.

Hai là, bổ sung nội dung đánh giá năng lực đổi mới và năng lực tạo chuyển biến.

Trong điều kiện mới, BTĐU cấp xã không chỉ cần làm đúng quy trình, giữ ổn định tổ chức hay hoàn thành nhiệm vụ thường xuyên, mà còn phải biết tìm cách làm mới, tạo chuyển biến thực sự trong phát triển địa phương, trong công tác cán bộ, trong cải cách hành chính, dân vận và tổ chức thực hiện nghị quyết. Nếu đánh giá chỉ nhấn mạnh tới “không có sai sót” mà ít phản ánh năng lực sáng tạo và đổi mới, rất dễ dẫn đến tâm lý an toàn, ngại thay đổi trong đội ngũ.

Cùng với nội dung, phương pháp đánh giá cần được đổi mới theo hướng đa nguồn, đa chiều và bám sát thực tiễn. Không thể đánh giá chính xác BTĐU cấp xã nếu chỉ dựa vào tự nhận xét của cá nhân hoặc nhận xét một chiều của cấp trên. Cần kết hợp ít nhất bốn nguồn thông tin: tự đánh giá của BTĐU; nhận xét của cấp ủy cấp trên trực tiếp; ý kiến của tập thể đảng ủy, chính quyền, mặt trận và đoàn thể ở địa phương; và phản hồi từ cán bộ, đảng viên, công chức, nhân dân ở cơ sở. Đối với một số nội dung như dân vận, tạo đồng thuận xã hội, phối hợp HTCT hay khả năng nắm bắt thực tiễn, phản hồi từ cơ sở có giá trị rất lớn. Khi kết hợp nhiều nguồn như vậy, đánh giá sẽ khách quan hơn, phản ánh gần hơn với năng lực thực chất của người đứng đầu.

Ba là, ngoài các nguồn đánh giá trong nội bộ tổ chức, cần quan tâm hơn tới việc thu thập phản hồi xã hội như một kênh thông tin quan trọng.

Điều này không có nghĩa là đánh giá BTĐU cấp xã theo dư luận một cách giản đơn, mà là sử dụng phản hồi của Nhân dân, của cử tri, của Mặt trận và các tổ chức CT - XH như một nguồn dữ liệu bổ sung để nhìn nhận đầy đủ hơn năng lực gần dân, đối thoại, giải quyết kiến nghị và tạo đồng thuận xã hội của người đứng đầu.

Đặc biệt, trong tỉnh Gia Lai sau hợp nhất, việc đánh giá cần gắn với đặc điểm địa bàn và kết quả lãnh đạo thực tế ở từng loại xã. Không thể áp dụng một cách máy móc cùng một thước đo cho tất cả các BTĐU cấp xã trong một tỉnh có sự phân hóa lớn giữa miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, đồng bằng, ven biển và khu vực đô thị hóa. Cần có khung chuẩn chung bảo đảm tính thống nhất, nhưng phải bổ sung các tiêu chí đặc thù theo loại địa bàn. Ví dụ, ở xã vùng dân tộc thiểu số, năng lực dân vận, giữ đoàn kết cộng đồng, vận động nhân dân thực hiện chủ trương, xử lý các vấn đề về đất đai, tín ngưỡng, tập quán cần được xem xét sâu hơn; ở xã ven biển, đồng bằng hoặc đang đô thị hóa, cần chú trọng hơn tới NLLĐ phát triển, cải cách hành chính, điều hành dịch vụ công, phản ứng với truyền thông xã hội và kết nối phát triển kinh tế. Việc phân hóa tiêu chí như vậy sẽ giúp đánh giá vừa công bằng, vừa sát thực tế, tránh tình trạng so sánh cơ học giữa những địa bàn quá khác nhau.

Bốn là, gắn đánh giá năng lực với kết quả thực hiện nhiệm vụ và với hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của người đứng đầu.

Không thể đánh giá đúng một BTĐU cấp xã nếu chỉ nhìn vào hồ sơ hoặc báo cáo sinh hoạt cấp ủy. Phải xem người đó đã cụ thể hóa nghị quyết như thế nào, đã tạo chuyển biến gì trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác cán bộ có tiến bộ không, khối đoàn kết nội bộ có được giữ vững không, cấp ủy có hoạt động thực chất không, quan hệ giữa đảng ủy với chính quyền và các tổ chức khác ra sao, địa phương có giải quyết kịp thời những vấn đề nổi cộm không, nhân dân có tin tưởng không. Đánh giá như vậy sẽ làm cho NLLĐ được nhìn nhận gắn với hiệu quả thực thi, thay vì tách rời thành một khái niệm chung chung.

Ngoài đánh giá trong công việc thường xuyên, cần coi trọng việc đánh giá trong điều kiện thực hiện nhiệm vụ khó. Chính trong những thời điểm như xử lý mâu thuẫn nội bộ, giải quyết vụ việc phức tạp, tổ chức công tác cán bộ nhạy cảm, đối thoại với dân trong vấn đề khó hay triển khai chính sách mới

dưới áp lực lớn, NLLĐ của BTĐU cấp xã mới bộc lộ rõ nhất. Vì vậy, cần tăng cường kiểm tra, theo dõi và đánh giá ở những thời điểm đó, thay vì chỉ dựa vào các kỳ tổng kết thông thường.

Bên cạnh đánh giá định kỳ, cần tăng cường kiểm tra chuyên đề đối với những nội dung đang là khâu yếu hoặc có nguy cơ phát sinh hạn chế trong đội ngũ BTĐU cấp xã. Theo phân tích thực trạng, các điểm còn hạn chế tương đối tập trung ở dự báo tình hình, thích ứng chính sách, gắn quyết định với phát triển bền vững, quy hoạch và đào tạo nguồn kế cận, sử dụng phản hồi xã hội và truyền thông hiện đại. Vì vậy, thay vì chỉ kiểm tra theo lối tổng quát, cấp ủy cấp trên cần có những đợt kiểm tra, giám sát chuyên đề về công tác cán bộ ở cấp xã, về cụ thể hóa nghị quyết, về cải cách hành chính và chuyển đổi số, về dân vận và đối thoại xã hội, về xử lý các vấn đề nổi cộm ở cơ sở. Cách làm này vừa giúp phát hiện đúng điểm nghẽn, vừa tạo áp lực để người đứng đầu chú trọng hơn vào những nhóm năng lực chiều sâu.

Năm là, hoạt động kiểm tra, đánh giá cũng phải gắn chặt với sử dụng cán bộ và với đào tạo, bồi dưỡng.

Nếu kết quả đánh giá chỉ dừng ở nhận xét rồi cất vào hồ sơ thì tác dụng rất hạn chế. Cần làm cho đánh giá trở thành căn cứ trực tiếp để xác định ai cần bồi dưỡng gì, ai cần điều chỉnh vị trí công tác, ai có thể quy hoạch cao hơn, ai cần tiếp tục thử thách, ai phải chấn chỉnh ngay. Đồng thời, sau mỗi đợt đánh giá cần có bước phản hồi rõ ràng, giúp cá nhân và tổ chức thấy được hướng cải thiện, thay vì chỉ dừng ở kết luận một chiều. Những cán bộ có năng lực nổi trội, có chuyển biến tích cực cần được mạnh dạn giao nhiệm vụ và tạo điều kiện phát triển; ngược lại, những trường hợp chậm đổi mới, hạn chế kéo dài hoặc không đáp ứng yêu cầu phải được kịp thời điều chỉnh, chấn chỉnh hoặc tiếp tục rèn luyện trong thực tiễn.

Sáu là, muốn tăng cường chất lượng kiểm tra, đánh giá thì bản thân đội ngũ làm công tác này cũng phải được nâng cao năng lực.

Những người tham gia đánh giá BTĐU cấp xã phải hiểu rõ yêu cầu chức danh, nắm chắc thực tiễn địa phương, có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích dữ liệu và có phương pháp đánh giá dựa trên năng lực thay vì cảm tính. Đồng thời, cần bảo đảm tính khách quan, công tâm, minh bạch trong đánh giá, tránh tình trạng nể nang, né tránh hoặc đánh giá theo thành kiến. Bên cạnh đó, cần thường xuyên bồi dưỡng cho đội ngũ làm công tác kiểm tra, đánh giá về phương pháp đánh giá cán bộ theo hướng hiện đại, dựa trên

năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Chỉ khi đội ngũ làm công tác đánh giá có trình độ, bản lĩnh và phương pháp khoa học thì kết quả đánh giá mới thật sự chính xác và có giá trị định hướng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng cán bộ sau này.

Nhìn chung, tăng cường hoạt động kiểm tra, đánh giá năng lực của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới là giải pháp vừa có ý nghĩa bảo đảm, vừa có ý nghĩa thúc đẩy toàn bộ tiến trình nâng cao NLLĐ của đội ngũ này. Khi được tổ chức đúng hướng, hoạt động kiểm tra, đánh giá sẽ không chỉ giúp phát hiện hạn chế, mà còn tạo động lực đổi mới, hỗ trợ phát triển và làm cho công tác xây dựng đội ngũ người đứng đầu cấp xã đi vào thực chất hơn.

Tiểu kết chương 4

Chương 4 đã tập trung làm rõ bối cảnh, phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới. Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong giai đoạn mới, việc nâng cao NLLĐ của đội ngũ này cần được đặt trong tổng thể yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng HTCT cấp xã, thích ứng với không gian quản trị mới sau hợp nhất và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của phát triển địa phương. Những yếu tố thuận lợi như sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, quá trình chuẩn hóa đội ngũ, trong bối cảnh toàn cầu hóa, phát triển của cải cách hành chính và chuyển đổi số tạo ra điều kiện quan trọng cho việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã. Tuy nhiên, những khó khăn về địa bàn rộng, tính chất xã hội đa dạng, chênh lệch điều kiện phát triển, áp lực điều hành ở cơ sở và những hạn chế nội tại của đội ngũ cũng đặt ra yêu cầu phải có phương hướng đúng đắn và giải pháp đồng bộ.

Do đó, chương 4 đã xác định phương hướng nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai theo hướng toàn diện, thực chất, gắn với yêu cầu xây dựng đội ngũ người đứng đầu cấp ủy cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy lãnh đạo đổi mới, phương pháp công tác khoa học, năng lực tổ chức thực hiện hiệu quả và khả năng thích ứng với bối cảnh mới. Phương hướng này vừa kế thừa những kết quả đã đạt được, vừa trực tiếp hướng vào khắc phục những hạn chế đã được nhận diện, bảo đảm phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh Gia Lai sau hợp nhất.

Để thực hiện phương hướng đó, chương 4 đã đề xuất các giải pháp chủ yếu: nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng; cụ thể hoá tiêu chuẩn; đẩy mạnh công tác tạo nguồn; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác học tập và rèn luyện của đội ngũ; hoàn thiện chế độ, chính sách; và tăng cường kiểm tra, đánh giá năng lực. Mỗi giải pháp tác động vào một khâu, một phương diện khác nhau, nhưng có quan hệ chặt chẽ với nhau và cùng hướng tới mục tiêu chung là nâng cao chất lượng đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai một cách bền vững

KẾT LUẬN

Năng lực lãnh đạo của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới là vấn đề có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết, nhất là sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp và hình thành không gian phát triển mới của tỉnh Gia Lai. Trong điều kiện cấp xã trở thành địa bàn trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, giải quyết các vấn đề phát sinh từ cơ sở và phục vụ Nhân dân, vai trò của BTĐU cấp xã ngày càng được khẳng định rõ hơn. Đây là người đứng đầu cấp ủy cơ sở, giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo chính trị, trung tâm đoàn kết, chủ thể định hướng, điều hành, phối hợp và kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ chính trị trên địa bàn.

Một là, trong thời gian qua, đội ngũ BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai đã có nhiều chuyển biến tích cực, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị được nâng lên, có kinh nghiệm thực tiễn, có tinh thần trách nhiệm và phát huy được vai trò lãnh đạo trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Các nhóm năng lực như quán triệt, cụ thể hóa nghị quyết; điều hành hoạt động cấp ủy; công tác cán bộ; tuyên truyền, vận động quần chúng; kiểm tra, giám sát; tổng kết thực tiễn và đề xuất kiến nghị đã đạt được những kết quả nhất định, góp phần quan trọng vào việc củng cố HTCT cơ sở, giữ vững ổn định CT - XH và thúc đẩy phát triển địa phương.

Hai là, NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai vẫn còn một số hạn chế cần tiếp tục khắc phục. Một bộ phận bí thư còn hạn chế về tư duy chiến lược, năng lực dự báo, năng lực điều hành theo kết quả, khả năng ứng dụng công nghệ số, xử lý tình huống phức tạp, tổng kết thực tiễn và đề xuất giải pháp từ cơ sở. Công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng cán bộ có nơi chưa thật đồng bộ; cơ chế phối hợp, điều kiện bảo đảm và chính sách hỗ trợ cho đội ngũ này vẫn cần tiếp tục được hoàn thiện. Những hạn chế đó xuất phát từ nhiều nguyên nhân, cả khách quan và chủ quan, trong đó có tác động của quá trình hợp nhất, yêu cầu quản trị mới, điều kiện địa bàn phức tạp và sự chưa đồng đều về năng lực, phương pháp công tác của đội ngũ BTĐU cấp xã.

Ba là, luận án đã rút ra những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong thời gian tới. Đó là phải giải quyết mỗi

quan hệ giữa yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao với chất lượng đội ngũ hiện có; giữa yêu cầu quản trị hiện đại với phương thức lãnh đạo còn chậm đổi mới; giữa yêu cầu phát triển đa vùng, liên kết vùng, chuyển đổi số với năng lực dự báo, thích ứng và tổ chức thực hiện ở cơ sở; giữa yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ với việc tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp với từng loại địa bàn.

Bốn là, trên những vấn đề lý luận và thực tiễn, luận án đã đề xuất hệ thống phương hướng và bảy giải pháp có tính đồng bộ, bao quát các khâu của công tác cán bộ, từ nâng cao nhận thức, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, phát huy tự học, tự rèn luyện đến hoàn thiện cơ chế, chính sách và tăng cường kiểm tra, đánh giá. Các giải pháp được xây dựng phù hợp với chủ trương của Trung ương, yêu cầu phát triển của tỉnh Gia Lai và có tính khả thi trong tổ chức thực hiện.

Có thể khẳng định, NLLĐ của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với chất lượng hoạt động của HTCT cấp xã trong bối cảnh mới. Xây dựng đội ngũ BTĐU cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, NLLĐ thực chất, gần dân, sát dân và có khả năng thích ứng với yêu cầu quản trị địa phương hiện đại sẽ góp phần nâng cao NLLĐ của Đảng ở cơ sở, củng cố niềm tin của Nhân dân, giữ vững ổn định CT - XH và thúc đẩy phát triển địa phương. Đây vừa là yêu cầu cấp thiết trước mắt, vừa là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược, lâu dài nhằm xây dựng HTCT cấp xã trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Gia Lai trong giai đoạn mới.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Ngô Thị Thu Hồng, (2025), Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng bí thư đảng ủy cấp xã vùng Tây Nguyên trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, Tạp chí Cộng sản số 1063 (6-2025), tr.63
2. Ngô Thị Thu Hồng, (2025), Phát huy vai trò của bí thư đảng ủy cấp xã trong tiến trình chuyển đổi số ở tỉnh Gia Lai hiện nay, Tạp chí Khoa học Chính trị, số 05 (47)-2025, tr.49
3. Ngô Thị Thu Hồng, (2026), Nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã tỉnh Gia Lai hiện nay, Tạp chí điện tử Lý luận chính trị, <https://lyluanchinhtri.vn/nang-cao-nang-luc-lanh-dao-cua-bi-thu-dang-uy-cap-xa-tinh-gia-lai-hien-nay-11472.html>
4. Ngô Thị Thu Hồng, (2026), Nâng cao năng lực của bí thư đảng ủy xã, phường ở khu vực miền Trung – Tây Nguyên trong bối cảnh mới, Tạp chí điện tử Chính trị và phát triển, <https://chinhtrivaphattrien.vn/nang-luc-cua-bi-thu-dang-uy-xa-phuong-o-khu-vuc-mien-ttrung-tay-nguyen-trong-boi-canh-moi-a10055.html>
5. Ngô Thị Thu Hồng, Nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy ở Tây Nguyên trong bối cảnh mới, Thành viên chính, Đề tài khoa học cấp Bộ.
6. Ngô Thị Thu Hồng, Thực trạng năng lực cốt lõi của bí thư đảng ủy cấp xã ở một số tỉnh miền Trung - Tây Nguyên hiện nay, Hội thảo khoa học cấp Bộ “Nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở miền Trung - Tây Nguyên: Thực trạng và giải pháp trong bối cảnh mới”
7. Ngô Thị Thu Hồng, Những hạn chế trong năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở Nam Trung Bộ - Tây Nguyên hiện nay và định hướng nâng cao năng lực trong bối cảnh mới, Hội thảo khoa học cấp Bộ “Nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở miền Trung - Tây Nguyên: Thực trạng và giải pháp trong bối cảnh mới”

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Lê Hồng Anh (2014), *Nâng cao sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Ban Bí thư (2020), *Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02/01/2020 về trách nhiệm của đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú*, Hà Nội.
3. Ban Bí thư (2023), *Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*, Hà Nội.
4. Ban Bí thư (2025), *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*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương (2026), *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương (2018), "Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ", *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25/10/2021 về những điều đảng viên không được làm*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương (2022), "Nghị quyết số 21-NQ/TW Hội nghị Trung ương 5 khóa XIII về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới", *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
9. Ban Chấp hành Trung ương (2022), "Nghị quyết số 28-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới", *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

10. Ban Chấp hành Trung ương (2025), "Nghị quyết số 202-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII", *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
11. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *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*, Hà Nội.
12. Ban Chấp hành Trung ương (2026), *Quy định số 20-QĐ/TW ngày 08/4/2026 về thi hành Điều lệ Đảng*, Hà Nội.
13. Ban Chấp hành Trung ương (2026), *Quy định số 21-QĐ/TW ngày 11/4/2026 về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng*, Hà Nội.
14. Ban Chấp hành Trung ương (2026), *Quy định số 208-QĐ/TW ngày 26/7/2026 về thi hành Điều lệ Đảng*, Hà Nội.
15. Ban Tổ chức Trung ương (2022), *Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 về một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ*, Hà Nội.
16. Ban Tổ chức Trung ương (2025), *Hướng dẫn số 42-HD/BTCTW ngày 28/10/2025 về nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ*, Hà Nội.
17. Ban Tổ chức Trung ương (2025), *Hướng dẫn số 31-HD/BTCTW ngày 23/4/2025 về việc thành lập tổ chức đảng tương ứng các đơn vị hành chính ở địa phương và sắp xếp tổ chức bộ máy cơ quan Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, đoàn thể cấp tỉnh, cấp xã*, Hà Nội.
18. Ban Tổ chức Trung ương (2025), *Hướng dẫn số 43-HD/BTCTW ngày 31/10/2025 về một số nội dung về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*, Hà Nội.
19. Ban Tổ chức Trung ương (2026), *Hướng dẫn số 01-HD/BTCTW ngày 19/5/2026 về một số vấn đề cụ thể thi hành Điều lệ Đảng*, Hà Nội.
20. Báo Nhân Dân (2025), "Cán bộ phải nhanh chóng thích ứng nhiệm vụ mới", *Báo Nhân Dân điện tử*.
21. Thái Trần Quốc Bảo (Chủ nhiệm) (2024), *Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương*, Đề tài khoa học cấp tỉnh, Bình Dương.

22. Nguyễn Đức Biên (2025), "Nâng cao chất lượng lãnh đạo của các tổ chức cơ sở đảng hiện nay theo quan điểm Chủ tịch Hồ Chí Minh trong tác phẩm 'Sửa đổi lỗi làm việc'", *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*.
23. Dương Thành Bình (2023), *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015*, Luận án Tiến sĩ Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
24. Bộ Chính trị (2005), *Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/4/2005 về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020*, Hà Nội.
25. Bộ Chính trị (2016), *Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
26. Bộ Chính trị (2021), *Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị khóa XII*, Hà Nội.
27. Bộ Chính trị (2021), *Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*, Hà Nội.
28. Bộ Chính trị (2025), *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 giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ*, Hà Nội.
29. Bộ Chính trị (2023), *Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ*, Hà Nội.
30. Bộ Chính trị (2025), *Kết luận số 215-KL/TW ngày 23/11/2025 về sửa đổi, bổ sung quy định trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy trong tiếp dân, đối thoại trực tiếp với dân và xử lý phản ánh, kiến nghị của dân*, Hà Nội.
31. Bộ Chính trị (2025), *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*, Hà Nội.

32. Bộ Chính trị (2026), *Kết luận số 58-KL/TW ngày 26/6/2026 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 21-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*, Hà Nội.
33. Bộ Khoa học và Công nghệ (2003), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN do dân, vì dân*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Bộ Nội vụ (2022), *Thông tư số 04/2022/TT-BNV ngày 23/5/2022 sửa đổi, bổ sung điểm c khoản 1 Điều 1 của Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*, Hà Nội.
35. Nguyễn Văn Bổng (2019), "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (04), tr. 19-22.
36. Ngô Thành Can (Chủ biên) (2020), *Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
37. Nguyễn Văn Chi (2010), *Công tác kiểm tra, giám sát góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
38. Đỗ Văn Chiến (2024), "Phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc trong phát triển địa phương", *Tạp chí Mặt trận*, (02), tr. 5-9.
39. Nguyễn Thế Chinh (2020), *Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị cấp xã*, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (06), tr. 40-44.
40. Chính phủ (2023), *Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*, Hà Nội.
41. Chính phủ (2025), *Nghị định số 188/2025/NĐ-CP ngày 01/7/2025 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế*, Hà Nội.
42. Chính phủ (2025), *Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức*, Hà Nội.
43. Vũ Hoàng Công (2021), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo vị trí việc làm*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

44. Lương Cường (2024), *Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với nhiệm vụ quốc phòng, an ninh ở cơ sở*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
45. Lê Văn Cường (2021), "Nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã trong bối cảnh hợp nhất đơn vị hành chính", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (08), tr. 52-56.
46. Bùi Xuân Đức (2019), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
47. Đảng ủy xã Chư Á (2026), *Quyết định số 22-QĐ/ĐU ngày 20/02/2026 về thành lập Nhóm tác nghiệp nhanh tham mưu cấp ủy*, Gia Lai.
48. Đài Tiếng nói Việt Nam (2026), "Gia Lai còn nhiều khó khăn khi vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp", *Báo điện tử VOV*.
49. Đảng ủy xã Ia Khai (2026), *Kế hoạch số 25-KH/ĐU ngày 15/02/2026 về thực hiện mô hình 'Ngày thứ Sáu nghe dân nói'*, Gia Lai.
50. Đảng ủy xã Ia Krel (2026), *Nghị quyết số 01-NQ/ĐU ngày 05/02/2026 về chuyển đổi phương thức lãnh đạo sang mô hình chính quyền tự quản*, Gia Lai.
51. Đảng ủy xã Ia Púch (2026), *Kế hoạch số 20-KH/ĐU ngày 10/02/2026 về kiểm tra, giám sát chuyên đề công tác quản lý đất đai*, Gia Lai.
52. Đảng ủy xã Nhơn Hải (2026), *Quy chế số 03-QC/ĐU ngày 01/03/2026 về phối hợp công tác trong điều kiện trực thuộc tỉnh*, Gia Lai.
53. Đảng ủy xã Nhơn Lý (2026), *Nghị quyết số 08-NQ/ĐU ngày 12/02/2026 về phát huy vai trò Mặt trận và đoàn thể trong xây dựng Du lịch xanh*, Gia Lai.
54. Đảng ủy xã Vĩnh An (2026), *Kế hoạch số 14-KH/ĐU ngày 05/02/2026 về xây dựng đội ngũ cán bộ nguồn người dân tộc thiểu số*, Gia Lai.
55. Nguyễn Duy Gia (1990), *Cải cách hệ thống tổ chức, hoạt động của bộ máy quản lý hành chính nhà nước, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
56. Nguyễn Tất Giáp (2020), *Năng lực thực thi công vụ của công chức cấp xã*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
57. Nguyễn Đức Hà (2020), "Đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng đáp ứng yêu cầu xây dựng nông thôn mới", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (05), tr. 14-18.

58. Nguyễn Đức Hà (2024), "Một số vấn đề về đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng hiện nay", *Tạp chí Cộng sản*, (1032), tr. 22-27.
59. Ngô Đông Hải (2021), "Nâng cao năng lực tổ chức thực hiện nghị quyết của người đứng đầu cấp ủy", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (06), tr. 21-25.
60. Lê Thị Hằng (Chủ nhiệm) (2024), *Nghiên cứu giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ trưởng, phó trưởng phòng Ủy ban nhân dân cấp huyện trên địa bàn tỉnh*, Đề tài khoa học cấp tỉnh, Thừa Thiên Huế.
61. Lê Thị Hằng (Chủ nhiệm) (2024), *Năng lực đội ngũ bí thư đảng ủy cấp xã qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Thừa Thiên Huế.
62. Trần Đình Hoan (2004), *Công tác cán bộ - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị: Xây dựng Đảng và hệ thống chính trị*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
64. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị: Quản lý hành chính nhà nước*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
65. Học viện Hành chính Quốc gia (2002), *Thuật ngữ Hành chính*, Nxb Hà Nội, tr. 182
66. Đoàn Phú Hưng (2018), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
67. Hoàng Việt Hưng (Chủ nhiệm) (2024), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp ủy, quản lý của chính quyền cấp xã trong xây dựng nông thôn mới ở Cao Bằng hiện nay*, Đề tài khoa học cấp tỉnh, Cao Bằng.
68. Lê Minh Hưng (2024), "Đổi mới sâu sắc công tác tổ chức cán bộ trong giai đoạn mới", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (03), tr. 4-8.
69. Nguyễn Hoàng Hưng (2019), *Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.

70. Nguyễn Văn Hùng (2022), "Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Đảng ủy cấp xã", *Tạp chí Kiểm tra*, (05), tr. 14-18.
71. Đỗ Thu Hương (Chủ nhiệm) (2023), *Nghiên cứu giải pháp nâng cao năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Tuyên Quang*, Đề tài khoa học cấp tỉnh, Tuyên Quang.
72. Giang Quỳnh Hương (2020), *Nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số cấp cơ sở ở khu vực Tây Bắc hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
73. Nguyễn Thị Lan Hương (2014), *Nâng cao năng lực bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Bình Phước trong tình hình hiện nay*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Bình Phước.
74. Trần Thị Hương (2022), "Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý văn bản và điều hành cấp ủy", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (02), tr. 40-43.
75. Nguyễn Đình Hương (2005), *Đánh giá và quy hoạch cán bộ thời kỳ mới*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
76. Nguyễn Văn Huyền (2015), "Vai trò của bí thư đảng ủy xã trong hệ thống chính trị cơ sở hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (08), tr. 35-39.
77. Phạm Thị Huyền (2018), *Xây dựng phong cách làm việc cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực miền núi phía Bắc theo phong cách Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
78. Phạm Công Khâm (2017), "Vai trò của bí thư đảng ủy xã trong xây dựng nông thôn mới hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, (04), tr. 42-46.
79. Nguyễn Hữu Khiển (2020), *Kỹ năng điều hành và tổ chức công việc của người đứng đầu*, Nxb Lao động, Hà Nội.
80. Sythong Khonesavanh (2024), "Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*
81. Sythong Khonesavanh (2026), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển hiện nay - qua nghiên cứu tỉnh U Đôm Xay*, Luận án Tiến sĩ Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

82. Phạm Hồng Kiên (2018), *Đảng bộ tỉnh Bình Dương lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1997 đến năm 2015*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
83. Vũ Duy Lãm (2015), *Năng lực lãnh đạo của Đảng và phương thức nâng cao năng lực lãnh đạo ở cơ sở*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
84. Hoàng Phúc Lâm (2021), "Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (01), tr. 15-20.
85. V.I. Lênin (1975), *Toàn tập*, tập 6 (Chút ít về vấn đề tổ chức), Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
86. V.I. Lênin (1976), *Toàn tập*, tập 33 (Nhà nước và cách mạng), Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
87. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 36 (Những nhiệm vụ trước mắt của Chính quyền Xô viết), Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
88. V.I. Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 44 (Thà ít mà tốt), Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
89. V.I. Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 45 (Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương tại Đại hội XI Đảng Cộng sản (b) Nga), Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
90. Dương Mạc Lạng (2019), *Công tác cán bộ ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số*, Nxb Văn hóa dân tộc, Hà Nội.
91. Tô Hoàng Linh (2021), *Năng lực lãnh đạo của cấp ủy cấp huyện ở tỉnh Tuyên Quang hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
92. Lê Quốc Lý (2020), *Nâng cao năng lực lãnh đạo kinh tế của Đảng bộ cấp xã*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
93. Nguyễn Thị Tuyết Mai (2016), "Năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ chủ chốt cấp xã từ hướng tiếp cận hoạt động", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (12), tr. 51-56.
94. Nguyễn Thị Tuyết Mai (Chủ nhiệm) (2020), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, Mã số KX.01.49/16-20, Hà Nội.
95. Trương Thị Mai (2022), "Tiếp tục đổi mới công tác tổ chức, cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (01), tr. 5-10.

96. C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n (1995), *Toàn tập*, tập 3 (Luận cương về Phoi-ơ-bắc), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
97. C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n (1995), *Toàn tập*, tập 4 (Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
98. C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n (1998), *Toàn tập*, tập 19 (Phê phán Cương lĩnh Cô-ta), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
99. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
100. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
101. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
102. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
103. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
104. Vũ Đăng Minh (2021), "Xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhân dân", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (03), tr. 12-16.
105. Nguyễn Thị Minh (2026), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng ở nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
106. Tô Nài Nãi (2021), *Năng lực cán bộ diện Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
107. Lê Hữu Nghĩa (2015), "Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị ở nước ta", *Tạp chí Cộng sản*, (872), tr. 11-16.
108. Nguyễn Trọng Nghĩa (2023), "Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tạo sự đồng thuận xã hội", *Tạp chí Tuyên giáo*, (01), tr. 3-7.
109. Nguyễn Văn Nền (2023), "Xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm ở cơ sở", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (08), tr. 12-16.
110. Trần Thị Nhẫn (2021), "Đào tạo kỹ năng mềm cho cán bộ chủ chốt cấp xã", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (09), tr. 33-37.

111. Nguyễn Thị Tuyết Nhung (2013), "Nâng cao chất lượng bí thư đảng ủy cấp xã, phường, thị trấn ở Tây Ninh", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (09), tr. 28-31.
112. Vũ Oanh (2001), *Cuộc vận động xây dựng, chỉnh đốn Đảng và công tác quần chúng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. Khonesanga Phimmason (2019), *Xây dựng đội ngũ bí thư – huyện trưởng ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
114. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
115. Thang Văn Phúc (Chủ biên) (2020), *Đổi mới, tinh gọn tổ chức bộ máy hệ thống chính trị cấp xã trong điều kiện hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
116. Phùng Hữu Phú (Chủ nhiệm) (2010), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, Mã số KX.02.01/06-10, Hội đồng Lý luận Trung ương, Hà Nội.
117. Phạm Văn Phong (2020), *Chính sách phát triển Kinh tế - Xã hội vùng Tây Nguyên*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
118. Bùi Việt Phương (2023), "Bồi dưỡng phong cách lãnh đạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (08), tr. 56-59.
119. Nguyễn Minh Phương (2022), *Đổi mới tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương ở Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
120. Nguyễn Việt Phương (2011), *Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng cấp xã ở các tỉnh miền núi Tây Bắc nước ta - Thực trạng và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
121. Đỗ Văn Quân (2021), "Quản trị xã hội ở cơ sở trong bối cảnh chuyển đổi số", *Tạp chí Xã hội học*, (03), tr. 45-50.
122. Nguyễn Mạnh Quân (2020), *Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở thành phố Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Chính sách công, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

123. Trần Viết Quân (2010), *Vấn đề bồi dưỡng thế giới quan duy vật biện chứng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Tây Nguyên hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
124. Đào Duy Quát (2019), "Nâng cao tính chiến đấu trong sinh hoạt đảng ở cơ sở", *Tạp chí Tuyên giáo*, (09), tr. 18-22.
125. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Hà Nội.
126. Quốc hội (2022), *Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở số 10/2022/QH15 ngày 10/11/2022*, Hà Nội
127. Quốc hội (2024), *Luật Lưu trữ số 33/2024/QH15 ngày 21/6/2024*, Hà Nội
128. Quốc hội (2025), *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15 ngày 19/02/2025*, Hà Nội.
129. Quốc hội (2025), *Luật số 72/2025/QH15 ngày 16/6/2025 Tổ chức chính quyền địa phương*, Hà Nội.
130. Quốc hội (2025), *Luật thanh tra số 84/2025/QH15 ngày 25/6/2025*, Hà Nội.
131. Quốc hội (2025), *Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 ngày 24/6/2025*, Hà Nội.
132. Quốc hội (2025), *Luật số 36/2025/QH15 ngày 10/12/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tiếp công dân, Luật Khiếu nại*, Hà Nội
133. Quốc hội (2025), *Luật số 132/2025/QH15 ngày 10/12/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng, chống tham nhũng*, Hà Nội
134. Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh*, Hà Nội.
135. Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16/6/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013*, Hà Nội.
136. Nguyễn Thị Tố Quyên (2024), "Xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh, củng cố nền tảng vững chắc của Đảng trong bối cảnh mới", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (556), tr. 19-25.
137. Nguyễn Cảnh Quý (2021), "Nâng cao năng lực quản trị địa phương ở cấp xã hiện nay", *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, (15), tr. 22-26.
138. Tô Huy Rúa (2015), *Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

139. Mùa A Sơn (2021), "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã ở miền núi", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (08), tr. 25-29.
140. Nguyễn Quốc Sửu (2022), "Đổi mới chính quyền địa phương hai cấp trong cải cách hành chính", *Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội*, (05), tr. 10-15.
141. Trần Xuân Sâm (2018), *Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở - Thực trạng và giải pháp*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
142. Lâm Nghĩa Sỹ (2023), "Đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ủy xã gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (04), tr. 45-50.
143. Nguyễn Duy Tấn (2019), *Bản sắc văn hóa các dân tộc Gia Lai và vai trò trong phát triển du lịch*, Nxb Văn hóa dân tộc, Hà Nội.
144. Bùi Văn Thạch (2022), *Đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý dựa trên kết quả công việc*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
145. Nguyễn Thị Thanh (2020), "Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Khoa học chính trị*, (04), tr. 33-38.
146. Lê Thị Thảo (2026), *Chất lượng tổ chức cơ sở đảng trong các ngân hàng nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
147. Nguyễn Văn Thạo, Nguyễn Viết Thông (Chủ biên) (2021), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, quản lý nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
148. Lê Phước Thọ (2002), *Xây dựng tổ chức cơ sở đảng vững mạnh ở địa bàn nông thôn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
149. Lê Minh Thông (2020), "Hoàn thiện thể chế chính quyền địa phương đáp ứng yêu cầu phát triển", *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, (11), tr. 5-10.
150. Nguyễn Viết Thông (2020), "Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng qua các kỳ Đại hội", *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, (05), tr. 3-8.
151. Trương Thị Thông (2020), "Bồi dưỡng năng lực lãnh đạo, quản lý cho cán bộ chủ chốt cấp xã", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (08), tr. 31-35.
152. Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số 1719/QĐ-TTg ngày 14/10/2021 phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển KT*

- XH vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021–2030, giai đoạn I: từ năm 2021 đến năm 2025, Hà Nội.
153. Thủ tướng Chính phủ (2023), Quyết định số 28/2023/QĐ-TTg ngày 23/11/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 12/2018/QĐ-TTg ngày 06/3/2018 của Thủ tướng Chính phủ về tiêu chí lựa chọn, công nhận người có uy tín và chính sách đối với người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số, Hà Nội.
154. Thủ tướng Chính phủ (2023), Quyết định số 28/2023/QĐ-TTg ngày 23/11/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 12/2018/QĐ-TTg ngày 06/3/2018 của Thủ tướng Chính phủ về tiêu chí lựa chọn, công nhận người có uy tín và chính sách đối với người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số, Hà Nội.
155. Thủ tướng Chính phủ (2024), Quyết định số 21/2024/QĐ-TTg ngày 22/11/2024 về mức hỗ trợ xây dựng mới hoặc cải tạo, sửa chữa nhà ở đối với người có công với cách mạng, thân nhân liệt sĩ; đối với hộ nghèo nói chung, chính sách hiện nay được thực hiện thông qua các Chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2021–2025 và 2026–2030, Hà Nội
156. Thủ tướng Chính phủ (2025), Quyết định số 1043/QĐ-TTg ngày 30/5/2025 phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2026–2035, Hà Nội.
157. Thủ tướng Chính phủ (2026), Quyết định số 16/2026/QĐ-TTg ngày 15/4/2026 quy định nguyên tắc, tiêu chí, định mức phân bổ ngân sách trung ương và tỷ lệ vốn đối ứng ngân sách của địa phương thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, giảm nghèo bền vững và phát triển KT - XH vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2026–2030, Hà Nội
158. Võ Văn Thưởng (2021), "Quyết tâm xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong sạch, vững mạnh", *Tạp chí Cộng sản*, (968), tr. 3-9.
159. Nguyễn Thị Tiếp (2026), "Tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong bối cảnh chính quyền địa phương hai cấp", *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*.
160. Tỉnh ủy Gia Lai (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Gia Lai

161. Tỉnh ủy Gia Lai (2021), *Đề án số 02-ĐA/TU ngày 15/12/2021 về xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo*, Gia Lai.
162. Tỉnh ủy Gia Lai (2021), *Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 28/6/2021 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp giai đoạn 2021 - 2025*, Gia Lai.
163. Tỉnh ủy Gia Lai (2021), *Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 15/7/2021 về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh*, Gia Lai.
164. Tỉnh ủy Gia Lai (2022), *Kế hoạch số 53-KH/TU ngày 04/01/2022 về thực hiện Kết luận số 21-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*, Gia Lai.
165. Tỉnh ủy Gia Lai (2022), *Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 10/01/2022 về chuyển đổi số tỉnh Gia Lai đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Gia Lai.
166. Tỉnh ủy Gia Lai (2026), *Quyết định số 649-QĐ/TU ngày 10/02/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai về đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý năm 2025*, Gia Lai.
167. Tỉnh ủy Gia Lai (2023), *Quy định số 1085-QĐ/TU ngày 29/12/2023 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*, Gia Lai.
168. Tỉnh ủy Gia Lai (2023), *Báo cáo số 312-BC/TU ngày 15/12/2023 về tổng kết công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị năm 2023*, Gia Lai.
169. Tỉnh ủy Gia Lai (2024), *Báo cáo số 450-BC/TU ngày 20/12/2024 về tổng kết công tác kiểm tra, giám sát năm 2024*, Gia Lai.
170. Tỉnh ủy Gia Lai (2025), *Báo cáo số 49-BC/TU ngày 10/9/2025 về kết quả đại hội đảng bộ xã, phường và tương đương nhiệm kỳ 2025 - 2030*, Gia Lai.
171. Tỉnh ủy Gia Lai (2025), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Gia Lai lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030*, Gia Lai.
172. Tỉnh ủy Gia Lai (2026), *Quyết định số 05-QĐ/TU ngày 12/01/2026 về khung năng lực vị trí việc làm cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Gia Lai.
173. Tỉnh ủy Gia Lai (2026), *Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 20/01/2026 về xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh mới*, Gia Lai.

174. Vũ Mạnh Toàn, Nguyễn Hữu Khiển (2025), "Tiếp cận vị trí cấp xã trong hệ thống chính quyền địa phương hai cấp trong cải cách thể chế hiện nay", *Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội*, (08), tr. 19-25.
175. Nguyễn Hữu Trị (2021), *Công tác dân vận của Đảng ủy cấp xã trong tình hình mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
176. Nguyễn Phú Trọng (2023), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
177. Nguyễn Phú Trọng, Trần Nhân Sâm (2003), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
178. Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi (2024), *Một số chuyên đề kỹ năng lãnh đạo, quản lý của Bí thư, Phó Bí thư cấp ủy cấp xã tỉnh Quảng Ngãi*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
179. Trần Cẩm Tú (2022), "Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của Đảng", *Tạp chí Kiểm tra*, (01), tr. 3-8.
180. Trần Anh Tuấn (2021), *Cải cách công vụ, công chức ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
181. Nguyễn Minh Tuấn (2021), "Xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực của người đứng đầu cấp ủy cơ sở theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (10), tr. 14-17.
182. Nguyễn Thế Tư, Phan Thanh Giản (2015), "Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở Gia Lai hiện nay", *Tạp chí Dân tộc*, (169), tr. 14-17.
183. Vũ Huy Từ (2002), "Một số giải pháp tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ cơ sở", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (05), tr. 18-22.
184. Trần Thị Minh Tuyết (2024), "Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh", *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, (08), tr. 12-17.
185. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2025), *Báo cáo số 726/QĐ-UBND ngày 16/12/2024 về giao chỉ tiêu phát triển KT - XH năm 2024*, Gia Lai
186. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2025), *Báo cáo số 7936/UBND-KTXH ngày 15/12/2025 về tình hình KT - XH quý IV và cả năm 2025*, Gia Lai.

187. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2025), *Kế hoạch số 159/KH-UBND ngày 31/12/2025 về đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ, công chức, viên chức năm 2026*, Gia Lai.
188. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2025), *Phương án số 03/PA-UBND về bố trí, điều động, sắp xếp và tăng cường cán bộ, công chức, viên chức về công tác tại các xã, phường trên địa bàn tỉnh Gia Lai*, Gia Lai.
189. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2026), *Quyết định số 100/QĐ-UBND ngày 10/01/2026 về giao chỉ tiêu phát triển KT - XH năm 2026 cho các đơn vị hành chính cấp xã*, Gia Lai.
190. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2026), *Kế hoạch số 28/KH-UBND ngày 22/01/2026 về chuyển đổi số tỉnh Gia Lai năm 2026*, Gia Lai.
191. Viện Ngôn ngữ học (2021), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng, tr.660
192. Nguyễn Thế Vinh (2007), *Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở theo Nghị quyết Trung ương 5 (khóa IX)*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Vụ Chính quyền địa phương, Bộ Nội vụ, Hà Nội.
193. Trần Quốc Vượng (2019), *Giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
194. Kham Phouy Chan Tha Va Dy (2019), *Chất lượng tổ chức cơ sở đảng nông thôn ở các tỉnh phía Bắc Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
195. Kham Kieng Chong Houa Thor (2024), *Vai trò của hệ thống chính cấp cơ sở trong xây dựng bản phát triển ở tỉnh Luông Pha Bang, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
196. Khamying Xaymontry (2024), *Năng lực lãnh đạo của các đảng ủy học viện trong quân đội nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

II. TÀI LIỆU TIẾNG NƯỚC NGOÀI

197. Bulman D. J. (2020), *Incentivized Development in China: Leaders, Governance, and Growth in Counties*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.

198. Czepil B. (2020), "Quality of Governance at the Communal Level in Poland: An Exploratory Study of the Worst Performer Case from the Opolskie Province", *Tallinn University of Technology Journal*, 12 (2), pp. 45-68.
199. He Y., Wang Z. (2023), "Manufacturing Society: How Party Building Reinforces Stability Maintenance in Grassroots China", *The China Quarterly*, (253), pp. 112-131.
200. Jiang H. (2010), "Improving the Execution Capacity of Township Leaders in Anhui Province", *Theory Construction*, (01), pp. 54-58.
201. Liu C. (2014), *The Township in the Era of Reform*, Anthem Press, London.
202. Mittelstaedt J. C. (2022), "The grid management system in contemporary China: Grass-roots governance in social surveillance and service provision", *China Information*, 36 (1), pp. 3-22.
203. Park J. B. (2013), *Leadership and Institutional Change: The Case of China's Local Party Secretaries*, Doctoral Dissertation in Political Science, Paris University, France.
204. Thornton, P. M. (2013), "Party-building as institutional absorption: The CCP's governance at the local level", *The China Quarterly*.
205. Zheng, Y. (2010), *The Chinese Communist Party as organizational state*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.

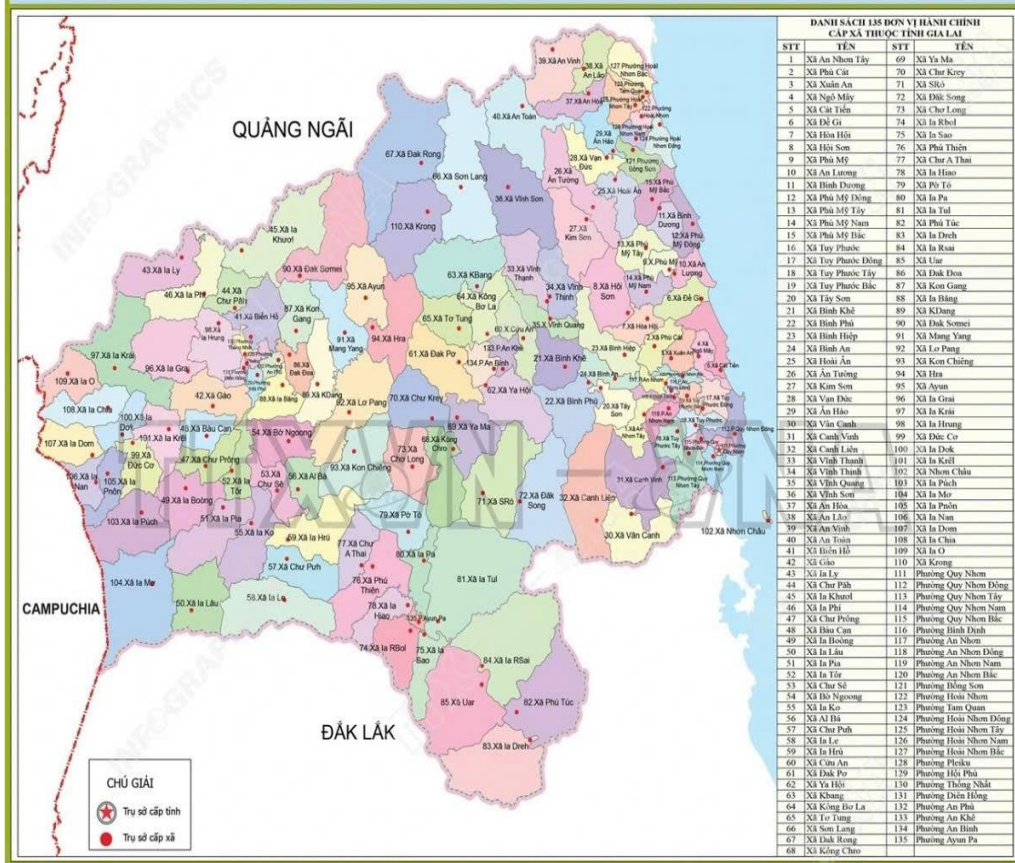
Phụ lục số 01:

100

135 ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH CẤP XÃ
(110 XÃ, 25 PHƯỜNG)

(Nghị quyết số 1664/NQ-UBTVQH15 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Gia Lai năm 2025, có hiệu lực từ ngày 16/6/2025)

Quy mô dân số: **3.583.693 người**



Nguồn: Trang thông tin điện tử tỉnh (2026)

Phụ lục số 02:

**Thông kê số lượng, giới tính, dân tộc, tôn giáo, độ tuổi, thời gian công tác công tác của BTĐU cấp xã ở
tỉnh Gia Lai giai đoạn 2020-2024**

STT	Chức danh	Số lượng	Đảng viên	Giới tính		Dân tộc		Tôn giáo		Độ tuổi						Thời gian công tác			
				Nam	Nữ	Kinh	Các Dân tộc khác	Có	Không	Dưới 30	31-40	41-50	51-55	56-60	Trên 60	Dưới 5 năm	5-15 năm	16-30 năm	Trên 30 năm
2020	Bí thư	213	213	179	34	148	65	0	213	0	70	108	30	5	0	2	107	100	4
2021	Bí thư	217	217	179	38	150	67	0	217	0	56	124	27	10	0	4	94	116	3
2022	Bí thư	219	219	177	42	153	66	0	219	0	56	119	30	14	0	9	89	120	1
2023	Bí thư	215	215	167	48	147	68	0	217	0	39	128	48	39	0	22	56	129	8
2024	Bí thư	219	219	165	49	148	66	0	214	0	33	133	47	39	0	22	70	114	8

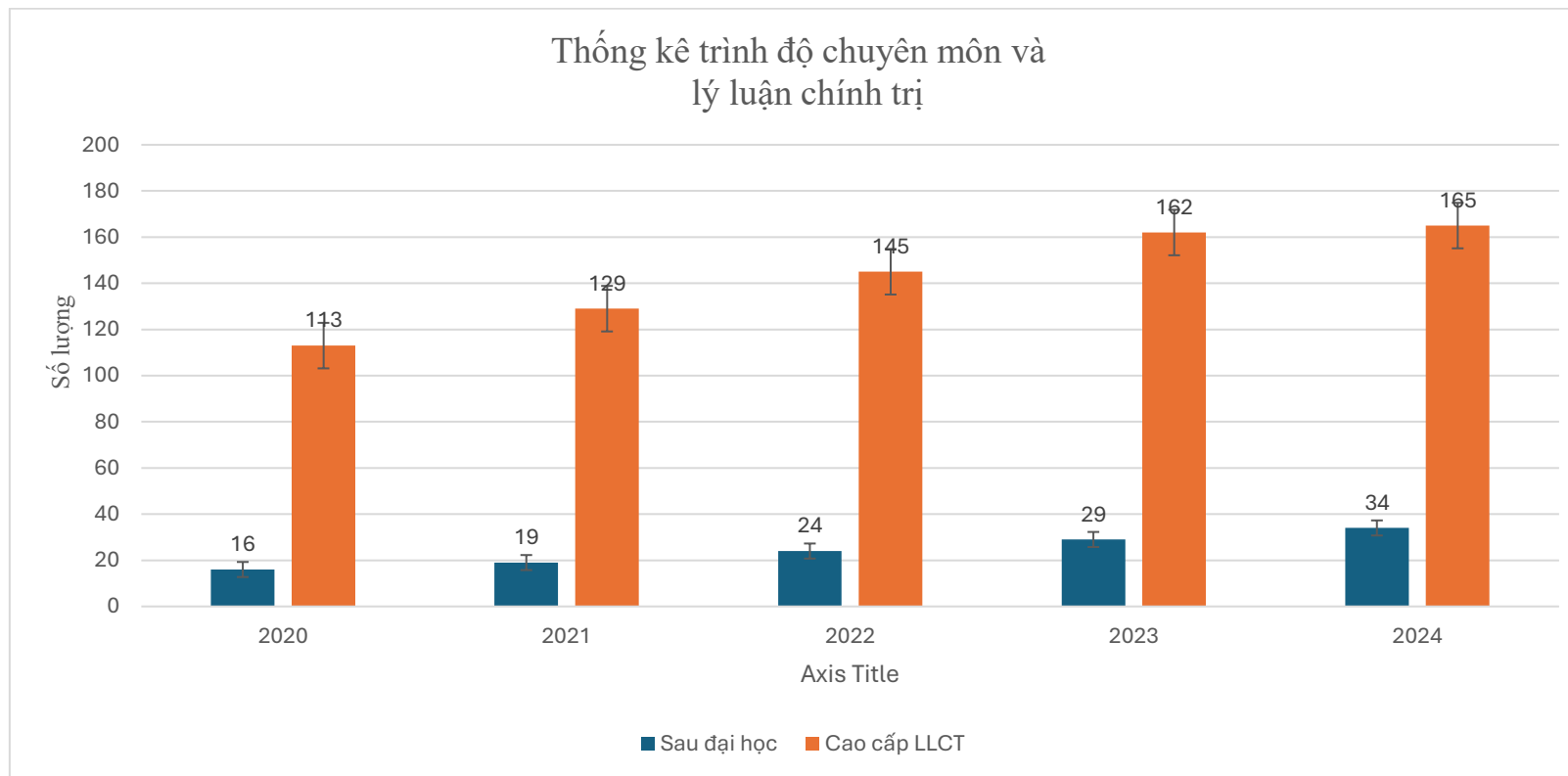
Nguồn: Theo Báo cáo số 291/SNV-XDCQ ngày 26/2/2021, Báo cáo số 365/SNV-XDCQ ngày 28/2/2022, Báo cáo số 401/SNV-XDCQ ngày 05/1/2023; Báo cáo số 50/SNV-XDCQ ngày 05/1/2024 của Sở Nội Vụ tỉnh Gia Lai

Phụ lục số 03:
Thống kê chất lượng của BTĐU cấp xã ở tỉnh Gia Lai giai đoạn 2020-2024

STT	Chức danh	Số lượng	Thâm niên giữ chức vụ hiện tại			Nguồn cán bộ					Kỷ luật (nếu có)
			< 5 năm	5 - 10 năm	> 10 năm	Tại chỗ	Tăng cường	Điều động	Biệt phái	Luân chuyển	Khẩn trách
2020	Bí thư	213	143	58	12	95	74	32	0	19	19
2021	Bí thư	217	131	48	38	85	80	36	1	23	9
2022	Bí thư	219	129	54	36	94	66	37	0	22	3
2023	Bí thư	215	130	47	38	84	79	36	0	21	2
2024	<i>Bí thư</i>	219	128	53	37	90	70	37	0	22	0

Nguồn: Theo Báo cáo số 291/SNV-XDCQ ngày 26/2/2021, Báo cáo số 365/SNV-XDCQ ngày 28/2/2022, Báo cáo số 401/SNV-XDCQ ngày 05/1/2023; Báo cáo số 50/SNV-XDCQ ngày 05/1/2024 của Sở Nội Vụ tỉnh Gia Lai

Phụ lục số 04:
Thống kê trình độ chuyên môn và lý luận chính trị của BTĐU cấp xã tỉnh Gia Lai giai đoạn 2020-2024



Nguồn: Theo Báo cáo số 291/SNV-XDCQ ngày 26/2/2021, Báo cáo số 365/SNV-XDCQ ngày 28/2/2022, Báo cáo số 401/SNV-XDCQ ngày 05/1/2023; Báo cáo số 50/SNV-XDCQ ngày 05/1/2024 của Sở Nội Vụ tỉnh Gia Lai

Phụ lục số 05:
Thông kê số lượng, giới tính, dân tộc, tôn giáo, thời gian công tác, thâm niên
của BTĐU cấp xã cấp xã tỉnh Gia Lai từ 01/7/2025

STT	Chức danh	Số lượng	Đảng viên	Giới tính		Dân tộc		Tôn giáo		Độ tuổi				Thời gian công tác				Thâm niên giữ chức vụ hiện tại	
				Nam	Nữ	Kinh	Các Dân tộc khác	Có	Không	Dưới 30	31-40	41-50	Trên 52	Dưới 5 năm	5-15 năm	16-30 năm	Trên 30 năm	< 5 năm	5 - 10 năm
Từ 1/7/2025	Bí thư	135	135	107	28	107	28	0	135	0	1	106	28	0	27	98	10	81	54

Nguồn: Theo Báo cáo số 49 -BC/TU ngày 10/9/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai

Phụ lục số 06:
Thống kê chất lượng của BTĐU cấp xã cấp xã tỉnh Gia Lai từ 01/7/2025

STT	Chức danh	Số lượng	Chuyên môn					Lý luận CT			Bồi dưỡng, đào tạo Quản lý nhà nước			Ngoại ngữ A trở lên hoặc tương đương	Tin học A văn phòng trở lên hoặc tương đương	Có khả năng giao tiếp bằng tiếng dân tộc	Chứng chỉ tiếng dân tộc	Bồi dưỡng An ninh và quốc phòng
			THPT	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Sau Đại học	Trung cấp	Cao cấp	Cử nhân	Chưa qua ĐT	Chuyên viên hoặc tương đương	Chuyên viên chính hoặc tương đương					
Từ 1/7/2025	Bí thư	135	135	0	0	40	95	135	135	0	0	135	135	135	135	135	135	135

Nguồn: Theo Báo cáo số 49 -BC/TU ngày 10/9/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai

Phụ lục số 7:**Kết quả xếp loại chất lượng bí thư đảng ủy cấp xã tỉnh Gia Lai năm 2025**

STT	Mức xếp loại	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Xuất sắc hoàn thành nhiệm vụ	21	15,56 %
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	113	83,70 %
3	Không hoàn thành nhiệm vụ	1	0,74 %
	Tổng số	135	100 %

Nguồn: Tổng hợp từ Quyết định số 649-QĐ/TU ngày 10/02/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Gia Lai về xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý năm 2025.

PHIẾU KHẢO SÁT

(Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới)

LỜI GIỚI THIỆU

Kính thưa đồng chí!

Tôi là Ngô Thị Thu Hồng, Nghiên cứu sinh Học viện Báo chí và Tuyên truyền ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước. Tôi đang thực hiện đề tài luận án tiến sĩ: “*Năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở tỉnh Gia Lai trong bối cảnh mới*”

Phiếu khảo sát này nhằm thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu khoa học. Mọi thông tin được bảo mật tuyệt đối và chỉ sử dụng cho mục đích phân tích tổng hợp.

Rất mong đồng chí dành ít phút trả lời các câu hỏi dưới đây.

Xin chân thành cảm ơn!

PHẦN A – THÔNG TIN CHUNG

(Xin đồng chí vui lòng đánh dấu (X) vào ô phù hợp)

1. Chức vụ hiện tại:

☐ Cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

☐ BTĐU cấp xã

☐ Phó BTĐU cấp xã

☐ Ủy viên Ban Thường vụ đảng ủy cấp xã

☐ Ủy viên Ban chấp hành Đảng bộ cấp xã

☐ Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã ☐ Cán bộ, công chức cấp xã

2. Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ

3. Độ tuổi: ☐ Dưới 35 ☐ 35–45 ☐ 46–55 ☐ Trên 55

4. Khu vực công tác: ☐ Miền núi (Gia Lai cũ)

☐ Duyên hải (Bình Định cũ)

5. Thâm niên công tác trong cấp ủy xã: ☐ Dưới 3 năm ☐ 3–5 năm ☐ 6–10 năm ☐ Trên 10 năm
6. Trình độ chuyên môn: ☐ Trung cấp ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Sau đại học
7. Trình độ lý luận chính trị: ☐ Trung cấp ☐ Cao cấp ☐ Cử nhân ☐ Khác
8. Loại hình đơn vị: ☐ Xã, phường miền núi ☐ Xã, phường đồng bằng

PHẦN B – ĐÁNH GIÁ CÁC NLLĐ

(Xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình về các nhận định dưới đây. Các câu hỏi này sử dụng thang đo

Likert 1-5: 1 – Rất tốt; 2 – Tốt; 3 – Khá; 4 – Trung bình; 5 – Yếu)

I. NĂNG LỰC QUẢN TRIỆT, VẬN DỤNG SÁNG TẠO ĐƯỜNG LỐI, CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG, CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CỦA NHÀ NƯỚC, NGHỊ QUYẾT CỦA CẤP TRÊN

STT	Câu hỏi	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Nắm vững và tổ chức quán triệt đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên trong lãnh đạo, chỉ đạo ở địa phương					
2	Có khả năng cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị, quy định của cấp trên thành chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương					
3	Vận dụng linh hoạt, sáng tạo các chủ trương, chính sách vào giải quyết những vấn đề phát sinh trong phát triển KT - XH, quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT ở cơ sở.					
4	Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chủ trương, nghị quyết; kịp thời điều chỉnh cách thức lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn.					

II. NĂNG LỰC ĐIỀU HÀNH HOẠT ĐỘNG CẤP ỦY

STT	Câu hỏi	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc và phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị					
2	Phân công nhiệm vụ cho cấp ủy viên, các tổ chức trong HTCT rõ ràng, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và năng lực của từng cá nhân, tổ chức.					
3	Chủ động phối hợp, điều hòa hoạt động giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.					
4	Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy; kịp thời xử lý hoặc chỉ đạo xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện					

III. NĂNG LỰC TIỀN HÀNH CÔNG TÁC CÁN BỘ

STT	Câu hỏi	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo					
2	Thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, lựa chọn và giới thiệu cán bộ có năng lực, uy tín phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương					
3	Phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực trong công tác					
4	Giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và công tâm trong thực hiện công tác cán bộ					

IV. NĂNG LỰC GIAO TIẾP, TUYÊN TRUYỀN, VẬN ĐỘNG QUẦN CHÚNG

STT	Câu hỏi	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Thường xuyên gặp gỡ, đối thoại với nhân dân để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng.					
2	Có kỹ năng thuyết phục, vận động và chủ động sử dụng phương tiện truyền thông, mạng xã hội trong công tác tuyên truyền nghị quyết của Đảng đến đảng viên và quần chúng hiệu quả.					
3	Huy động được các lực lượng xã hội cùng tham gia phong trào địa phương.					
4	Lắng nghe, tiếp thu phản hồi của nhân dân để điều chỉnh hoạt động lãnh đạo.					

V. NĂNG LỰC TỔNG KẾT THỰC TIỄN VÀ ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ

STT	Câu hỏi	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Có khả năng phân tích, nhận diện đúng nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của Đảng bộ xã.					
2	Chủ động ghi chép, lưu trữ và phổ biến các kinh nghiệm hay, mô hình hiệu quả cho cán bộ, đảng viên.					
3	Biết khái quát thực tiễn thành cơ sở để xây dựng nghị quyết, chương trình hành động mới.					
4	Đề xuất được các giải pháp đổi mới hoặc kiến nghị xác đáng với cấp trên về những vấn đề vượt thẩm quyền.					

VI. NĂNG LỰC KIỂM TRA, GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ

STT	Câu hỏi	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.					
2	Phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể.					
3	Xử lý khách quan, đúng quy định, không né tránh trong công tác kiểm tra, giám sát.					
4	Thường xuyên kiểm tra định kỳ và kiểm tra đột xuất và đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên, chi bộ, ban ngành khách quan, đúng thực chất					

PHẦN C – Ý KIẾN MỞ RỘNG

1. Theo đồng chí, yếu tố nào ảnh hưởng lớn nhất đến năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã hiện nay?

.....

2. Giải pháp nào đồng chí cho là thiết thực nhất để nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở Gia Lai trong thời gian tới?

.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!

BÁO CÁO XỬ LÝ SỐ LIỆU KHẢO SÁT Ý KIẾN
NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA BÍ THƯ ĐẢNG ỦY CẤP XÃ Ở TỈNH GIA LAI TRONG BỐI CẢNH MỚI

- Số phiếu phát ra: 550
- Số phiếu thu về: 543
- Số phiếu hợp lệ: 541
- Số phiếu không hợp lệ: 02
- Phiếu khảo sát dành cho cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh; BTĐU cấp xã; Phó BTĐU cấp xã; Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã; Ủy viên Ban chấp hành Đảng bộ cấp xã; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã; Cán bộ, công chức cấp xã.

Nội dung	Tiêu chí	Số lượng phiếu (541 phiếu)	Tỷ lệ (100%)
Độ tuổi	Dưới 35	82	15,2%
	35-40	292	54,0%
	46-55	149	27,5%
	Trên 55	18	3,3%
Khu vực công tác	Khu vực 1 (Gia Lai cũ)	235	43,4%
	Khu vực 2 (Bình Định cũ)	306	56,6%
Thâm niên công tác trong cấp ủy xã	Dưới 3 năm	47	8,7%
	3-5 năm	160	29,6%
	6-10 năm	220	40,7%
	Trên 10 năm	114	21,1%
Trình độ chuyên môn	Đại học	457	84,5%
	Sau đại học	84	15,5%
Trình độ lý luận chính trị	Trung cấp	338	62,5%
	Cao cấp	203	37,5%

I. NĂNG LỰC QUẢN TRIỆT, VẬN DỤNG SÁNG TẠO ĐƯỜNG LỐI, CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CỦA NHÀ NƯỚC, NGHỊ QUYẾT CỦA CẤP TRÊN

STT	Nội dung	Tỷ lệ % (541 phiếu)			
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình
1	Nắm vững và tổ chức quán triệt đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của cấp trên trong lãnh đạo, chỉ đạo ở địa phương	26,2%	53%	19,1%	1,7%
2	Có khả năng cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị, quy định của cấp trên thành chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương	23,5%	37,6%	38%	0,9%
3	Vận dụng linh hoạt, sáng tạo các chủ trương, chính sách vào giải quyết những vấn đề phát sinh trong phát triển KT - XH, quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT ở cơ sở.	20,7%	53,5%	24,4%	1,4%
4	Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chủ trương, nghị quyết; kịp thời điều chỉnh cách thức lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn.	20,3%	41,6%	36,6%	1,5%

II. NĂNG LỰC ĐIỀU HÀNH CỦA CẤP ỦY

STT	Nội dung	Tỷ lệ % (541 phiếu)			
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình
1	Điều hành hoạt động của cấp ủy, ban thường vụ và các cuộc họp bảo đảm đúng nguyên tắc, quy chế làm việc và phát huy dân chủ trong thảo luận, quyết nghị	19,9%	53,1%	26,7%	0,3%
2	Phân công nhiệm vụ cho cấp ủy viên, các tổ chức trong HTCT rõ ràng, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và năng lực của từng cá nhân, tổ chức.	18%	43%	37,5%	1,5%
3	Chủ động phối hợp, điều hòa hoạt động giữa cấp ủy với chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT - XH trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.	19,1%	53,7%	26%	1,2%
4	Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình công tác của cấp ủy; kịp thời xử lý hoặc chỉ đạo xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện	18,4%	41,2%	38,2%	2,2%

III.

NĂNG LỰC TIẾN HÀNH CÔNG TÁC CÁN BỘ

STT	Nội dung	Tỷ lệ % (541 phiếu)			
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình
1	Đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ thuộc quyền quản lý và khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo	19%	55,6%	23,4%	2%
2	Thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đúng quy định, lựa chọn và giới thiệu cán bộ có năng lực, uy tín phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương	18,2%	41,3%	38,3%	2,2%
3	Phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực trong công tác	17,8%	55,7%	24,6%	1,9%
4	Giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và công tâm trong thực hiện công tác cán bộ	16,3%	43,6%	38,4%	1,7%

IV. NĂNG LỰC GIAO TIẾP, TUYÊN TRUYỀN, VẬN ĐỘNG QUẦN CHÚNG

STT	Nội dung	Tỷ lệ % (541 phiếu)			
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình
1	Thường xuyên gặp gỡ, đối thoại với nhân dân để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng.	19,2%	57,5%	22,2%	1,1%
2	Có kỹ năng thuyết phục, vận động và chủ động sử dụng phương tiện truyền thông, mạng xã hội trong công tác tuyên truyền nghị quyết của Đảng đến đảng viên và quần chúng hiệu quả.	19,1%	40,9%	38,1%	1,9%
4	Huy động được các lực lượng xã hội cùng tham gia phong trào địa phương.	17,8%	55,8%	24,7%	1,7%
5	Lắng nghe, tiếp thu phản hồi của nhân dân để điều chỉnh hoạt động lãnh đạo.	17,7%	43,8%	37,2%	1,3%

V. NĂNG LỰC TỔNG KẾT THỰC TIỄN VÀ ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ

STT	Nội dung	Tỷ lệ % (541 phiếu)			
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình
1	Có khả năng phân tích, nhận diện đúng nguyên nhân thành công và hạn chế trong hoạt động của Đảng bộ xã.	17,2%	57,2%	24,3%	1,3%
2	Chủ động ghi chép, lưu trữ và phổ biến các kinh nghiệm hay, mô hình hiệu quả cho cán bộ, đảng viên.	15,8%	42,8%	40%	1,4%
3	Biết khái quát thực tiễn thành cơ sở để xây dựng nghị quyết, chương trình hành động mới.	17,1%	56,2%	25%	1,7%
4	Đề xuất được các giải pháp đổi mới hoặc kiến nghị xác đáng với cấp trên về những vấn đề vượt thẩm quyền.	17,1%	42,6%	38,4%	1,9%

VI. NĂNG LỰC KIỂM TRA, GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ

STT	Nội dung	Tỷ lệ % (541 phiếu)			
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình
1	Tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.	19,4%	55,9%	22,9%	1,8%
2	Phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm, sai phạm hoặc thiếu sót trong tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể.	17,6%	44%	36,5%	1,9%
3	Xử lý khách quan, đúng quy định, không né tránh trong công tác kiểm tra, giám sát.	18,8%	54,4%	25,1%	1,7%
4	Thường xuyên kiểm tra định kỳ và kiểm tra đột xuất và đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên, chi bộ, ban ngành khách quan, đúng thực chất	18,8%	42,6%	37,4%	1,2%

TỔNG HỢP Ý KIẾN MỞ RỘNG

- 1. Tổng hợp ý kiến trả lời câu hỏi mở: "Theo đồng chí, yếu tố nào ảnh hưởng lớn nhất đến năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã hiện nay?"**

STT	Nhóm yếu tố	Nội dung ý kiến tổng hợp	Mức độ xuất hiện
1	Bản lĩnh chính trị, phẩm chất và uy tín của bí thư	Bản lĩnh chính trị; phẩm chất đạo đức; tinh thần trách nhiệm; uy tín cá nhân; gương mẫu; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.	Rất nhiều
2	Trình độ, tư duy và năng lực lãnh đạo	Trình độ chuyên môn; trình độ lý luận chính trị; tư duy lãnh đạo; tư duy chiến lược; tầm nhìn phát triển; năng lực tổ chức thực hiện; khả năng điều hành.	Rất nhiều
3	Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng nắm bắt cơ sở	Kinh nghiệm công tác; am hiểu địa bàn; gần dân, sát dân; nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân; khả năng dự báo tình hình; xử lý tình huống thực tiễn.	Nhiều
4	Năng lực công tác cán bộ	Đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ; xây dựng đội ngũ kế cận; sử dụng cán bộ đúng sở trường.	Nhiều
5	Điều kiện, môi trường và cơ chế công tác	Cơ chế, chính sách; môi trường làm việc; phân cấp, phân quyền; điều kiện cơ sở vật chất; khối lượng công việc; mô hình chính quyền địa phương hai cấp.	Nhiều
6	Chất lượng đội ngũ và sự phối hợp của hệ thống chính trị	Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; nguồn nhân lực; sự phối hợp giữa các cơ quan; đoàn kết nội bộ; môi trường làm việc.	Trung bình
7	Năng lực chuyển đổi số và đổi mới phương thức lãnh đạo	Ứng dụng công nghệ số; sử dụng mạng xã hội; đổi mới phương pháp lãnh đạo; thích ứng với yêu cầu mới.	Trung bình
8	Các yếu tố khác	Yếu tố vùng miền sau hợp nhất; yếu tố tâm lý; năng lực dự báo; tinh thần học tập, tự rèn luyện; khả năng kết nối các lực lượng xã hội.	Trung bình

2. Tổng hợp ý kiến trả lời câu hỏi mở về “Giải pháp nào đồng chí cho là thiết thực nhất để nâng cao năng lực lãnh đạo của bí thư đảng ủy cấp xã ở Gia Lai trong thời gian tới?”

STT	Nhóm giải pháp	Nội dung ý kiến tổng hợp	Mức độ xuất hiện
1	Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng	Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo; gắn lý luận với thực tiễn; tăng cường bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống, công tác dân vận, chuyển đổi số; cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu; xây dựng chương trình riêng cho bí thư đảng ủy cấp xã.	Rất nhiều
2	Tăng cường kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ	Tổ chức kiểm tra thường xuyên, định kỳ và đột xuất; đánh giá thực chất kết quả thực hiện nhiệm vụ; xử lý khách quan, đúng quy định, không né tránh; gắn trách nhiệm người đứng đầu với sản phẩm cụ thể.	Rất nhiều
3	Nâng cao năng lực thực tiễn, bám sát cơ sở	Thường xuyên đi cơ sở; nắm chắc địa bàn; gần dân, sát dân; lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân; giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh; dự báo tình hình và xử lý linh hoạt các tình huống.	Nhiều
4	Đổi mới phương thức lãnh đạo và phát triển tư duy	Đổi mới tư duy lãnh đạo; nâng cao tầm nhìn, tư duy chiến lược; cụ thể hóa nghị quyết phù hợp thực tiễn; đổi mới phong cách làm việc; nâng cao năng lực lãnh đạo thực tiễn.	Nhiều
5	Nâng cao chất lượng công tác cán bộ	Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ; xây dựng đội ngũ kế cận; giữ	Nhiều

		vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, công tâm trong công tác cán bộ.	
6	Phát huy tinh thần tự học, tự rèn luyện của bí thư	Chủ động học tập, tự nghiên cứu, tự rèn luyện; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo; đổi mới sáng tạo; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; nêu gương trong thực hiện nhiệm vụ.	Nhiều
7	Đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ	Nâng cao năng lực ứng dụng chuyển đổi số; sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin, mạng xã hội trong lãnh đạo, chỉ đạo, tuyên truyền và điều hành công việc.	Trung bình
8	Nâng cao năng lực dân vận và tuyên truyền	Tăng cường kỹ năng giao tiếp, tuyên truyền, vận động quần chúng; đối thoại với Nhân dân; huy động các lực lượng xã hội tham gia phát triển địa phương; giải quyết tốt nhu cầu chính đáng của người dân.	Trung bình
9	Hoàn thiện cơ chế, chính sách và điều kiện bảo đảm	Hoàn thiện cơ chế, chính sách; xây dựng quy chế làm việc rõ ràng; phân công, phân nhiệm gắn với trách nhiệm; tạo động lực và điều kiện để bí thư đảng ủy cấp xã yên tâm công tác, phát huy năng lực.	Trung bình