

CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI ĐẢNG ỦY CẤP XÃ TRONG MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP - NHÌN TỪ THỰC TIỄN XÃ HÒA HỘI, TỈNH TÂY NINH

Đoàn Thị Hồng
Đảng ủy xã Hòa Hội, tỉnh Tây Ninh

Tóm tắt: Mô hình chính quyền địa phương hai cấp và việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã làm thay đổi rõ yêu cầu đối với cán bộ, công chức ở cơ sở. Với địa bàn mới hình thành sau sáp nhập, nhất là xã biên giới, chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy xã không chỉ thể hiện ở phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, mà còn ở năng lực tham mưu, phối hợp, chuyển đổi số, xử lý tình huống và trách nhiệm giải trình. Bài viết lấy xã Hòa Hội, tỉnh Tây Ninh làm trường hợp nghiên cứu, qua đó nhận diện yêu cầu mới, hạn chế chủ yếu và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; Đảng ủy cấp xã; chính quyền địa phương hai cấp; chất lượng đội ngũ; xã Hòa Hội; quản lý công.

QUALITY OF CADRES AND CIVIL SERVANTS AT COMMUNE-LEVEL PARTY COMMITTEES UNDER THE TWO-TIER LOCAL GOVERNMENT MODEL: A PRACTICAL PERSPECTIVE FROM HOA HOI COMMUNE, TAY NINH PROVINCE

Abstract: The two-tiered local government model and the reorganization of commune-level administrative units have significantly changed the requirements for grassroots officials and civil servants. In newly formed areas after mergers, especially border communes, the quality of officials and civil servants at the commune Party Committee is not only reflected in political qualities and professional qualifications, but also in their capacity for consultation, coordination, digital transformation, problem-solving, and accountability. This article uses Hoa Hoi commune, Tay Ninh province, as a case study to identify new requirements, major limitations, and propose solutions to improve the quality of the workforce.

Keywords: Officials and civil servants; commune Party Committee; two-tiered local government; workforce quality; Hoa Hoi commune; public administration.

Nhận bài: 18/03/2026

Phản biện: 19/04/2026

Duyệt đăng: 24/04/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở là vấn đề trung tâm của quản trị nhà nước và xây dựng hệ thống chính trị. Cấp xã là nơi gần dân nhất, trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời tiếp nhận sớm các yêu cầu, phản ánh và mâu thuẫn trong đời sống xã hội. Khi bộ máy hành chính được tinh gọn, đội ngũ tại Đảng ủy cấp xã phải đủ phẩm chất, năng lực và bản lĩnh để tham mưu đúng, thực hiện tốt, xử lý kịp thời vấn đề ở cơ sở.

Trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp, nhiều nội dung quản lý, điều phối và phục vụ người dân được đặt trực tiếp hơn tại cơ sở. Do đó, cán bộ, công chức phải nâng cao năng lực tham mưu tổng hợp, phối hợp liên thông, xử lý công việc trên môi trường điện tử và giải trình kết quả. Đối với Đảng ủy cấp xã, chất lượng đội ngũ còn tác động đến năng lực lãnh đạo chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Tại Tây Ninh, xã Hòa Hội được thành lập trên cơ sở sáp nhập các xã Hòa Hội, Hòa Thạnh và Biên

Giới theo Nghị quyết số 1682/NQ-UBTVQH15. Sau sáp nhập, Hòa Hội có diện tích 111,30 km², 3.470 hộ, 14.395 nhân khẩu, 12 ấp, 126 tổ dân cư tự quản và khoảng 24 km đường biên giới tiếp giáp Vương quốc Campuchia. Đặc điểm này đòi hỏi cán bộ, công chức tại Đảng ủy xã vừa vững nghiệp vụ công tác Đảng, vừa am hiểu pháp luật, dân vận, quốc phòng - an ninh, tôn giáo, dân tộc và quản lý địa bàn biên giới.

Bài viết tập trung phân tích chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã qua trường hợp xã Hòa Hội. Trong phạm vi nghiên cứu, khái niệm này được hiểu là đội ngũ thuộc các cơ quan, bộ phận tham mưu, giúp việc của Đảng ủy xã và lực lượng liên quan trực tiếp đến tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cách tiếp cận về chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã

Chất lượng cán bộ, công chức là khái niệm tổng hợp, không thể chỉ đo bằng bằng cấp, thâm niên hoặc chức vụ. Trong quản lý công, chất lượng đội ngũ cần được xem xét trong quan hệ giữa yêu cầu

vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao, điều kiện thực hiện và kết quả đầu ra. Đối với Đảng ủy cấp xã, chất lượng còn gắn với khả năng tham mưu chính trị, tổ chức thực hiện nghị quyết, kiểm tra, giám sát, dân vận và phối hợp giải quyết vấn đề cụ thể ở địa phương.

Có thể tiếp cận chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã qua năm nhóm tiêu chí. Một là phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật. Hai là trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực nghiệp vụ. Ba là kỹ năng tham mưu, phối hợp, dân vận và xử lý tình huống. Bốn là năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và quản trị dữ liệu. Năm là kết quả thực hiện nhiệm vụ, trách nhiệm giải trình và mức độ hài lòng của tổ chức, công dân.

Trong các tiêu chí trên, kỹ năng tham mưu và xử lý tình huống có ý nghĩa đặc biệt ở cấp xã. Cán bộ, công chức phải biết nắm tình hình, phân tích vấn đề, soạn thảo văn bản, đề xuất giải pháp, phối hợp lực lượng và giải thích chính sách cho Nhân dân. Cùng với đó, năng lực số ngày càng quan trọng khi văn bản, hồ sơ, báo cáo, giao việc, ký sổ, lưu trữ và theo dõi tiến độ được chuyển lên môi trường điện tử.

Các quy định mới về cán bộ, công chức, tổ chức chính quyền địa phương và đánh giá chất lượng công chức tạo cơ sở pháp lý để đổi mới cách tiếp cận. Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 nhấn mạnh quản lý theo vị trí việc làm, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và hồ sơ điện tử. Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 đặt cấp xã trong cấu trúc tổ chức mới. Nghị định số 335/2025/NĐ-CP góp phần chuyển đánh giá từ nhận xét định tính sang đánh giá có tiêu chí, sản phẩm, dữ liệu và kết quả đo lường.

Từ đó, chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã có thể hiểu là mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm và nhiệm vụ chính trị ở cơ sở; được biểu hiện qua phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, trình độ chuyên môn, năng lực nghiệp vụ, kỹ năng tham mưu, kỹ năng số, kết quả thực hiện nhiệm vụ và khả năng thích ứng với yêu cầu quản trị mới.

2.2. Yêu cầu mới đối với cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp

Mô hình chính quyền địa phương hai cấp làm thay đổi không gian quản lý, quy trình phối hợp và trách nhiệm thực thi ở cơ sở. Khi cấp xã phải

chủ động hơn trong tiếp nhận, phân loại, tham mưu và phối hợp giải quyết công việc, đội ngũ tham mưu, giúp việc của Đảng ủy cấp xã cần tổng hợp tốt hơn, dự báo sớm hơn và đề xuất giải pháp khả thi hơn.

Yêu cầu thứ nhất là chuẩn hóa vị trí việc làm và phân công nhiệm vụ. Sau sắp xếp, khối lượng công việc tăng trong khi biên chế có giới hạn. Nếu thiếu bản mô tả công việc rõ, cán bộ, công chức dễ kiêm nhiệm chồng chéo, làm việc theo sự vụ và khó đánh giá kết quả. Vì vậy, chất lượng đội ngũ phải gắn với nguyên tắc đúng người, đúng việc, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm đầu ra.

Yêu cầu thứ hai là nâng cao năng lực tham mưu, tổng hợp và phối hợp liên thông. Cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã phải biết tổng hợp thông tin từ nhiều nguồn, tham mưu cho Thường trực Đảng ủy trong lãnh đạo chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể; đồng thời phối hợp với cơ quan cấp trên và lực lượng chức năng trên địa bàn. Ở xã biên giới, yêu cầu này càng rõ vì các vấn đề đất đai, dân cư, tôn giáo, dân tộc, an ninh trật tự và thương mại biên giới thường đan xen.

Yêu cầu thứ ba là chuyển từ đánh giá theo cảm nhận sang đánh giá theo kết quả. Đánh giá ở cơ sở vẫn có lúc chịu ảnh hưởng của tâm lý nể nang, nhận xét chung chung, ít phân hóa chất lượng thực tế. Khi nhiệm vụ và trách nhiệm tăng, đánh giá cần dựa vào mức độ hoàn thành công việc, tiến độ, chất lượng hồ sơ, mức độ phối hợp, phản hồi của tổ chức, công dân và khả năng khắc phục sai sót.

Yêu cầu thứ tư là nâng cao năng lực số và quản trị dữ liệu. Chuyển đổi số không chỉ là sử dụng máy tính hay phần mềm văn bản, mà còn là khả năng xử lý hồ sơ điện tử, quản lý dữ liệu, theo dõi tiến độ, lưu vết trách nhiệm, tổng hợp báo cáo và khai thác dữ liệu phục vụ quyết định. Nếu thiếu năng lực này, việc báo cáo nhanh, phối hợp liên thông và giám sát công việc theo thời gian thực sẽ khó đạt hiệu quả.

Yêu cầu thứ năm là bảo đảm bản lĩnh chính trị, liêm chính và văn hóa phục vụ Nhân dân. Khi cấp xã được trao thêm trách nhiệm, cán bộ, công chức cơ sở đối diện trực tiếp hơn với áp lực xã hội, lợi ích cục bộ, vụ việc phức tạp và yêu cầu giải trình. Vì vậy, bản lĩnh, tinh thần nêu gương, thái độ phục vụ và kỹ năng dân vận là điều kiện giữ vững niềm tin của Nhân dân.

2.3. Thực tiễn chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy xã Hòa Hội, tỉnh Tây Ninh

Xã Hòa Hội là trường hợp tiêu biểu để nhìn nhận yêu cầu mới đối với cán bộ, công chức sau sắp xếp đơn vị hành chính. Địa bàn được hình thành từ ba xã cũ, có diện tích, dân số và tính chất nhiệm vụ lớn hơn trước. Ngoài nhiệm vụ về xây dựng Đảng, dân vận, kiểm tra, giám sát, Mặt trận và đoàn thể, xã còn phải xử lý nhiều vấn đề gắn với biên giới. Điều kiện đó vừa tạo cơ hội rèn luyện, vừa bộc lộ hạn chế về năng lực, phương pháp làm việc và điều kiện bảo đảm.

Theo số liệu tổng hợp đến tháng 4/2026, đội ngũ cán bộ, công chức tại Đảng ủy xã Hòa Hội có 18 người; nam 12 người, nữ 6 người; nhóm dưới 40 tuổi chiếm 66,7%, nhóm từ 40 đến 50 tuổi chiếm 22,2%, nhóm trên 50 tuổi chiếm 11,1%. Về trình độ chuyên môn, 100% có trình độ đại học trở lên, trong đó 3 người có trình độ sau đại học. Về lý luận chính trị, đội ngũ được phân bổ giữa trình độ cao cấp và trung cấp. Số liệu này cho thấy nền tảng đào tạo tương đối tốt và cơ cấu tuổi có xu hướng trẻ.

** Về ưu điểm:*

Thứ nhất, đội ngũ cơ bản giữ vững phẩm chất chính trị, chấp hành đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và duy trì đoàn kết nội bộ trong giai đoạn chuyển đổi mô hình tổ chức. Việc giữ ổn định tổ chức, không để phát sinh xáo trộn lớn là biểu hiện tích cực của chất lượng chính trị và kỷ luật tổ chức.

Thứ hai, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của đội ngũ cơ bản đáp ứng yêu cầu tối thiểu của vị trí công tác. Tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ đại học trở lên tạo thuận lợi cho cập nhật quy định mới, tiếp cận phương pháp quản lý theo vị trí việc làm và xử lý công việc trên môi trường điện tử.

Thứ ba, đội ngũ có kinh nghiệm thực tiễn trong nắm địa bàn, vận động Nhân dân và xử lý vấn đề phát sinh ở cơ sở. Đối với xã Hòa Hội, đặc điểm biên giới, tôn giáo, dân tộc và phân bố dân cư đòi hỏi cán bộ, công chức không chỉ hiểu quy định, mà còn phải hiểu phong tục, tâm lý cộng đồng và yếu tố xã hội đặc thù.

Thứ tư, đã có chuyển biến bước đầu trong sử dụng công nghệ thông tin, quản lý văn bản, hồ sơ và báo cáo. Mức độ thành thạo chưa đồng đều, nhưng xu hướng xử lý công việc trên môi trường điện tử đã tạo nền tảng cho đổi mới đánh giá và theo dõi tiến độ.

** Bên cạnh ưu điểm, chất lượng đội ngũ còn một số hạn chế:*

Trước hết, năng lực tham mưu tổng hợp và xử lý tình huống phức tạp chưa đồng đều. Một bộ phận cán bộ, công chức còn quen cách làm theo quy trình cũ, thiên về thực hiện nhiệm vụ được giao hơn là chủ động phân tích vấn đề, đề xuất phương án và dự báo rủi ro.

Hạn chế thứ hai, là kỹ năng số còn chênh lệch. Một số người sử dụng tương đối tốt phần mềm quản lý văn bản, ký số, lưu trữ và báo cáo điện tử; trong khi một số người còn cần hỗ trợ khi thao tác hoặc khai thác dữ liệu. Khoảng cách này làm quá trình liên thông thông tin chưa thật đồng bộ.

Hạn chế thứ ba, là việc bố trí, sử dụng ở một số vị trí chưa hoàn toàn tương thích với chuyên môn, kinh nghiệm và yêu cầu vị trí việc làm. Sau sắp xếp, kiêm nhiệm là khó tránh khỏi; nhưng nếu thiếu mô tả công việc, quy trình phối hợp và tiêu chí đánh giá rõ ràng, chất lượng công việc dễ bị ảnh hưởng.

Hạn chế thứ tư, là đánh giá chất lượng chưa dựa đầy đủ vào dữ liệu và sản phẩm đầu ra. Hệ thống theo dõi nhiệm vụ, minh chứng công việc, phản hồi của tổ chức, công dân và đánh giá định kỳ theo tháng, quý vẫn cần hoàn thiện để tránh nhận xét chung chung vào cuối năm.

Hạn chế thứ năm, là tâm lý thận trọng, ngại va chạm trong tham mưu vẫn còn ở một bộ phận cán bộ, công chức. Khi trách nhiệm tăng nhanh nhưng cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ chủ động chưa thật cụ thể, tâm lý e dè có thể làm chậm xử lý vụ việc và giảm tính chủ động ở cơ sở.

Các hạn chế trên xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về khách quan, quá trình sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình hai cấp diễn ra trong thời gian ngắn, trong khi quy trình, phần mềm, hạ tầng và cơ chế phối hợp cần thời gian đồng bộ. Về chủ quan, việc rà soát vị trí việc làm, mô tả công việc và phân công nhiệm vụ chưa hoàn chỉnh; đào tạo còn thiên về cập nhật văn bản; cơ chế đánh giá theo sản phẩm chưa vận hành ổn định; một số cán bộ, công chức chưa hình thành thói quen tự học, tự cập nhật và tự chịu trách nhiệm.

2.4. Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã

Từ thực tiễn xã Hòa Hội, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ phải xuất phát từ nguyên nhân của hạn chế, có trọng tâm, có chủ thể thực hiện,

có điều kiện bảo đảm và có chỉ báo kiểm tra; tránh dàn trải, khẩu hiệu hoặc vượt quá thẩm quyền của cấp xã.

Thứ nhất, hoàn thiện bản mô tả vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và quy trình phân công nhiệm vụ. Đảng ủy xã cần rà soát các vị trí thuộc khối tham mưu, giúp việc, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể; xác định rõ nhiệm vụ thường xuyên, nhiệm vụ phát sinh, sản phẩm đầu ra, thời hạn xử lý và đầu mối phối hợp. Với vị trí kiêm nhiệm, phải làm rõ nhiệm vụ chính, nhiệm vụ phối hợp và giới hạn trách nhiệm.

Thứ hai, đổi mới bố trí, sử dụng và quy hoạch cán bộ, công chức theo năng lực thực chất. Việc bố trí nhân sự cần dựa trên yêu cầu vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ, khả năng thích ứng và phẩm chất chính trị. Đối với Hòa Hội, cần ưu tiên người có năng lực tham mưu, tổng hợp, kỹ năng số và hiểu biết địa bàn vào các vị trí văn phòng, tổ chức, kiểm tra, dân vận và Mặt trận.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu vị trí việc làm và tình huống công việc. Đào tạo không nên chỉ nhằm đủ chứng chỉ, mà phải chuyển sang bồi dưỡng theo nhóm năng lực: nghiệp vụ công tác Đảng, kiểm tra, giám sát, dân vận, văn phòng cấp ủy; kỹ năng viết báo cáo, tổng hợp tình hình, tham mưu nghị quyết; kỹ năng số, lưu trữ điện tử, bảo mật thông tin; kỹ năng đối thoại và xử lý tình huống ở địa bàn biên giới.

Thứ tư, đổi mới đánh giá cán bộ, công chức theo kết quả, sản phẩm và mức độ hài lòng. Đảng ủy xã cần xây dựng bộ chỉ báo phù hợp từng nhóm vị trí: văn phòng cấp ủy theo dõi văn bản đúng hạn, lỗi văn bản và chất lượng báo cáo; tổ chức, kiểm tra theo dõi hồ sơ đảng viên, kế hoạch kiểm tra và tham mưu kết luận; dân vận, Mặt trận, đoàn thể theo dõi nắm tình hình, đối thoại và phản hồi kiến nghị của Nhân dân.

Thứ năm, tăng cường năng lực chuyển đổi số và quản trị dữ liệu. Cần hình thành thói quen làm việc trên môi trường điện tử, quản lý nhiệm vụ bằng phần mềm, lưu trữ hồ sơ số và sử dụng dữ liệu để tổng hợp báo cáo. Với cán bộ, công chức còn hạn chế kỹ năng số, cần bồi dưỡng thực hành, phân công người hỗ trợ và đưa kết quả sử dụng hệ thống vào tiêu chí đánh giá.

Thứ sáu, nâng cao phẩm chất chính trị, liêm chính, trách nhiệm và kỹ năng dân vận. Đảng ủy xã cần duy trì sinh hoạt chuyên đề về trách nhiệm

nêu gương, phòng chống tiêu cực, tinh thần phục vụ dân và gắn với kiểm điểm công việc cụ thể. Cán bộ, công chức cần được khuyến khích đề xuất phương án trong khuôn khổ pháp luật, dám nhận nhiệm vụ, dám giải trình và chịu trách nhiệm với phần việc được giao.

Thứ bảy, bảo đảm điều kiện làm việc và cơ chế động viên phù hợp. Chất lượng cán bộ, công chức chịu tác động trực tiếp của hạ tầng công nghệ, điều kiện làm việc, áp lực hồ sơ và cơ chế ghi nhận kết quả. Vì vậy, cần quan tâm trang thiết bị, đường truyền, phần mềm, tài liệu hướng dẫn và chế độ bồi dưỡng theo quy định; đồng thời chú ý điều kiện đặc thù của cấp xã biên giới.

Thứ tám, thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát và điều chỉnh giải pháp theo chu kỳ. Đảng ủy xã cần định kỳ rà soát tiến độ, đánh giá kết quả theo quý hoặc sáu tháng, công khai điểm làm được, vấn đề chưa đạt và nguyên nhân cụ thể. Kiểm tra, giám sát cần hướng đến hỗ trợ điều chỉnh công việc, không chỉ phát hiện sai phạm.

2.5. Một số khuyến nghị đối với cấp tỉnh và cơ quan có thẩm quyền

Bên cạnh nỗ lực của Đảng ủy cấp xã, việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức ở cơ sở cần sự hỗ trợ của cấp tỉnh và cơ quan có thẩm quyền. Trước hết, cần sớm hoàn thiện hướng dẫn về vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và cơ chế đánh giá đối với các vị trí trong khối Đảng ủy, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã.

Thứ hai, cần xây dựng chương trình bồi dưỡng chuyên sâu cho cán bộ, công chức cấp xã sau sắp xếp, nhất là nghiệp vụ công tác Đảng, quản trị dữ liệu, chuyển đổi số, tham mưu tổng hợp, xử lý tình huống pháp lý và dân vận ở địa bàn biên giới. Chương trình nên giảm lý thuyết chung, tăng tình huống thực hành, mẫu biểu và công cụ áp dụng ngay.

Thứ ba, cần hỗ trợ hạ tầng công nghệ, phần mềm dùng chung và cơ chế liên thông dữ liệu cho cấp xã. Nếu cấp xã phải xử lý công việc trên môi trường điện tử nhưng hạ tầng không ổn định, dữ liệu không liên thông hoặc phần mềm khó sử dụng, chất lượng công việc khó cải thiện bền vững.

Thứ tư, cần có cơ chế bảo vệ, khuyến khích cán bộ, công chức chủ động, sáng tạo trong khuôn khổ pháp luật. Cơ chế này không nhằm hợp thức hóa sai sót, mà tạo điều kiện để cán bộ dám đề xuất, dám làm, dám chịu trách nhiệm khi hành động đúng quy định, đúng thẩm quyền và vì lợi ích chung.

III. KẾT LUẬN

Chất lượng cán bộ, công chức tại Đảng ủy cấp xã là yếu tố quan trọng bảo đảm hiệu quả lãnh đạo, quản trị và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu đối với đội ngũ này không chỉ dừng ở phẩm chất chính trị, đạo đức và trình độ đào tạo, mà còn mở rộng sang năng lực tham mưu tổng hợp, phối hợp liên thông, chuyên đổi số, xử lý tình huống và trách nhiệm giải trình. Thực tiễn xã Hòa Hội cho thấy đội ngũ có nền tảng tích cực, nhưng vẫn còn hạn chế về năng lực tham mưu, kỹ năng số, bố trí theo vị trí việc làm, đánh giá theo kết quả và tính chủ động trong xử lý công việc.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cần được thực

hiện theo logic quản lý rõ ràng: xác định tiêu chí, nhận diện yếu tố tác động, đánh giá đúng ưu điểm và hạn chế, làm rõ nguyên nhân, từ đó đề xuất giải pháp tương ứng. Các giải pháp như chuẩn hóa vị trí việc làm, đổi mới bố trí và quy hoạch, đào tạo theo năng lực thực hành, đánh giá theo sản phẩm, tăng cường chuyên đổi số, nâng cao liên chính và bảo đảm điều kiện làm việc chỉ có hiệu quả khi được triển khai đồng bộ, có kiểm tra, có minh chứng và có điều chỉnh thường xuyên. Từ trường hợp Hòa Hội có thể thấy: chất lượng cán bộ, công chức cấp xã sẽ quyết định lớn đến khả năng vận hành thực chất của mô hình chính quyền địa phương hai cấp và mức độ tin cậy của Nhân dân đối với hệ thống chính trị ở cơ sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, Tập I, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, Tập II, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Quốc hội (2025), Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15, Hà Nội.

Quốc hội (2025), Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, Hà Nội.

Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2025), Nghị quyết số 1682/NQ-UBTVQH15 ngày 16/6/2025 về sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Tây Ninh năm 2025, Hà Nội.

Chính phủ (2025), Nghị định số 335/2025/NĐ-CP ngày 21/12/2025 quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức, Hà Nội.

Đảng ủy xã Hòa Hội (2026), Báo cáo công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị xã Hòa Hội năm 2025 và quý I năm 2026, Tây Ninh.

Đảng ủy xã Hòa Hội (2026), Báo cáo thống kê đội ngũ cán bộ, công chức tại Đảng ủy xã Hòa Hội tính đến tháng 4 năm 2026, Tây Ninh.