

Đổi mới bồi dưỡng công chức lĩnh vực Công Thương cấp xã theo hướng thực chiến, phát triển năng lực thực thi công vụ

TS. Hoàng Trường; ThS. Trần Phương Thảo

Viện Nghiên cứu Chiến lược, Chính sách Công Thương

Tóm tắt: Trong bối cảnh tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, yêu cầu đối với công chức lĩnh vực Công Thương cấp xã ngày càng cao, đòi hỏi công tác bồi dưỡng phải gắn chặt hơn với vị trí việc làm và nhiệm vụ thực tế. Bài viết đề xuất đổi mới bồi dưỡng theo hướng “thực chiến”, lấy nhiệm vụ thực tế làm trung tâm, kết hợp kiến thức với quy trình nghiệp vụ, tình huống và thực hành. Trọng tâm của phương thức này là chuyển từ “học để biết” sang “học để làm”, từ truyền đạt kiến thức sang phát triển năng lực thực thi, giúp người học xác định đúng nhiệm vụ, thẩm quyền, lựa chọn phương án và tổ chức xử lý công việc. Trên cơ sở kết quả xây dựng chương trình và tài liệu bồi dưỡng, bài viết đề xuất đổi mới đồng bộ về nội dung, phương thức tổ chức và đánh giá, hướng tới học từ thực tiễn, thực hành trên công việc và nâng cao khả năng vận dụng ngay sau bồi dưỡng.

Từ khóa: công chức cấp xã; lĩnh vực Công Thương; chính quyền địa phương 2 cấp; bồi dưỡng thực chiến; năng lực thực thi; đào tạo, bồi dưỡng.

1. Một số vấn đề từ thực tiễn

1.1. Bối cảnh mới và yêu cầu mới đối với công chức Công Thương cấp xã

Việc tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình 2 cấp, gắn với đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đang làm thay đổi yêu cầu đối với hoạt động quản lý nhà nước ở cấp xã. Trong lĩnh vực Công Thương, công chức cấp xã ngày càng trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến công nghiệp, thương mại, năng lượng, an toàn thực phẩm, kinh doanh có điều kiện và hỗ trợ người dân, doanh nghiệp, hộ kinh doanh. Vì vậy, yêu cầu đối với đội ngũ này không chỉ là nắm vững quy định chuyên ngành mà còn phải xác định đúng nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm và tổ chức xử lý công việc tại cơ sở.

Sự thay đổi về nhiệm vụ đặt ra yêu cầu tương ứng đối với công tác bồi dưỡng. Hồ sơ nhiệm vụ xác định rõ định hướng chuyển từ truyền đạt kiến thức đơn thuần sang phát triển năng lực thực thi nhiệm vụ, kỹ năng xử lý công việc thực tế, phối hợp liên ngành và ứng dụng công nghệ số. Như vậy, bồi dưỡng không thể chỉ nhằm giúp cán bộ “biết quy định”, mà phải hướng tới khả năng vận dụng quy định để giải quyết công việc.

Đây là cơ sở để đặt ra yêu cầu đổi mới phương thức bồi dưỡng theo hướng lấy nhiệm vụ thực tế làm trung tâm, giảm truyền đạt lý thuyết, tăng thực hành và rèn luyện năng lực xử lý tình huống. Mục tiêu cuối cùng là giúp cán bộ sau bồi dưỡng có thể vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực hiện nhiệm vụ được giao một cách chủ động, đúng thẩm quyền và hiệu quả.

1.2. Hạn chế của phương thức bồi dưỡng truyền thống

Phương thức bồi dưỡng chủ yếu theo trình tự giảng viên truyền đạt – học viên tiếp nhận – kiểm tra kiến thức có ưu điểm trong việc cập nhật và hệ thống hóa thông tin, nhưng chưa giải quyết đầy đủ khoảng cách giữa kiến thức được học và yêu cầu xử lý công việc thực tế. Trong quản lý nhà nước lĩnh vực Công Thương, một vụ việc phát sinh thường đòi hỏi cán bộ phải tự nhận diện vấn đề, xác định thẩm quyền, tìm kiếm căn cứ pháp lý, lựa chọn phương án, tham mưu, phối hợp và tổ chức thực hiện. Do đó, biết quy định pháp luật chưa đồng nghĩa với làm được công việc; có kiến thức nghiệp vụ chưa đồng nghĩa với có năng lực thực thi nhiệm vụ. Hồ sơ nhiệm vụ cũng yêu cầu tài liệu bồi dưỡng phải gắn kiến thức pháp luật và cơ chế phân cấp, phân quyền với tình huống thực tế, quy trình nghiệp vụ và biểu mẫu tham khảo.

Từ thực tế đó, đổi mới bồi dưỡng cần chuyển từ cách tiếp cận “học để biết” sang “học để làm”, từ lấy nội dung kiến thức làm trung tâm sang lấy nhiệm vụ và năng lực thực thi làm trung tâm. Lý thuyết vẫn là nền tảng, nhưng cần được đặt trong các tình huống và quy trình công việc cụ thể để người học được thực hành, xử lý và rút kinh nghiệm. Đây là cơ sở hình thành cách tiếp cận bồi dưỡng thực chiến: học từ thực tiễn, thực hành trên công việc và hướng tới khả năng vận dụng vào nhiệm vụ ngay sau bồi dưỡng.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu kết hợp với tiếp cận theo năng lực thực thi nhiệm vụ. Các nội dung trong hồ sơ nhiệm vụ và tài liệu bồi dưỡng được phân tích trên cơ sở yêu cầu về vị trí việc làm, nhiệm vụ quản lý nhà nước lĩnh vực Công Thương ở cấp xã, từ đó xác định những năng lực cần thiết và cách thức chuyển hóa các yêu cầu đó thành nội dung, phương pháp bồi dưỡng. Hồ sơ nhiệm vụ cũng xác định chương trình phải được thiết kế gắn với vị trí việc làm, yêu cầu thực thi nhiệm vụ và tình huống thực tế.

Điểm cốt lõi của phương pháp nghiên cứu là tiếp cận từ “nhiệm vụ thực tế” thay vì bắt đầu từ “nội dung kiến thức”. Theo đó, quá trình thiết kế bồi dưỡng được xem xét theo chuỗi:

Nhiệm vụ thực tế → năng lực cần có → kiến thức, kỹ năng và quy trình cần thiết → tình huống thực tế → thực hành, mô phỏng → đánh giá khả năng hoàn thành công việc.

Cách tiếp cận này cho phép xác định nội dung bồi dưỡng trên cơ sở câu hỏi “công chức cần làm được gì?”, thay vì chỉ đặt câu hỏi “công chức cần biết gì?”. Kiến thức pháp luật và chuyên môn vì vậy được xem là nền tảng để thực hiện nhiệm vụ, còn tình huống, bài tập và mô phỏng là phương tiện chuyển hóa kiến thức thành năng lực thực thi.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu phân tích chương trình và tài liệu bồi dưỡng theo các tiêu chí chủ yếu: tính phù hợp với nhiệm vụ và thẩm quyền cấp xã; tính thực tiễn; mức độ gắn kết giữa kiến thức với quy trình nghiệp vụ; khả năng thực hành, xử

lý tình huống và khả năng vận dụng sau bồi dưỡng. Đây cũng là cơ sở để đề xuất mô hình bồi dưỡng theo hướng thực chiến, trong đó kết quả cuối cùng được xem xét không chỉ qua mức độ tiếp thu kiến thức mà quan trọng hơn là khả năng hoàn thành một nhiệm vụ cụ thể trong thực tế.

3. Những kết quả đạt được

3.1. Từ bồi dưỡng kiến thức sang phát triển năng lực thực thi

Kết quả nghiên cứu cho thấy yêu cầu đổi mới bồi dưỡng công chức Công Thương cấp xã trước hết phải bắt đầu từ thay đổi cách xác định mục tiêu bồi dưỡng. Nếu mục tiêu chủ yếu là cập nhật và truyền đạt kiến thức thì kết quả thường được đo bằng mức độ tiếp thu nội dung; trong khi yêu cầu của công việc lại đòi hỏi cán bộ phải vận dụng kiến thức để tham mưu, tổ chức thực hiện, kiểm tra, phối hợp và xử lý tình huống. Hồ sơ nhiệm vụ cũng xác định chương trình phải gắn với vị trí việc làm và yêu cầu thực thi nhiệm vụ, đồng thời nâng cao năng lực xử lý công việc thực tế.

Từ đó, nghiên cứu đề xuất chuyển từ cách tiếp cận “*bồi dưỡng kiến thức*” sang “*bồi dưỡng năng lực thực thi*”, thể hiện qua các thay đổi cơ bản sau:

Cách tiếp cận truyền thống	Cách tiếp cận theo hướng thực chiến
Học để biết	Học để làm
Truyền đạt kiến thức	Phát triển năng lực
Giảng viên là trung tâm	Công việc thực tế là trung tâm
Học theo nội dung chuyên môn	Học theo nhiệm vụ
Nặng về lý thuyết	Giảm lý thuyết, tăng thực hành
Kiểm tra kiến thức	Đánh giá khả năng xử lý công việc
Học xong mới vận dụng	Học đi đôi với làm
Tình huống minh họa	Tình huống mô phỏng thực tế
Biết quy định	Vận dụng được quy định để giải quyết công việc

Sự chuyển đổi này không có nghĩa là xem nhẹ kiến thức lý thuyết. Vấn đề là kiến thức phải được đặt trong bối cảnh sử dụng và chuyển hóa thành năng lực thực hiện nhiệm vụ. Đây cũng là định hướng đã được cụ thể hóa trong yêu cầu xây dựng tài liệu: kiến thức pháp luật và cơ chế phân cấp, phân quyền phải gắn với tình huống thực tế, quy trình nghiệp vụ và biểu mẫu phục vụ công việc.

3.2. Mô hình bồi dưỡng “thực chiến” cho công chức Công Thương cấp xã

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất **mô hình bồi dưỡng thực chiến**, trong đó người học được đặt vào vị trí của người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ thay vì chỉ tiếp nhận kiến thức từ giảng viên.

Quy trình có thể khái quát: *Tình huống thực tế* → *phân tích vấn đề* → *xác định nhiệm vụ, thẩm quyền* → *tra cứu và vận dụng quy định* → *lựa chọn phương án* → *thực hành xử lý* → *phối hợp* → *hoàn thiện sản phẩm công việc* → *phản hồi, rút kinh nghiệm*.

Cách tiếp cận này đã được thể hiện trong tài liệu bồi dưỡng thông qua việc kết hợp kiến thức với quy trình nghiệp vụ, tình huống và thực hành xử lý. Chẳng hạn, đối với sự cố tại cụm công nghiệp, tài liệu hướng dẫn người học đi qua một quy trình cụ thể từ tiếp nhận thông tin, đánh giá nguy cơ, cảnh báo, báo cáo, huy động lực lượng, phối hợp xử lý đến theo dõi và báo cáo kết quả.

Như vậy, “thực chiến” không đơn thuần là tăng số lượng bài tập, mà là đưa người học vào logic của một công việc thực tế, qua đó hình thành khả năng xử lý nhiệm vụ một cách chủ động và có trách nhiệm.

3.3. Học từ thực tiễn, thực hành trên công việc, làm được việc

Một nguyên tắc xuyên suốt của phương thức bồi dưỡng mới là: thực tiễn là đầu vào, thực hành là phương thức và khả năng hoàn thành công việc là đầu ra.

Theo đó, chương trình cần bảo đảm bốn yêu cầu: (i) nội dung xuất phát từ những nhiệm vụ công chức thực tế phải thực hiện; (ii) tình huống công việc được sử dụng như một đơn vị quan trọng của quá trình học tập; (iii) người học được trực tiếp thực hành thay vì chỉ nghe và ghi nhớ; (iv) kết quả cuối cùng được xem xét thông qua khả năng vận dụng vào nhiệm vụ.

Định hướng này phù hợp với cấu trúc sản phẩm của nhiệm vụ, trong đó chương trình được thiết kế theo hướng thiết thực, gắn với vị trí việc làm và yêu cầu thực thi; tài liệu phải gắn nội dung chuyên môn với tình huống, quy trình và biểu mẫu.

3.4. Thiết kế chương trình theo nhiệm vụ thay vì chỉ theo chuyên môn

Một điểm đáng chú ý là cần chuyển từ cách đặt câu hỏi “cần dạy nội dung gì?” sang “công chức cần xử lý những nhiệm vụ nào?”. Ví dụ, thay vì chỉ trình bày kiến thức về quản lý điện lực, có thể xây dựng tình huống: “*Trên địa bàn xã xảy ra sự cố công trình điện, công chức phụ trách Công Thương phải xử lý như thế nào?*”

Từ tình huống đó, người học phải xác định vấn đề, thẩm quyền, cơ quan phối hợp, căn cứ pháp lý, phương án xử lý và trách nhiệm báo cáo. Một tình huống như vậy đồng thời huy động nhiều nhóm kiến thức và kỹ năng khác nhau. Đây là cách chuyển từ “dạy nội dung” sang “dạy cách giải quyết vấn đề”.

3.5. Giảm lý thuyết, tăng thực hành

Đổi mới phương thức không đồng nghĩa với loại bỏ lý thuyết. Kiến thức pháp luật và chuyên môn vẫn là nền tảng, nhưng cần tập trung vào những nội dung thực sự cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ, dành nhiều hơn thời lượng cho tình huống, bài tập, mô phỏng, xử lý hồ sơ, lập văn bản, thảo luận và phản biện phương án.

Cách thiết kế này phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ về một chương trình 35–40 tiết theo hướng thiết thực và một bộ tài liệu có tính ứng dụng cao, gắn kiến thức với quy trình nghiệp vụ và tình huống thực tế.

3.6. Huấn luyện theo tình huống: làm mẫu – làm cùng – tự làm – phản hồi

Để biến kiến thức thành kỹ năng, quá trình bồi dưỡng cần có sự chuyển tiếp từ hướng dẫn sang tự thực hiện. Có thể tổ chức theo chuỗi: *Làm mẫu* → *làm cùng* → *tự làm* → *phản hồi* → *làm lại* → *đánh giá*.

Phương thức này phù hợp với các nhiệm vụ cần thao tác và xử lý cụ thể như xử lý hồ sơ, kiểm tra cơ sở kinh doanh, xử lý phản ánh, lập kế hoạch, ứng phó sự cố hoặc phối hợp liên ngành. Tài liệu hiện đã đưa vào nhiều nội dung thực hành xử lý tình huống, cho thấy đây là hướng có thể tiếp tục phát triển trong tổ chức bồi dưỡng.

3.7. Hình thành ngân hàng tình huống Công Thương cấp xã

Từ cách tiếp cận trên, một yêu cầu có tính lâu dài là xây dựng ngân hàng tình huống Công Thương cấp xã. Mỗi tình huống nên được cấu trúc thống nhất gồm: bối cảnh, vấn đề cần giải quyết, căn cứ pháp lý, yêu cầu đối với học viên, sản phẩm đầu ra và tiêu chí đánh giá.

Ngân hàng tình huống có thể được cập nhật thường xuyên từ thực tiễn quản lý về điện lực, chợ, kinh doanh có điều kiện, thương mại điện tử, an toàn thực phẩm, bảo vệ người tiêu dùng, gian lận thương mại và phối hợp liên ngành. Đây sẽ là nguồn học liệu có khả năng sử dụng lâu dài, đồng thời giúp chương trình bồi dưỡng thường xuyên được cập nhật từ thực tiễn.

4. Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu và cách tiếp cận bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực thực thi, một số kiến nghị được đề xuất như sau:

Thứ nhất, đổi mới triết lý bồi dưỡng, từ “bồi dưỡng những gì cán bộ chưa biết” sang “bồi dưỡng những gì cán bộ cần làm được”, lấy năng lực hoàn thành nhiệm vụ làm mục tiêu.

Thứ hai, đổi mới chương trình, lấy nhiệm vụ và vị trí việc làm làm trung tâm; tập trung vào những kiến thức, kỹ năng và quy trình thực sự cần thiết cho công việc.

Thứ ba, đổi mới phương thức, theo hướng giảm lý thuyết, tăng thực hành, tình huống và mô phỏng, gắn học với xử lý công việc thực tế.

Thứ tư, đổi mới đội ngũ giảng viên, kết hợp giữa giảng viên chuyên môn với chuyên gia và cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn tại cơ sở.

Thứ năm, đổi mới đánh giá, chuyển từ kiểm tra mức độ ghi nhớ sang đánh giá sản phẩm và khả năng xử lý tình huống, hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ sáu, xây dựng hệ sinh thái bồi dưỡng thực chiến, gồm chương trình, tài liệu, ngân hàng tình huống, quy trình, biểu mẫu và nền tảng số, tạo điều kiện để cán bộ tiếp tục tự học và cập nhật nghiệp vụ.

5. Kết luận

Trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình 2 cấp và yêu cầu phân cấp, phân quyền ngày càng rõ hơn, năng lực thực thi của công chức Công Thương cấp xã trở thành yếu tố có ý nghĩa trực tiếp đối với chất lượng quản lý nhà nước ở cơ sở. Điều này đặt ra yêu cầu không chỉ cập nhật kiến thức, mà phải đổi mới căn bản cách thức bồi dưỡng để đáp ứng những nhiệm vụ cụ thể mà công chức phải thực hiện.

Kết quả nghiên cứu cho thấy hướng đổi mới phù hợp là chuyển từ “bồi dưỡng kiến thức” sang “phát triển năng lực thực thi”, lấy nhiệm vụ và vị trí việc làm làm điểm xuất phát; chuyển từ “giảng dạy” sang “huân luyện”, từ học chủ yếu trên lớp sang học từ thực tiễn và thực hành trên công việc. Theo đó, kiến thức pháp luật và chuyên môn vẫn giữ vai trò nền tảng, nhưng cần được gắn với tình huống, quy trình, biểu mẫu và bài tập thực hành để người học có thể vận dụng vào xử lý nhiệm vụ.

Quan trọng hơn, kết quả bồi dưỡng cần được nhìn nhận không chỉ qua mức độ ghi nhớ kiến thức mà qua khả năng hoàn thành công việc. Đây cũng là cơ sở để hình thành phương thức bồi dưỡng thực chiến, trong đó người học được đặt vào những tình huống gần với công việc thực tế, được hướng dẫn, thực hành, phản hồi và tự hoàn thiện phương án xử lý.

Vì vậy, đổi mới bồi dưỡng công chức Công Thương cấp xã không đơn thuần là đổi mới nội dung chương trình hay phương pháp giảng dạy, mà là đổi mới cách tiếp cận đối với mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng. Từ “học để biết” chuyển sang “học để làm”; từ “biết quy định” hướng tới “vận dụng được quy định”; từ “học xong” hướng tới “bảo đảm khả năng thực hiện nhiệm vụ ngay sau bồi dưỡng”. Đây là hướng tiếp cận cần tiếp tục được hoàn thiện và áp dụng trong xây dựng các chương trình bồi dưỡng công chức lĩnh vực Công Thương ở cấp xã trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 /12 /2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đến năm 2030;

2. Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức;

3. Nghị định số 150/2025/NĐ-CP ngày 12 /6 /2025 của Chính phủ Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và UBND xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc TW

4. Nghị định số 139/2025/NĐ-CP ngày 12 / 6 / 2025 của Chính phủ Quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực QLNN của Bộ Công Thương

5. Nghị định số 146/2025/NĐ-CP ngày 12 / 6 /2025 của Chính phủ. Quy định về phân quyền, phân cấp trong lĩnh vực công nghiệp và thương mại.

6. Thông tư số 37/2025/TT-BCT ngày 14/ 6 / 2025 của Bộ Công Thương. Hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan chuyên môn về công thương thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc TW và UBND xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc TW

7. Quyết định số 700/QĐ-TTg ngày 20 /4 /2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức ở xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 2 cấp giai đoạn 2026-2031.

8. Kế hoạch số 559-KH/HVCTQG ngày 29 /4 /2026 của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí minh về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở giai đoạn 2026-2031