

XÂY DỰNG CƠ CHẾ KHUYẾN KHÍCH VÀ BẢO VỆ CÁN BỘ CÓ TƯ DUY ĐỔI MỚI, DÁM NGHĨ, DÁM LÀM, DÁM ĐỘT PHÁ, DÁM CHỊU TRÁCH NHIỆM VÌ LỢI ÍCH CHUNG

BÙI QUANG HUY*
BÙI THỊ HUYỀN MY**

Cán bộ và công tác cán bộ giữ vị trí đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp cách mạng. Thời gian qua, cùng với đội ngũ cán bộ năng động sáng tạo, vẫn còn một bộ phận biểu hiện “sợ trách nhiệm”, thiếu bản lĩnh đổi mới, chưa đáp ứng được yêu cầu mới. Trên cơ sở quán triệt quan điểm của Đảng và Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, bài viết phân tích sự cần thiết và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng cơ chế bảo vệ, khuyến khích cán bộ có tư duy đổi mới, dám đột phá vì lợi ích chung.

Từ khóa: Cơ chế; cán bộ; đổi mới; dám nghĩ; dám làm; đột phá; chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Cadres and cadre work hold a particularly important position and play a decisive role in the revolutionary cause. In recent years, alongside a contingent of dynamic and creative cadres, there has remained a segment exhibiting a “fear of responsibility,” a lack of innovative courage, and an incapability to meet new requirements. Based on a thorough understanding of the Party’s viewpoints and Government’s Decree No. 73/2023/ND-CP dated September 29, 2023, which stipulates mechanisms to encourage and protect dynamic, creative cadres who dare to think, dare to act, and dare to take responsibility for the common good, this article analyzes the necessity and proposes several solutions to build such mechanisms.

Keywords: Mechanisms; cadres; innovation; daring to think; daring to act; breakthroughs; taking responsibility for the common good.

NGÀY NHẬN: 28/9/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 27/11/2025 NGÀY DUYỆT: 16/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.359.2025.1367>

1. Sự cần thiết xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

Xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám

làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung là yêu cầu cần thiết trong công tác cán bộ

* PGS. TS, Trường Sĩ quan chính trị, Bộ Quốc phòng

** Đại học Kinh tế quốc dân

hiện nay. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”¹, “thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém”². Người yêu cầu cán bộ, công chức phải thực sự là công bộc của Nhân dân, có đạo đức cách mạng, cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư và kiên quyết đấu tranh với chủ nghĩa cá nhân, quan liêu, xa dân, tham ô, lãng phí. Quán triệt quan điểm này, Đảng luôn xác định công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”; đồng thời, đề cao tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách vì lợi ích chung.

Qua các kỳ Đại hội, từ Đại hội V (năm 1982), Đảng đề ra tiêu chuẩn đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có “tinh thần dám quyết định và dám chịu trách nhiệm để hoàn thành nhiệm vụ”³. Đến nay, tinh thần này tiếp tục được khẳng định trong nhiều nghị quyết của Bộ Chính trị, như: Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, xác định: “Phát huy tinh thần sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số...”; Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 về hội nhập quốc tế trong tình hình mới đề ra phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp lớn là: đẩy mạnh hội nhập quốc tế về khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, mở rộng không gian phát triển bền vững và hiện đại hóa đất nước; Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, chỉ ra rằng: “tư duy xây dựng pháp luật trong một số lĩnh vực còn thiên về quản lý, chất lượng pháp luật chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn”. Do đó, còn có những quy định chồng chéo,

mâu thuẫn, chưa rõ ràng, cản trở việc thực thi, không thuận lợi cho việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo, thu hút và khơi thông nguồn lực đầu tư.

Việc phân cấp, phân quyền chưa đủ mạnh, thủ tục hành chính còn rườm rà, tổ chức thực thi pháp luật vẫn là khâu yếu. Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân, yêu cầu xóa bỏ triệt để nhận thức, tư tưởng, quan niệm, thái độ định kiến về kinh tế tư nhân Việt Nam; đánh giá đúng vai trò quan trọng của kinh tế tư nhân đối với phát triển đất nước; nuôi dưỡng, khuyến khích tinh thần kinh doanh, đổi mới sáng tạo của người dân, doanh nghiệp, tôn trọng doanh nghiệp, doanh nhân, xác định doanh nhân là người chiến sĩ trên mặt trận kinh tế; Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, khẳng định: “Nhận thức sâu sắc, đầy đủ và thực hiện nhất quán quan điểm giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, quyết định tương lai dân tộc. Phát triển giáo dục và đào tạo là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân...”. Chính vì vậy, quan điểm và đường lối của Đảng luôn nhất quán trong việc khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, nhất là trong bối cảnh hiện nay.

2. Một số vấn đề trong tổ chức thực hiện công tác cán bộ và cơ chế bảo vệ cán bộ

Trên cơ sở quan điểm và các nghị quyết, Đảng, Nhà nước đã thể chế hóa bằng *Hiến pháp* năm 2013 và nhiều văn bản quy phạm pháp luật, như: *Luật Khoa học và Công nghệ*, *Luật Thi đua - Khen thưởng*, *Luật Sở hữu trí tuệ*, *Bộ luật Hình sự*. Trong đó, theo Điều 24 *Bộ luật Hình sự* năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017, 2025) quy định: “Hành vi gây ra thiệt hại trong khi thực hiện việc nghiên cứu, thử nghiệm, áp dụng tiến bộ khoa học, kỹ thuật và công nghệ mới mặc dù đã tuân thủ đúng quy trình, quy phạm, áp dụng đầy đủ

biện pháp phòng ngừa thì không phải là tội phạm”. Bên cạnh đó, Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ tiếp tục tạo hành lang pháp lý nhằm khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo. Cùng với công cuộc đổi mới, sắp xếp tinh gọn bộ máy hiện nay, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 172/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về xử lý, kỷ luật cán bộ, công chức, trong đó, đã giảm hai hình thức kỷ luật (giáng chức và hạ bậc lương) và đưa vào 11 nguyên tắc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, đặc biệt chú trọng bảo vệ người thi hành công vụ.

Chỉ thị, nghị quyết của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước đã tạo nên tầm quan trọng để xây dựng cơ chế, khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới. Lịch sử cách mạng Việt Nam ghi nhận nhiều tấm gương tiêu biểu về đổi mới sáng tạo và bản lĩnh trong quyết sách, như: cố Bí thư Tỉnh ủy Kim Ngọc, cố Tổng Bí thư Trường Chinh, cố Tổng Bí thư Nguyễn Văn Linh, cố Bí thư Thành ủy TP. Hồ Chí Minh Võ Văn Kiệt, cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng và nhiều thế hệ cán bộ khác. Đây là minh chứng sinh động ở các giai đoạn lịch sử đều xuất hiện những cán bộ kiên trung, dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới sáng tạo, vì lợi ích chung.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, việc triển khai công tác cán bộ và cơ chế bảo vệ cán bộ vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, đó là:

Hệ thống pháp luật và thể chế hóa chưa đầy đủ, còn chồng chéo, thiếu ổn định; một số quy định đã lạc hậu so với yêu cầu đổi mới sáng tạo, chưa kịp thời tháo gỡ các “điểm nghẽn” trong huy động và sử dụng nguồn lực nên gặp nhiều khó khăn về mặt thể chế, chính sách trong triển khai thực hiện. Nhiều cán bộ còn tâm lý e ngại, rủi ro pháp lý dẫn đến tình trạng “sợ sai, sợ trách nhiệm”, trong khi thực tiễn đòi hỏi sự quyết đoán, đột phá. Ngoài ra, hệ thống văn bản pháp quy còn thiếu thống nhất, đồng bộ, thường xuyên sửa đổi, bổ sung, khiến cán bộ lúng túng khi đề

xuất các sáng kiến mới. Công tác thi đua khen thưởng và cơ chế bảo vệ cán bộ chưa thật sự kịp thời, chưa đủ sức động viên, chưa tạo được môi trường để cán bộ yên tâm sáng tạo và cống hiến.

Trong bối cảnh toàn Đảng, toàn dân, toàn quân chuẩn bị Đại hội toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, các thế lực thù địch tăng cường chống phá công tác nhân sự và công tác cán bộ, yêu cầu cấp bách đặt ra là phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

3. Một số giải pháp

Một là, quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, tạo nền tảng xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới sáng tạo.

Xây dựng và bảo vệ đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trước hết là của cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan tham mưu của Đảng về công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, khơi dậy ý thức trách nhiệm, khát vọng cống hiến, đổi mới phương thức lãnh đạo; kiện toàn tổ chức của bộ máy chính trị tinh, gọn, mạnh, hiệu lực, hiệu quả gắn với phát triển nhân lực, thu hút và trọng dụng nhân tài.

Các tổ chức trong hệ thống chính trị có trách nhiệm tạo niềm tin, động lực và điều kiện thuận lợi để cán bộ triển khai nhiệm vụ. Đồng thời, phân cấp, phân quyền với ràng buộc trách nhiệm, tăng cường kiểm tra, giám sát xử lý nghiêm những sai phạm trong công tác cán bộ. Người đứng đầu cần chủ động khuyến khích, bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới thông qua cơ chế, hình thức phù hợp và hiệu quả.

Hai là, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi pháp luật bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, sáng tạo.

Đảng đã xác định: cán bộ có tư duy sáng

tạo, cách làm đột phá, tháo gỡ những điểm nghẽn trong cơ chế, chính sách, xử lý những vấn đề chưa được quy định hoặc quy định nhưng không phù hợp với thực tiễn, mang lại giá trị, hiệu quả. Để khuyến khích điều này, cần:

(1) Khẩn trương xây dựng văn bản quy phạm pháp luật quy định cơ chế thí điểm áp dụng trong phạm vi toàn quốc với cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị người đứng đầu xem xét, quyết định triển khai ý tưởng, đề án sáng tạo, bảo đảm không trái với đường lối, quan điểm của Đảng, *Hiến pháp*, pháp luật của Nhà nước, quyết định cho phép thực hiện hoặc thực hiện thí điểm.

(2) Cần có cơ chế mở trong các văn bản quy phạm pháp luật nhằm tháo gỡ vướng mắc trong xử lý các vấn đề phức tạp. Những bất cập, vướng mắc ở cấp nào thì cấp đó cho chủ trương tháo gỡ, trong văn bản nào thì cơ quan ban hành văn bản bản đó phải sửa đổi, điều chỉnh cho phù hợp.

(3) Bộ Nội vụ tiếp tục rà soát toàn bộ cơ chế, chính sách liên quan nhằm phù hợp yêu cầu đổi mới sáng tạo, khai thác tài sản trí tuệ và giảm thiểu rủi ro pháp lý cho cán bộ, công chức.

(4) Tổ chức rà soát toàn diện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật để kịp thời sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp. Xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, đổi mới sáng tạo để khơi dậy, phát huy hiệu quả tư duy năng động của đội ngũ cán bộ. Đây cũng là giải pháp để thực hiện một trong ba đột phá chiến lược đã được đề cập trong Văn kiện Đại hội lần thứ XIII và tiếp tục được góp ý trong Dự thảo các văn kiện trình Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.

Ba là, nâng cao chất lượng các khâu trong công tác cán bộ, trọng tâm là đổi mới công tác đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng toàn bộ công tác

cán bộ. Cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu phải thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát quá trình triển khai các đề án đổi mới, sáng tạo, động viên, kịp thời hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, chấn chỉnh sai sót, vi phạm⁴. Cần hoàn thiện tiêu chí đánh giá cán bộ theo kết quả thực thi nhiệm vụ. Bộ Nội vụ và các bộ, ngành cần hoàn thiện bộ tiêu chí vị trí việc làm gắn với tiêu chí đánh giá, bổ nhiệm, có cơ chế loại trừ những cán bộ sợ trách nhiệm, không hoàn thành chức trách, nhiệm vụ ra khỏi bộ máy. Cần khuyến khích, tôn trọng, ghi nhận, động viên cán bộ chủ động, tích cực đổi mới, sáng tạo cống hiến vì lợi ích chung; gắn với chế độ tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, tôn vinh nhằm tạo động lực thực chất.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ có tư duy đổi mới cần được chú trọng. Đây là khâu hết sức quan trọng trong công tác cán bộ, phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo trong đánh giá, quy hoạch, bố trí sử dụng cán bộ. Kiên quyết đưa ra khỏi cương vị lãnh đạo, quản lý những cán bộ vi phạm về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, suy thoái và trì trệ kéo dài. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, luân chuyển cán bộ, bồi dưỡng, rèn luyện thử thách cán bộ trong thực tiễn; phòng, chống chạy chức, chạy quyền xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có hành vi vi phạm. Cán bộ có năng lực nổi trội được ưu tiên quy hoạch, bổ nhiệm hoặc bố trí vượt cấp khi đủ điều kiện.

Bốn là, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, thực hiện tốt chính sách và tạo điều kiện cho cán bộ đổi mới, sáng tạo yên tâm cống hiến, phát triển.

Để có môi trường làm việc thuận lợi, trước hết cấp ủy và tổ chức đảng cần đổi mới tư duy, mở rộng dân chủ, tạo hành lang pháp lý, tự do tư tưởng, không để cán bộ bị ràng buộc bởi tư duy cũ, kìm hãm sự phát triển. Phát huy dân chủ, tự do đổi mới, sáng tạo phải được thể hiện bằng cơ chế, chính sách phù hợp, cần rà soát tổng thể hệ thống chính sách liên quan

đến đổi mới, sáng tạo và xây dựng, hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đương đầu với khó khăn thử thách, dám hành động vì lợi ích chung trong hệ thống chính trị. Trên cơ sở đó, loại bỏ những rào cản, sự chồng chéo, mâu thuẫn giữa các quy định; điều chỉnh, bổ sung hoặc thay thế bằng những chính sách mới, phù hợp với yêu cầu hiện nay.

Cấp ủy, người đứng đầu cần quan tâm tạo điều kiện cho cán bộ có ý tưởng đột phá, đánh giá nghiêm túc tính khả thi của ý tưởng để yêu cầu cán bộ xây dựng kế hoạch hoặc đề án phù hợp. Đồng thời, thường xuyên động viên, tin tưởng giao quyền cho cán bộ, xây dựng cơ chế và môi trường thuận lợi để cán bộ mạnh dạn đề xuất, triển khai sáng kiến. Để đổi mới, sáng tạo trở thành hoạt động thường xuyên, cần tiếp tục hoàn thiện thể chế để nhằm tạo ra môi trường làm việc hài hòa giữa lợi ích và đổi mới sáng tạo. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm lãnh đạo phối hợp xây dựng các cơ chế, chính sách để tạo động lực, niềm tin cho đội ngũ cán bộ. Trong quá trình triển khai nếu vướng mắc cần có giải pháp xử lý kịp thời; đồng thời, hỗ trợ nguồn lực, trang thiết bị cần thiết để cán bộ triển khai ý tưởng đổi mới, sáng tạo.

Bên cạnh đó, cần chú trọng công tác sơ kết, tổng kết, khen thưởng nhân rộng mô hình, sáng kiến hiệu quả, kịp thời thể chế hóa thành quy định pháp luật. Đồng thời, biểu dương, khen thưởng xứng đáng cán bộ có tư duy đổi mới, cách làm đột phá, sáng tạo mang lại hiệu quả cao.

4. Kết luận

Việc xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung là yêu cầu mang tính chiến lược trong giai đoạn phát triển mới của đất nước. Trước những vấn đề mới, phức tạp, chưa có tiền lệ, đòi hỏi phải hoàn thiện hệ

thống thể chế, chính sách, bảo đảm đồng bộ, minh bạch và ổn định, tạo hành lang pháp lý an toàn để cán bộ mạnh dạn sáng tạo, chủ động giải quyết các nhiệm vụ, tạo môi trường làm việc dân chủ, chuyên nghiệp, phát huy vai trò người đứng đầu. Đồng thời, cần nâng cao chất lượng công tác cán bộ, tăng cường kiểm tra, giám sát, bảo vệ kịp thời những cán bộ có bản lĩnh, dám hành động vì lợi ích chung. Thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên sẽ góp phần quan trọng xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới □

Chú thích:

1, 2. *Hồ Chí Minh toàn tập* (2011). Tập 5. H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 309, 280.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2005). *Văn kiện Đảng toàn tập*. Tập 43. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 340.

4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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*.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2024). *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025). *Nghị quyết 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 về hội nhập quốc tế trong tình hình mới*.

3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025). *Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*.

4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025). *Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân*.

5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*.

6. Chính phủ (2025). *Nghị định số 172/NĐ-CP ngày 30/6/2025 quy định về xử lý kỷ luật cán bộ*.

7. Quốc hội (2025). *Luật Cán bộ, công chức năm 2025*.