

# HOÀN THIÊN CƠ CHẾ BẢO VỆ CÁN BỘ “6 DÁM” TRONG BỐI CẢNH ĐẨY MẠNH PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG, LÃNG PHÍ, TIÊU CỰC

LÊ THỊ HOA \*

*Bài viết tập trung phân tích và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế bảo vệ đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, “6 dám” (dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thách thức, hành động vì lợi ích chung, vì nước, vì dân) trong bối cảnh Đảng và Nhà nước quyết liệt đẩy mạnh công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Việc xây dựng một “hành lang an toàn” cho cán bộ không chỉ là yêu cầu cấp bách để giải tỏa tâm lý e dè, sợ sai mà còn là động lực để đội ngũ cán bộ tự tin đột phá, góp phần hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước hùng cường.*

*Từ khóa: 6 dám; bảo vệ cán bộ; phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; hoàn thiện; công tác cán bộ.*

*This article focuses on analyzing and proposing solutions to improve mechanisms for protecting dynamic and innovative cadres who embody the spirit of the “six dares” - daring to think, daring to speak, daring to act, daring to take responsibility, daring to innovate creatively, and daring to confront difficulties and challenges for the common good, for the country, and for the people - in the context of the Party and the State intensifying efforts to prevent and combat corruption, wastefulness, and negative practices. Building a “safe corridor” for cadres is not only an urgent requirement to ease hesitation and fear of making mistakes, but also a driving force enabling officials to confidently pursue breakthroughs and contribute to realizing the aspiration for a prosperous and powerful nation.*

*Keywords: Six dares; cadre protection; anti-corruption, anti-wastefulness, and anti-negativity; improvement; cadre work.*

NGÀY NHẬN: 24/3/2026

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/4/2026

NGÀY DUYỆT: 18/5/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.364.2026.1502>

## 1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình lịch sử cách mạng Việt Nam, công tác cán bộ luôn được Đảng khẳng định là khâu “then chốt của then chốt”, quyết định sự thành bại của mọi đường lối,

chủ trương. Bước vào giai đoạn hiện nay, khi thế giới đang trải qua những biến động sâu sắc và đất nước đứng trước vận hội mới để

\* TS, Học viện Hành chính và Quản trị công

trở thành quốc gia phát triển vào năm 2045, yêu cầu về đội ngũ cán bộ có tầm vóc, trí tuệ, đạo đức và bản lĩnh càng trở nên cấp thiết. Đi cùng với khát vọng phát triển đó, công cuộc đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực đang diễn ra vô cùng quyết liệt, với tinh thần “không có vùng cấm, không có ngoại lệ” nhằm làm trong sạch bộ máy, củng cố vững chắc niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Tuy nhiên, thực tiễn sinh động của nền hành chính thời gian qua bộc lộ một nghịch lý là: sự quyết liệt trong công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và kỷ luật cán bộ, công chức có thể đã tạo ra một phản ứng phụ ngoài mong muốn, đó là tâm lý e dè, né tránh trách nhiệm, “sợ sai” ở một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức. Hiện tượng này như một loại “virus” gây trì trệ, lan rộng trong nhiều lĩnh vực từ đầu tư công, quản lý đất đai đến mua sắm thiết bị y tế, giáo dục... Từ đó, ảnh hưởng đến hoạt động của toàn bộ hệ thống hành chính, gây lãng phí thời gian và cơ hội, cản trở việc thu hút các nguồn lực đầu tư trong nước và quốc tế.

Nhận diện một cách thấu đáo vấn đề này, Bộ Chính trị đã ban hành 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, Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới; đặc biệt là Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 01/4/2026 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIV) về tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong giai đoạn mới. Những văn bản này không chỉ xác lập các chuẩn mực hành vi mà còn định hình một cơ chế vận hành mới, nơi tinh thần “6 dám” được coi là “vũ khí” sắc bén nhất để kiến tạo phát triển và đẩy lùi sự trì trệ, tiêu cực.

## 2. Cơ sở lý luận, chính trị - pháp lý về bảo vệ cán bộ “6 dám”

### 2.1. Tinh thần “6 dám” trong quản trị nhà nước hiện đại

Tinh thần “6 dám” là một chỉnh thể thống nhất trong nhân cách và đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ cách mạng giai đoạn mới. Đây không phải là sự liều lĩnh hay hành động tùy tiện vượt ngoài khuôn khổ mà là sự dẫn thân dựa trên nền tảng trí tuệ, bản lĩnh chính trị và khát vọng cống hiến vì lợi ích của Nhân dân và Tổ quốc. Trong đó:

(1) *Dám nghĩ*: là việc hình thành những ý tưởng đột phá, sẵn sàng vượt qua lối mòn và tư duy cũ kỹ. Trong bối cảnh mới, “dám nghĩ” giúp cán bộ chủ động nhận diện vấn đề từ sớm, từ xa, từ đó, ngăn chặn các mầm mống tiêu cực ngay từ khâu hoạch định chính sách, xây dựng kế hoạch, chương trình công tác.

(2) *Dám nói*: thể hiện bản lĩnh trong việc thẳng thắn đấu tranh tự phê bình và phê bình. Cán bộ dám lên tiếng trước những hành vi sai trái, tiêu cực hoặc lợi ích nhóm, đóng vai trò như một cơ chế giám sát trực tiếp nhằm phá vỡ sự “im lặng đồng lòng” trong phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực.

(3) *Dám làm*: đòi hỏi sự quyết liệt trong hành động để hiện thực hóa các giải pháp đổi mới vì lợi ích chung. Điều này giúp khắc phục tình trạng làm việc cầm chừng, đùn đẩy trách nhiệm - một hình thức tiêu cực gây lãng phí nguồn lực nhà nước.

(4) *Dám chịu trách nhiệm*: cán bộ không đổ lỗi cho hoàn cảnh khách quan, sẵn sàng nhận kỷ luật hoặc thực hiện văn hóa từ chức khi không hoàn thành nhiệm vụ. Đây là nền tảng để xây dựng văn hóa liêm chính và trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu.

(5) *Dám đổi mới sáng tạo*: chủ động áp dụng công nghệ và quy trình quản trị mới để nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia. Sự sáng tạo này tạo ra cơ chế “không thể” tham

những, lãng phí, tiêu cực thông qua việc minh bạch hóa bằng công nghệ số.

(6) *Dám đương đầu với khó khăn, thách thức, hành động vì lợi ích chung, vì nước, vì dân*: là không lùi bước trước áp lực từ các nhóm lợi ích hay những tình huống chưa có tiền lệ nhằm bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng và lợi ích của quốc gia.

6 phẩm chất này có mối quan hệ biện chứng, đan xen và làm tiền đề cho nhau, cấu thành một chỉnh thể nhân cách hoàn thiện của người cán bộ trong kỷ nguyên vươn mình. Việc thiếu hụt bất kỳ yếu tố nào cũng có thể dẫn đến sự lệch chuẩn: dám nghĩ mà không dám làm sẽ rơi vào chủ nghĩa giáo điều, lý thuyết suông; dám làm mà không dám chịu trách nhiệm sẽ dẫn đến chủ nghĩa cơ hội, vi phạm pháp luật; dám đương đầu nhưng thiếu đổi mới sáng tạo sẽ dẫn đến hành động manh động, duy ý chí. Những phẩm chất này tương đồng với lý luận quản trị rủi ro hiện đại trong khu vực công, nơi mà sự đổi mới thường đi kèm với các yếu tố bất định cần được bảo vệ bằng cơ chế quản trị rủi ro thay vì chỉ đơn thuần là kiểm soát rủi ro.

### 2.2. Cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám”

Sự phát triển của cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám” không phải là một tiến trình tách rời mà gắn liền với cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Cơ chế bảo vệ cán bộ đã trải qua quá trình thay đổi về mặt tư duy: từ Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung đến 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; hành lang pháp lý đã dần được hình thành. Đặc biệt với sự ra đời của Quy định số 144-QĐ/TW và Nghị quyết số 04-QĐ/TW, tư duy về bảo vệ cán bộ “6 dám” mới thực sự có bước đột phá mang tính hệ thống; đồng thời, nâng tầm tinh thần “6 dám” từ một chủ

trương khuyến khích thành một chuẩn mực đạo đức cách mạng bắt buộc, cụ thể: yêu cầu cán bộ phải “xây dựng bản lĩnh chính trị vững vàng trước mọi khó khăn, thử thách. Dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thách thức, hành động vì lợi ích chung, vì nước, vì dân” (khoản 3 Điều 2 Quy định số 144-QĐ/TW). Việc đưa “6 dám” vào chuẩn mực đạo đức có ý nghĩa quan trọng, tạo ra một thước đo để đánh giá tư cách cán bộ, đảng viên; đồng thời, là căn cứ để bảo vệ cán bộ khi thực hiện đúng các chuẩn mực.

Nghị quyết số 04-NQ/TW tiếp tục cụ thể hóa tinh thần “6 dám” trong bối cảnh đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong giai đoạn mới, theo đó, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực phải đặt lợi ích quốc gia - dân tộc lên trên hết, gắn với yêu cầu phát triển nhanh, bền vững; vừa kiên quyết đấu tranh vừa kiến tạo phát triển, khuyến khích và bảo vệ người đổi mới sáng tạo. Đặc biệt, Nghị quyết đặt ra mục tiêu tăng trưởng kinh tế “2 con số”, đòi hỏi bộ máy hành chính phải vận hành với tốc độ cao và hiệu quả vượt bậc, điều mà chỉ có tinh thần “6 dám” mới có thể đáp ứng.

### 2.3. Mối quan hệ biện chứng giữa tinh thần “6 dám” và công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực

Mối quan hệ này không loại trừ hay cản trở nhau mà là sự thống nhất biện chứng giữa “xây” và “chống”, tạo nên sức mạnh tổng hợp cho sự phát triển bền vững. Phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực là tiền đề và môi trường cho tinh thần “6 dám”. Công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực quyết liệt giúp siết chặt kỷ luật, kỷ cương, làm trong sạch bộ máy. Khi những hành vi trục lợi, “lợi ích nhóm” bị loại bỏ, xã hội sẽ hình thành một môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng. Điều này giúp cán bộ tự tin thực thi nhiệm vụ mà không lo bị chèn ép, từ đó, khẳng định vị thế và năng lực cống hiến.

Tinh thần “6 dám” là động lực và giải pháp căn cơ để phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực triệt để. Một đội ngũ cán bộ “6 dám” với bản lĩnh chính trị vững vàng là “kháng thể” mạnh nhất trước tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Dám nói, dám đương đầu giúp cán bộ có dũng khí đấu tranh, phản biện trước những dấu hiệu sai phạm của đồng nghiệp hoặc cấp trên, ngăn chặn tiêu cực từ sớm, từ xa. Dám đổi mới, sáng tạo giúp tìm ra các giải pháp cải cách hành chính, chuyển đổi số, loại bỏ những kẽ hở về cơ chế, chính sách - vốn là “mảnh đất” cho tham nhũng, lãng phí, tiêu cực nảy sinh.

Tinh thần “6 dám” và công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực thống nhất trong mục tiêu vì lợi ích chung, bảo vệ lợi ích của Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực nhằm ngăn chặn việc thất thoát nguồn lực, còn “6 dám” nhằm khơi thông và nhân lên các nguồn lực đó.

### 3. Những “điểm nghẽn” trong cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám” hiện nay

*Thứ nhất*, điểm nghẽn đầu tiên nằm ở sự không đồng bộ giữa quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Kết luận số 14-KL/TW và Quy định số 144-QĐ/TW khuyến khích cán bộ đột phá, tuy nhiên, các văn bản quy phạm pháp luật, như: *Luật Đầu tư công*, *Luật Ngân sách nhà nước* hay *Bộ luật Hình sự* vẫn áp dụng các tiêu chí về sự tuân thủ quy trình. Một sai sót nhỏ về thủ tục trong quá trình thí điểm đổi mới có thể dẫn đến hậu quả pháp lý nặng nề, khiến cán bộ không dám mạo hiểm. Về mặt nguyên tắc xây dựng pháp luật, Nghị định số 73/2023/NĐ-CP là văn bản dưới luật, do vậy, khi quy định về việc miễn, giảm trách nhiệm thì không thể vô hiệu hóa hoặc thay thế các chế tài nghiêm khắc đã được quy định cứng trong các luật do Quốc hội ban hành, như: *Bộ luật Hình sự*, *Luật Cán bộ*, *công chức*, *Luật Đất đai*, *Luật Đấu thầu*, *Luật Xây dựng* hay *Luật Quản lý, sử dụng tài sản công*. Thực

tiễn pháp lý chỉ ra rằng, khi một cán bộ thực hiện sáng kiến “vượt rào” (tháo gỡ cơ chế chưa có quy định), dù mục tiêu ban đầu hoàn toàn vì lợi ích chung và mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội to lớn, hành vi đó về cấu thành hình thức vẫn là hành vi vi phạm pháp luật hiện hành.

Trong trường hợp sáng kiến thử nghiệm thất bại hoặc gặp rủi ro thị trường bất khả kháng, gây thiệt hại về tài sản nhà nước, các cơ quan chức năng tiến hành thanh tra, kiểm tra, kiểm toán hoặc điều tra sẽ bị ràng buộc bởi các luật chuyên ngành có hiệu lực pháp lý cao hơn để xem xét trách nhiệm. Khi đối chiếu với *Bộ luật Hình sự*, những hành vi này có thể bị khép vào các tội danh, như: (1) Tội thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng; (2) Tội vi phạm quy định về quản lý, sử dụng tài sản nhà nước gây thất thoát, lãng phí; (3) Tội lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành công vụ. Đối diện với rủi ro pháp lý quá lớn, cơ chế tự bảo vệ của cán bộ sẽ kích hoạt, dẫn đến tinh thần “6 dám” có thể bị triệt tiêu.

*Thứ hai*, sự thiếu vắng các tiêu chí định lượng để phân biệt giữa “đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung” và “cố ý vi phạm để trục lợi”. Hiện nay, việc xác định “động cơ trong sáng” vẫn mang tính cảm tính, phụ thuộc vào ý chí chủ quan của cơ quan thanh tra, kiểm tra. Điều này tạo ra rủi ro cho cán bộ vì kết quả của sự đổi mới không phải lúc nào cũng thành công ngay lập tức, có những sáng kiến cần thời gian dài để chứng minh hiệu quả, nhưng rủi ro thì hiện hữu ngay tức thì. Khoảng trống giữa định hướng chính trị rộng lớn và chế định pháp lý chặt chẽ tạo ra một “vùng xám” rủi ro, nơi người cán bộ dần dần cảm thấy thiếu vắng một cơ chế bảo vệ thực thụ mang tính pháp lý.

*Thứ ba*, tâm lý “sợ sai” trong một bộ phận cán bộ giữ trọng trách, trở thành rào cản tâm lý “bóp nghẹt” ý chí chiến đấu, làm cho cán bộ chọn giải pháp an toàn, đó là làm đúng quy trình, dù quy trình đó không còn hiệu quả. Sự

thiếu khoan dung của hệ thống quản lý hiện hành đối với những thất bại mang tính thử nghiệm cũng là một nguyên nhân khiến cán bộ “nhụt chí”. Trong các lĩnh vực nhạy cảm, như: mua sắm công, đầu tư y tế, quản lý đất đai, nhiều cán bộ chọn cách làm việc cầm chừng, không dám đưa ra quyết định đột phá vì lo ngại “làm nhiều sai nhiều”. Thực trạng có tiền mà không dám tiêu, các dự án đầu tư công bị đình trệ do thiếu chữ ký phê duyệt là minh chứng cho việc cơ chế bảo vệ chưa đủ làm cán bộ yên tâm.

*Thứ tư*, áp lực từ thanh tra, kiểm tra và sự vắng bóng cơ chế đánh giá linh hoạt, thích ứng phù hợp. Công tác phát hiện, xử lý tham nhũng, lãng phí, tiêu cực qua hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm toán thời gian qua đã đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, dưới góc độ tâm lý học hành chính, mặt trái của sự quyết liệt “không có vùng cấm, không có ngoại lệ” này là việc hệ thống công vụ có thể bị đặt dưới một trạng thái căng thẳng và lo sợ thường trực. Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc trong khu vực công hiện nay có nguy cơ tập trung quá mức vào việc kiểm tra sự tuân thủ quy trình, thủ tục hành chính, thay vì đánh giá hiệu quả cuối cùng của công việc và giá trị mang lại cho xã hội.

Khi một sai sót được phát hiện, việc phân tích, bóc tách nguyên nhân khách quan (do lỗi hệ thống, sự cố bất khả kháng, rào cản cơ chế mới...) và nguyên nhân chủ quan (do tư lợi, thiếu trách nhiệm...) chưa được đánh giá toàn diện. Sự thiếu vắng một cơ chế “đánh giá bao dung” đối với những sai lầm thuần túy do kỹ năng quản trị mới, do rủi ro thị trường hoặc do sự biến thiên khó lường của thực tiễn vĩ mô đã đẩy cán bộ vào thế co cụm.

#### **4. Hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám” trong bối cảnh đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực**

*Một là*, tính thống nhất và đồng bộ của hệ thống thể chế. Thống nhất giữa kỷ luật Đảng

và trách nhiệm pháp lý trong bảo vệ cán bộ. Hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám” phải bắt đầu từ việc đồng bộ hóa tư duy giữa kỷ luật Đảng và trách nhiệm pháp lý. Kỷ luật Đảng phải là “điểm tựa” chính trị nhưng pháp luật phải là “lá chắn” pháp lý. Nghị quyết số 04-NQ/TW xác định rõ: phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực không được làm cản trở sự phát triển. Do đó, yêu cầu đặt ra là phải xây dựng được một cơ chế “liên thông” trong việc xem xét kỷ luật: khi một cán bộ được tổ chức đảng xác nhận là đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung, các cơ quan tư pháp cần coi đó là tình tiết loại trừ trách nhiệm hình sự hoặc miễn trách nhiệm hình sự.

*Hai là*, chuyển đổi từ “kiểm soát rủi ro” sang “quản trị rủi ro” dựa trên dữ liệu. Trong quản trị hiện đại, không thể loại bỏ hoàn toàn rủi ro nếu muốn đổi mới. Yêu cầu hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ cần gắn liền với việc xây dựng hệ thống quản trị rủi ro thông minh. Thay vì áp dụng các biện pháp kiểm soát mang tính siết chặt, dễ làm triệt tiêu động lực đổi mới, sáng tạo, Nhà nước cần kiến tạo hành lang để cán bộ dám thử nghiệm. Điều này yêu cầu việc ứng dụng công nghệ số và dữ liệu lớn (Big Data) để giám sát quá trình đổi mới theo thời gian thực, giúp phát hiện sớm các dấu hiệu tiêu cực; đồng thời, bảo vệ những người đang thực hiện đúng lộ trình sáng tạo đã phê duyệt.

*Ba là*, cụ thể hóa chuẩn mực đạo đức trong Quy định số 144-QĐ/TW thành tiêu chí đánh giá cán bộ. Bảo vệ cán bộ không có nghĩa là bảo vệ mọi sai sót. Yêu cầu đặt ra là phải sử dụng Quy định số 144-QĐ/TW làm căn cứ để nhận diện cán bộ xứng đáng được bảo vệ. Cơ chế bảo vệ cần gắn liền với kết quả đầu ra thay vì chỉ nhìn vào quá trình. Một cán bộ “6 dám” phải được đánh giá qua sự chuyển biến thực tiễn của địa phương, đơn vị, qua mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp.

*Bốn là*, xây dựng văn hóa “kiến tạo phát triển” và chấp nhận sai sót trong đổi mới.

Một yêu cầu quan trọng nhưng thường bị bỏ qua là xây dựng văn hóa tổ chức. Trong bối cảnh đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực cần xây dựng một môi trường mà ở đó sự đổi mới được tôn vinh và sai sót trong quá trình tìm tòi được bao dung. Nghị quyết số 04-NQ/TW nhấn mạnh việc xây dựng văn hóa liêm chính nhưng liêm chính phải đi đôi với mong muốn được cống hiến.

### 5. Một số giải pháp

*Thứ nhất*, luật hóa cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám”. Sự hạn chế về hiệu lực pháp lý của Nghị định số 73/2023/NĐ-CP đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với cơ quan lập pháp, do đó, cần sớm nghiên cứu, xem xét ban hành một đạo luật chuyên biệt về bảo vệ cán bộ, đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung hoặc sửa đổi, bổ sung đồng bộ các điều khoản “ngoại lệ” vào *Luật Cán bộ, công chức, Bộ luật Hình sự, Luật Đấu thầu, Luật Xây dựng, Luật Quản lý tài sản công, Luật Đầu tư*. Theo đó, một khi đề xuất đổi mới mang tính đột phá đã được cấp ủy, cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, tuân thủ tuyệt đối các nguyên tắc công khai, minh bạch, dân chủ quy định tại Nghị định số 73/2023/NĐ-CP cần được khuyến khích bảo vệ. Đây là “tấm khiên” pháp lý mạnh nhất giải phóng nỗi lo sợ cho cán bộ.

*Thứ hai*, thiết lập quy trình “Sandbox” trong hành chính công. Rút kinh nghiệm từ sự thành công trong quản lý lĩnh vực kinh tế số (điển hình như Fintech), nền hành chính nhà nước cần mạnh dạn áp dụng cơ chế “Sandbox” đối với các sáng kiến chính sách và mô hình quản lý mới. Các đề xuất mang tính đột phá sẽ được cơ quan có thẩm quyền cho phép thực hiện trong một phạm vi không gian (một xã, một phường, một sở) và thời gian giới hạn có kiểm soát chặt chẽ.

Tổn thất tài chính (nếu có xảy ra trong giới hạn cho phép của khung Sandbox) được ngân sách nhà nước hạch toán và coi là “chi phí nghiên cứu và phát triển” của Nhà nước phục

vụ cho quá trình cải cách thể chế. Người ra quyết định và tổ chức thực hiện trong khung này được xem xét không bị truy cứu trách nhiệm nếu làm thất thoát tài sản.

*Thứ ba*, chuyển đổi mô hình quản trị và ứng dụng công nghệ. Đội ngũ cán bộ “6 dám” không thể hình thành và trưởng thành bền vững trong một hệ thống quản trị hành chính thủ công, thô sơ, thiếu dữ liệu và phụ thuộc quá nhiều vào cảm tính cá nhân của người lãnh đạo. Cần một cuộc cách mạng về phương thức quản trị. Xây dựng hệ thống đánh giá cán bộ dựa trên dữ liệu giúp tách biệt yếu tố cảm tính, bè phái, nhận diện chính xác và công bằng những cán bộ thực sự có tư duy “6 dám” để tham mưu cho Đảng trong công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm.

Bên cạnh đó, xây dựng bộ chỉ số đánh giá tín nhiệm trực tiếp từ người dân, lấy sự hài lòng của Nhân dân làm tiêu chí đánh giá cán bộ. Những cán bộ có sáng kiến đột phá, dũng cảm tháo gỡ điểm nghẽn, mang lại lợi ích trực tiếp, tạo ra việc làm, cải thiện cơ sở hạ tầng, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân tại địa phương cần được Nhân dân trực tiếp ghi nhận thông qua các nền tảng đánh giá minh bạch (ứng dụng công dân số). Sự ủng hộ to lớn của Nhân dân giúp cán bộ vững tin trong việc ra quyết định đột phá.

*Thứ tư*, tạo động lực kinh tế qua Quỹ tiền thưởng và chế độ đãi ngộ đột phá. Cơ sở pháp lý cho giải pháp này dựa trên Nghị định số 73/2024/NĐ-CP về chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức. Để chuyển đổi thực chất từ khuyến khích tinh thần sang bảo đảm lợi ích vật chất, các cơ quan cần thiết lập Quỹ tiền thưởng hằng năm độc lập với quỹ thi đua, khen thưởng (khoản 3 Điều 4 Nghị định số 73/2024/NĐ-CP). Cơ chế này cho phép chi thưởng đột xuất cho cán bộ có sáng kiến đột phá tháo gỡ “điểm nghẽn” mang lại lợi ích cho cơ quan, đơn vị. Đi đôi với đãi ngộ tài chính là việc ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn và áp dụng cơ chế bổ nhiệm vượt cấp đối với những cán bộ xuất sắc trong thực hiện

các nhiệm vụ với tinh thần “6 dám” nhằm tạo ra lộ trình sự nghiệp hấp dẫn cho những người dám dẫn thân.

*Thứ năm*, chuẩn hóa bộ chỉ số định lượng (KPI) dựa trên tinh thần “6 dám” nhằm loại bỏ sự cảm tính trong đánh giá. Công tác quản trị cán bộ cần áp dụng phương pháp đo lường bằng KPI theo nguyên tắc “6 rõ” (rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm và rõ thẩm quyền). Tinh thần “6 dám” trong Quy định số 144-QĐ/TW phải được lượng hóa thành thang điểm 100 với các tiêu chí cụ thể, như: số lượng đề án đổi mới được duyệt, giá trị ngân sách tiết kiệm được từ cải cách hoặc mức độ rút ngắn thời gian xử lý thủ tục hành chính. Kết quả định lượng này là căn cứ để sàng lọc những cán bộ có tư duy “né tránh việc khó”.

*Thứ sáu*, xây dựng văn hóa “An toàn tâm lý” và cơ chế phục hồi quyền lợi công khai. Theo lý thuyết về an toàn tâm lý, cán bộ chỉ có thể sáng tạo khi họ tin rằng tổ chức sẽ không truy cứu trách nhiệm khi họ thừa nhận sai lầm trong quá trình thử nghiệm. Giải pháp then chốt là thực hiện nghiêm Quy định số 117-QĐ/TW ngày 18/8/2023 của Bộ Chính trị về xin lỗi và phục hồi quyền lợi của tổ chức đảng, đảng viên bị kỷ luật oan. Việc phục hồi danh dự kịp thời không chỉ là sự công bằng cá nhân mà còn là giải pháp củng cố niềm tin, giúp toàn hệ thống xóa bỏ rào cản tâm lý để dẫn thân vì lợi ích chung của đất nước.

### 6. Kết luận

Hoàn thiện cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám” trong bối cảnh đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực không chỉ là việc tạo ra những đặc quyền mà là xây dựng một hệ thống quản trị quốc gia liêm chính, minh bạch và hiệu quả. Đây là chìa khóa để giải phóng nguồn lực trí tuệ của dân tộc, đưa đất nước vượt qua bẫy thu nhập trung bình. Việc ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TW và Nghị quyết số 05-NQ/TW ngày 07/4/2026 Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung

ương Đảng (khóa XIV) về đổi mới, nâng cao hiệu lực công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng đã thể hiện bản lĩnh của Đảng trong việc nhìn thẳng vào sự thật, vừa siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính vừa bảo vệ những cán bộ ưu tú. Tuy nhiên, để cơ chế này thực sự trở thành “điểm tựa” vững chắc, cần sự vào cuộc quyết liệt của toàn bộ hệ thống chính trị, từ lập pháp, hành pháp đến tư pháp nhằm tạo ra một “hành lang sáng tạo” an toàn, rộng mở cho mọi cán bộ. Một đội ngũ cán bộ “6 dám” được bảo vệ bởi pháp luật và được nuôi dưỡng bởi văn hóa trọng dụng nhân tài sẽ là động lực mạnh mẽ đưa Việt Nam trở thành một quốc gia thịnh vượng, hạnh phúc và văn minh. □

### Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2026). *Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 01/4/2026 về tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong giai đoạn mới.*
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2026). *Nghị quyết số 05-NQ/TW ngày 10/4/2026 về đổi mới, nâng cao hiệu lực công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng.*
3. 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.*
4. Bộ Chính trị (2023). *Quy định số 117-QĐ/TW ngày 18/8/2023 về xin lỗi và phục hồi quyền lợi của tổ chức đảng, đảng viên bị kỷ luật oan.*
5. Bộ Chính trị (2024). *Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới.*
6. Chính phủ (2023). *Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 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.*
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIV. Tập I, II.* H.NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
8. *Đổi mới quản trị nhà nước theo hướng hiện đại, hiệu quả là yêu cầu tất yếu khách quan để phát triển đất nước.* <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 03/3/2022.