

# THỰC HIỆN NGHIÊM NGUYÊN TẮC TỰ PHÊ BÌNH VÀ PHÊ BÌNH TRONG XÂY DỰNG TỔ CHỨC ĐẢNG

ĐỖ DUY TUẤN\*  
VŨ ĐÌNH HUYNH\*\*

*Ngay sau khi giành chính quyền cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm nhận ra những "nguy cơ" của một đảng cầm quyền, như: địa phương chủ nghĩa, óc bè phái, óc quân phiệt, quan liêu, vô kỷ luật, ích kỷ; kiêu ngạo; tham ô; hủ hóa... Đây chính là rào cản trong tiến trình cách mạng. Để khắc phục những hạn chế đó, trước hết, cần thực hiện nghiêm túc, hiệu quả nguyên tắc "tự phê bình và phê bình", bởi "một dân tộc, một đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân..."<sup>1</sup>.*

*Từ khóa: Tự phê bình và phê bình; đảng cách mạng; tổ chức đảng; xây dựng Đảng.*

*As soon as the revolutionary government was established, President Ho Chi Minh early recognized the "dangers" of a ruling party such as localism, factionalism, militarism, red tape; being undisciplined, selfish, and arrogant; embezzlement, corruption which were the barriers in the revolutionary process. To overcome these barriers, first of all, it is necessary to seriously and effectively implement the principle of "self-criticism and criticism", because "a nation, a party and a person who was great and gained attraction yesterday is certainly loved and praised today and tomorrow if the cleanliness does not remain any more and the individualism prevails..."<sup>1</sup>.*

*Keywords: Self-criticism and criticism; revolutionary party; party organization; Party building.*

NGÀY NHẬN: 18/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Tự phê bình và phê bình trong tổ chức đảng

Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, tự phê bình và phê bình (TPB&PB) là quy luật phát triển của đảng cách mạng: "Tự phê bình là một việc tuyệt đối cần thiết cho hết thảy mọi chính đảng sống và đầy sức sống. Không gì tầm thường bằng chủ nghĩa lạc quan tự mãn"<sup>2</sup>. "Tất cả những đảng cách mạng đã bị tiêu vong cho đến nay, đều bị tiêu vong vì tự cao tự đại, vì không biết nhìn rõ cái gì tạo nên

sức mạnh của mình và vì sợ sệt không dám nói lên những nhược điểm của mình. Còn chúng ta, chúng ta sẽ không bị tiêu vong, vì chúng ta không sợ nói lên những nhược điểm của chúng ta, và những nhược điểm đó, chúng ta sẽ học được cách khắc phục"<sup>3</sup>.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng chỉ rõ, Đảng cách mạng chân chính phải dám công khai

\* ThS, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

\*\* ThS, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

thừa nhận khuyết điểm của mình và kiên quyết sửa chữa khuyết điểm ấy. Người nhấn mạnh, TPB&PB là vũ khí cần thiết cho sự phát triển của Đảng, góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức, đạo đức và cán bộ. Trong Đảng thực hành dân chủ rộng rãi, thường xuyên và nghiêm chỉnh TPB&PB là cách tốt nhất để củng cố và phát triển sự đoàn kết và thống nhất của Đảng<sup>4</sup>.

Đảng Cộng sản Việt Nam là đội tiên phong của giai cấp công nhân, tuy nhiên, Đảng cũng được hình thành từ trong xã hội, không tránh khỏi khuyết điểm, thiếu sót. Điều quan trọng của một đảng cầm quyền là biết nhận ra sai lầm và quyết tâm sửa đổi để tiến bộ. Một đảng mà giấu giếm khuyết điểm của mình là một đảng hỏng. Một đảng có gan thừa nhận khuyết điểm của mình, vạch rõ những cái đó, vì đâu mà có khuyết điểm đó, xét rõ hoàn cảnh sinh ra khuyết điểm đó, rồi tìm kiếm mọi cách để sửa chữa khuyết điểm đó. Như thế là một đảng tiến bộ, mạnh dạn, chắc chắn, chân chính<sup>5</sup>.

Muốn được như vậy, cần nhận thức và thực hiện đúng nguyên tắc TPB&PB. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, khuyết điểm cũng như chứng bệnh. Phê bình cũng như uống thuốc. Sợ phê bình, cũng như có bệnh mà giấu bệnh, không dám uống thuốc<sup>6</sup>. Do vậy, đối với cán bộ, đảng viên (CBDV) mà “nể nang không phê bình, để cho đồng chí mình cứ sa vào lầm lỗi, đến nỗi hỏng việc. Thế thì khác nào thấy đồng chí mình ốm mà không chữa cho họ. Nể nang mình, không dám tự phê bình, để cho khuyết điểm của mình chừa chất lại. Thế thì khác nào mình tự bỏ thuốc độc cho mình”<sup>7</sup>.

Để TPB&PB đạt được kết quả mong muốn, điều có ý nghĩa then chốt là phải “Phê bình cho đúng”. Phê bình đúng chẳng những không làm giảm thể diện, uy tín của người bị phê bình, trái lại, còn làm cho sức mạnh, uy

tín của Đảng và CBDV tăng lên. Muốn vậy, trước hết phải xác định đúng mục đích và đối tượng phê bình. Phê bình cốt là để giúp nhau sửa chữa khuyết điểm, làm việc cho tốt hơn, tạo ra sự đoàn kết, thống nhất nội bộ. Mặt khác, TPB&PB phải được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục, làm được như vậy các sai lầm, khuyết điểm sẽ được “rửa sạch” ngay từ khi mới “phôi thai”.

## 2. Nâng cao chất lượng tự phê bình và phê bình trong tổ chức đảng hiện nay

Thời gian qua, các cấp ủy, tổ chức đảng nhìn chung đã nhận thức tốt vị trí, vai trò của nguyên tắc nêu cao tinh thần trách nhiệm trong quá trình thực thi công vụ, tạo bước chuyển biến khá vững chắc, góp phần xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã nghiêm túc chỉ đạo, tổ chức thực hiện TPB&PB theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI), (khóa XII). Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập mà Đại hội XIII đã đánh giá: “Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của một số tổ chức đảng còn thấp. Công tác rèn luyện, quản lý đảng viên ở một số nơi chưa được quan tâm đúng mức, còn thiếu chặt chẽ; có nơi còn buông lỏng sinh hoạt đảng, chất lượng sinh hoạt chưa cao, sinh hoạt chi bộ ở nhiều nơi vẫn còn hình thức; tính chiến đấu trong tự phê bình và phê bình còn yếu. Một số tổ chức cơ sở đảng, một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức chưa gương mẫu”<sup>8</sup>.

Để nâng cao chất lượng TPB&PB, góp phần xây dựng tổ chức đảng hiện nay, cần quán triệt và thực hiện một số nội dung sau:

*Thứ nhất*, tăng cường công tác giáo dục, nâng cao đạo đức cách mạng, nhận thức, trách nhiệm cho đội ngũ CBDV.

Đây là giải pháp cơ bản, quan trọng hàng đầu, giữ vai trò quyết định đến việc nâng cao chất lượng, hiệu quả nguyên tắc TPB&PB ở các tổ chức đảng. Mọi hoạt động của con

người đều bắt đầu từ nhận thức, nhận thức định hướng hành động, nhận thức đúng thì hành động phù hợp, triệt để và hiệu quả. Mỗi CBDV cần xem TPB&PB là việc làm thường xuyên, cần thiết, xuất phát từ vai trò, trách nhiệm, bổn phận của người đảng viên đối với Đảng, với Nhà nước và Nhân dân. Đồng thời, tránh tình trạng né tránh, né nang, “dĩ hòa vi quý”, hình thức, chiếu lệ, sai về nội dung và mục đích của hoạt động TPB&PB. TPB&PB được xem như là nguyên tắc sinh hoạt, là quy luật phát triển của Đảng. Do đó, mỗi CBDV phải luôn nhận thức một cách sâu sắc quy luật ấy và biến nhận thức ấy thành nhu cầu tự thân bên trong.

TPB&PB là một hoạt động mang tính trí tuệ, trong đó nội dung phê bình toàn diện, tính chất khó khăn, phức tạp, tác động ảnh hưởng đến nhiều lĩnh vực hoạt động của tổ chức và cá nhân. Bởi vậy, cần thường xuyên giáo dục, nâng cao nhận thức cho CBDV hiểu rõ bản chất, mục đích, nội dung, phương pháp, vai trò, tác dụng to lớn và những yêu cầu cơ bản của TPB&PB. Từ đó, đề cao tinh thần trách nhiệm, tự xác định các nội dung, biện pháp tiến hành TPB&PB sát với từng cương vị công tác, gắn thực trạng, yêu cầu nhiệm vụ chính trị trọng tâm của các tổ chức đảng. Cần xác định rõ trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong từng nội dung tiến hành TPB&PB, qua đó, làm cho mọi người có thể giới quan, nhân sinh quan cộng sản để xem xét, phân tích tình hình, nhạy bén về chính trị, xử lý đúng các tình huống đặt ra. Tăng cường giáo dục đạo đức cách mạng, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho CBDV nhằm tạo cơ sở lý luận vững chắc để phân biệt phải - trái, đúng - sai trong TPB&PB, từng bước loại bỏ những nhận thức, tư tưởng không đúng, những hiện tượng tiêu cực trong đơn vị.

Bên cạnh đó, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng, lối sống trong sáng cho CBDV còn gắn với cuộc đấu tranh chống

chủ nghĩa cá nhân nhằm khắc phục ảnh hưởng của tư tưởng cơ hội, thực dụng và các tác động tiêu cực. Cần chú trọng nâng cao bồi dưỡng kiến thức toàn diện, cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác cho CBDV để CBDV vừa có đủ bản lĩnh, dũng khí, hiểu biết, vừa có cái tâm trong sáng, trung thực, dám nói, dám bảo vệ cái đúng, phê phán cái sai, làm cho ý kiến phê bình chính xác, có tính thuyết phục, tính chiến đấu. Khắc phục tình trạng “bung bít” sự thật, không dám công khai hoặc thông tin sai lệch làm ảnh hưởng đến tính lành mạnh và hiệu quả của TPB&PB.

*Thứ hai*, đề cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo các cấp.

Cấp ủy là cơ quan lãnh đạo thực hiện nguyên tắc TPB&PB, sự lãnh đạo của cấp ủy, nêu gương của người đứng đầu giữ vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng TPB &PB; việc kiểm điểm, đánh giá, chỉ ra nguyên nhân và biện pháp phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm trong công tác lãnh đạo có ý nghĩa rất quan trọng đến chất lượng hoàn thành nhiệm vụ chính trị của đơn vị. Sự nghiêm túc TPB&PB của cấp ủy, sự gương mẫu của cán bộ chủ trì các cấp là động lực thúc đẩy CBDV, quần chúng trong đơn vị có niềm tin và tự giác thực hiện TPB&PB. Do vậy, cấp ủy, cán bộ lãnh đạo cần thực hiện nghiêm nền nếp, chế độ TPB&PB trong nội bộ cấp ủy, đồng thời lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện chế độ này đạt chất lượng, hiệu quả cao.

Cấp ủy, cán bộ chủ trì các cấp cần tập trung lãnh đạo, chỉ đạo công tác TPB&PB một cách chặt chẽ. Trong phê bình có tinh thần đồng chí trong sáng, hiểu biết, tôn trọng lẫn nhau, nghiêm túc, trung thực, có phê phán, có đấu tranh xây dựng, đoàn kết, phát triển vì mục đích chung. Công tác TPB&PB phải xuất phát từ cái tâm trong sáng, tôn trọng sự thật, lẽ phải, không giấu giếm, bao che, “thối phong” hay “bóp méo” sự thật. Phê bình việc chứ không phải phê bình

người. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “Phê bình cốt để giúp nhau tiến bộ. Cho nên phê bình phải có thái độ thành khẩn, tính chất xây dựng, không nên phê bình ẩu, phê bình suông, khi phê bình cần phải xét nguyên nhân, khuyết điểm, phải cân nhắc ưu điểm, phải đề ra cách sửa chữa”<sup>9</sup>.

*Thứ ba*, phát huy dân chủ, duy trì chặt chẽ chế độ TPB&PB trong sinh hoạt và hoạt động của tổ chức đảng.

Người lãnh đạo muốn biết rõ ưu điểm và khuyết điểm của mình, muốn biết công tác của mình tốt hay xấu, không gì bằng khuyến cán bộ mình mạnh bạo đề ra ý kiến và phê bình. Ngoài ra, nếu dân chủ được phát huy, TPB&PB được thực hiện tốt, nội bộ đoàn kết, tổ chức đảng phát huy được trí tuệ, tạo nên bầu không khí cởi mở, tin cậy lẫn nhau. Tổ chức cơ sở đảng thường xuyên mở rộng dân chủ trong sinh hoạt đảng là biện pháp hữu hiệu, nhằm bảo đảm mọi đảng viên phát huy trí tuệ và thực hiện đầy đủ quyền, trách nhiệm trong bày tỏ chính kiến, quan điểm của mình đối với hoạt động lãnh đạo của Đảng. Mặt khác, có mở rộng dân chủ mới tạo ra được môi trường, bầu không khí cởi mở, bình đẳng để mọi đảng viên bày tỏ quan điểm, thái độ, suy nghĩ, những góp ý của mình trong tự đánh giá, nhận xét, phê bình tổ chức đảng và đồng chí, đồng đội. Mở rộng dân chủ trong sinh hoạt đảng trở thành động lực thúc đẩy và nâng cao chất lượng TPB&PB trong tổ chức cơ sở đảng hiện nay.

Để mở rộng dân chủ trong sinh hoạt đảng đạt hiệu quả cao, phải gắn với thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, nguyên tắc lãnh đạo tập thể, khắc phục tình trạng quan liêu, gia trưởng, độc đoán, chuyên quyền trong sinh hoạt đảng. Mở rộng dân chủ trong TPB&PB còn liên quan trực tiếp đến chất lượng sinh hoạt của các tổ chức cơ sở đảng, tạo điều kiện thuận lợi nâng cao hiệu quả TPB&PB. Do đó, phải nâng cao tính lãnh đạo,

tính giáo dục, tính chiến đấu, bảo đảm cho tổ chức đảng và CBDV trưởng thành hơn về năng lực lãnh đạo; nhận thức, tư tưởng, tình cảm cách mạng, tinh thần đoàn kết được nâng lên, thống nhất về ý chí và hành động, ý thức đấu tranh phê phán những biểu hiện sai trái, biểu hiện tiêu cực, bảo thủ, lạc hậu trong tổ chức đảng và đơn vị.

Ngoài ra, cần thường xuyên duy trì chặt chẽ chế độ TPB&PB, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, “mỗi cán bộ, mỗi đảng viên, mỗi ngày phải tự kiểm điểm, tự phê bình, tự sửa chữa như mỗi ngày phải rửa mặt. Được như thế thì trong Đảng sẽ không có bệnh mà Đảng sẽ mạnh khỏe vô cùng”<sup>10</sup>. Ngừng phê bình tức là ngừng tiến bộ, không duy trì TPB&PB thường xuyên là tích tụ những mâu thuẫn, sai lầm khuyết điểm, những mầm bệnh, thói hư tật xấu, và càng để lâu càng nguy hiểm cho cá nhân và tổ chức đảng. Phải giáo dục làm cho CBDV có suy nghĩ và hành động đúng về TPB&PB, biến đó thành nếp nghĩ, nhu cầu, phong cách sinh hoạt, công tác hàng ngày trong mọi tổ chức và cá nhân.

*Thứ tư*, kết hợp chặt chẽ TPB&PB nội bộ với động viên quần chúng phê bình đảng viên, tổ chức đảng.

Đây là nội dung, biện pháp rất quan trọng, không những phản ánh trực tiếp mối liên hệ giữa Đảng với quần chúng, kiểm nghiệm uy tín của Đảng và của CBDV mà còn chi phối trực tiếp đến giá trị và hiệu quả của việc tiến hành TPB&PB trong Đảng, nhất là trong tình hình hiện nay. Do vậy, cùng với việc tích cực tiến hành TPB&PB trong nội bộ Đảng, phải quan tâm đúng mức đến việc tổ chức cho quần chúng phê bình CBDV và tổ chức đảng. Việc này phải thực hiện chặt chẽ, đúng nguyên tắc, có mục đích, nội dung rõ ràng, bảo đảm cho quần chúng đóng góp ý kiến một cách dân chủ, với ý thức xây dựng cao. Tổ chức chu đáo để cơ quan và những người có trách nhiệm ở từng đơn vị nắm được hết những gì quần chúng quan sát được, cả

mặt tốt và mặt chưa tốt về CBDV trong đơn vị, nhất là về phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, các mối quan hệ công tác... Sau mỗi lần quân chúng phê bình, phải có kế hoạch tiếp thu ý kiến và giải đáp những vấn đề quân chúng nêu ra, thái độ tiếp thu phải chân thành, khiêm tốn, cầu thị.

Cần kết hợp ý kiến phê bình của quân chúng với ý kiến TPB&PB trong nội bộ tổ chức đảng để xem xét từng trường hợp, bảo đảm tính chính xác, kịp thời. Bên cạnh đó, phải gắn TPB&PB với công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý kỷ luật. Cán bộ cấp trên, cán bộ chủ trì, cấp ủy viên các cấp phải thực sự gương mẫu trong TPB&PB. Cần xây dựng nội dung, biện pháp phấn đấu sửa chữa khuyết điểm. Trong TPB&PB, phải thường xuyên coi trọng đấu tranh khắc phục những biểu hiện “qua loa, đại khái”, cách làm hình thức, “chiếu lệ”, phê bình xong rồi lại “đầu vào đẩy”. Đặc biệt, phải chú ý khắc phục hiện tượng né tránh, kém tính chiến đấu, che giấu khuyết điểm. Phải thường xuyên đấu tranh phê phán tư tưởng cơ hội, thực dụng, bảo thủ, giáo điều.

### 3. Kết luận

Trong bối cảnh hiện nay, trước những những ảnh hưởng to lớn của lợi ích kinh tế, lợi ích cá nhân cùng những tác động mặt trái của nền kinh tế thị trường, vấn đề đặt ra đối với các cấp ủy, tổ chức đảng phải thường xuyên kiểm tra, sàng lọc, xử lý nghiêm minh, kiên quyết đưa ra khỏi Đảng những đảng viên thoái hóa, biến chất về chính trị, tư tưởng, vi phạm đạo đức, lối sống, vi phạm điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước, làm cho Đảng ngày càng trong sạch. TPB&PB đòi hỏi CBDV luôn tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, chống tư tưởng chủ nghĩa cá nhân, xây dựng lối sống lành mạnh, tự giác chấp hành nghiêm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước, gắn với việc đảng viên phải nói và làm theo nghị quyết, cương lĩnh, điều lệ Đảng, góp phần xây dựng khối đoàn kết ý chí

và hành động trong cơ quan, đơn vị, tăng cường mối đoàn kết giữa Đảng với quần chúng nhân dân □

### Chú thích:

- 1, 4. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 15*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 672, 622.
2. V.I. Lênin. *Toàn tập. Tập 10*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2006, tr. 395 - 396.
3. V.I. Lênin. *Toàn tập. Tập 45*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2006, tr. 141.
- 5, 7, 10. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 301, 284, 239.
6. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 4*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 477.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 91 - 92.
9. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 10*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 386.

### Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII)*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.
3. *Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”*.
4. *Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tăng cường xây dựng chỉnh đốn Đảng, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ*.
5. *Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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*.
6. *Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về những điều đảng viên không được làm*.

# PHÁT HUY DÂN CHỦ TRONG XÃ HỘI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

HOÀNG NGỌC BÍCH\*

*Quan niệm về dân chủ, dân chủ xã hội chủ nghĩa, vai trò của phát huy dân chủ trong xã hội dưới các góc nhìn của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam là cơ sở để phát huy dân chủ trong xã hội ở nước ta hiện nay. Phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa, bảo đảm quyền làm chủ của Nhân dân, thực chất là Nhân dân được làm chủ trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, từ chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa - xã hội. Thực hiện phát huy dân chủ trong xã hội một cách đồng bộ, nhất quán trong cả hệ thống chính trị là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển của đất nước.*

*Từ khóa:* Dân chủ; dân chủ trong xã hội; phát huy dân chủ; Đại hội lần thứ XIII của Đảng.

*Conception of democracy, socialist democracy, the role of promoting democracy in society from the perspectives of Marxism-Leninism, Ho Chi Minh's thought and the Communist Party of Viet Nam is the basis for promoting democracy in society in our country at present. Promoting the socialist democracy and guaranteeing people's mastery essentially mean people's mastery in all fields of social life such as politics, civil, economic, socio-cultural fields. Promoting democracy in society in a synchronous and consistent manner with involvement of the political system as a whole is a prerequisite for the national development.*

*Keywords:* Democracy; democracy in society; promoting democracy; The Thirteenth National Party Congress.

NGÀY NHẬN: 10/11/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/12/2022

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Đặt vấn đề

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII được tiến hành với phương châm “Đoàn kết - Dân chủ - Kỷ cương - Sáng tạo - Phát triển” đã giải quyết nhiều vấn đề về nhận thức và thực tiễn, trong đó có vấn đề dân chủ phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, dân chủ xã hội chủ nghĩa (XHCHN) và quyền làm chủ của Nhân dân. Đại hội đã thực sự đưa dân chủ trở thành mục tiêu và động lực của quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Phát huy dân chủ (PHDC) tức là quá

trình nhân dân hóa quyền lực, là phát huy tốt nhất thế mạnh và nguồn lực trong Nhân dân. Với phương châm: “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”<sup>1</sup>.

## 2. Quan niệm về dân chủ và dân chủ xã hội chủ nghĩa

“Dân chủ” là một thuật ngữ dùng để chỉ mối quan hệ giữa Nhân dân và quyền lực

\* ThS, Trường Công nghệ thông tin và Truyền thông - Đại học Thái Nguyên

nhà nước. Thuật ngữ này ra đời vào khoảng thế kỷ VI - VII trước công nguyên. Trong tiếng Hy Lạp cổ, thuật ngữ “dân chủ” được hình thành từ hai tiếng: “demos” (nhân dân) và “kratos” (cai trị). Theo đó, “dân chủ” được hiểu là “nhân dân cai trị” hoặc “quyền lực của nhân dân”. Cùng với sự thay đổi trong cách nhìn nhận trong khái niệm về “dân” và “nhân dân”, cũng như quan hệ sở hữu quyền lực công cộng, quan niệm về “dân chủ” và thực hành dân chủ không ngừng thay đổi và phát triển trong mỗi giai đoạn, mỗi thời đại của lịch sử loài người.

Trên cơ sở nghiên cứu và tổng kết về lịch sử hình thành và phát triển của dân chủ, chủ nghĩa Mác - Lênin tiếp cận quan niệm về dân chủ trên ba phương diện:

(1) *Phương diện quyền lực*, “dân chủ” là quyền lực của Nhân dân, là Nhân dân sở hữu quyền lực nhà nước.

(2) *Phương diện chính trị*, “dân chủ” là một hình thức hay hình thái nhà nước, nghĩa là dân chủ tồn tại gắn liền với một chế độ chính trị nhất định và hình thành khái niệm “chế độ dân chủ” hoặc “nền dân chủ”.

(3) *Phương diện tổ chức và quản lý xã hội*, “dân chủ” là một nguyên tắc cùng với nguyên tắc “tập trung” để hình thành một cách thức trong tổ chức và quản lý xã hội. Theo đó, dưới góc độ chính trị, “dân chủ” là một phạm trù lịch sử, vì ở mỗi thiết chế chính trị, mỗi hình thái nhà nước khác nhau sẽ hình thành một nền dân chủ hoặc chính thể dân chủ khác nhau. Tuy nhiên, khi nhìn nhận “dân chủ” là một giá trị xã hội thì “dân chủ” lại là một phạm trù vĩnh viễn, là khát vọng muôn đời, là cái đích mà cả nhân loại hướng tới.

Kế thừa những giá trị của chủ nghĩa Mác - Lênin, vận dụng vào thực tế Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định, dân chủ có nghĩa “dân là chủ” và “người dân làm chủ” cách mạng là sự nghiệp của quần chúng,

quần chúng là động lực của cách mạng. Theo đó, Người khẳng định vị thế của Nhân dân trong mối quan hệ với dân tộc, đất nước, Nhân dân chính là chủ nhân, là người chủ của đất nước, chính vì vậy, Nhân dân cần phải có năng lực và trách nhiệm “làm chủ”. Như vậy, dân chủ chính là động lực, là lợi ích trực tiếp và thiết thực của Nhân dân, thúc đẩy Nhân dân hành động vì đất nước, vì dân tộc. “Dân chủ” không chỉ là đích đến mà còn là hành trình chinh phục của Nhân dân. “Dân chủ” không chỉ là cách thức tạo nên sức mạnh cho cuộc cách mạng giải phóng dân tộc ở Việt Nam mà “dân chủ” còn là yếu tố quyết định đối với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội (CNXH). Vì vậy, PHDC là nhiệm vụ, mục tiêu tiên quyết cho thắng lợi sự nghiệp cách mạng ở nước ta.

Tiếp tục kế thừa và phát huy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định vấn đề dân chủ là vấn đề hàng đầu của cách mạng Việt Nam, từ cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân đến cách mạng XHCN. Đảng ta khẳng định: “trong toàn bộ hoạt động của mình, Đảng phải quán triệt tư tưởng “lấy dân làm gốc”, xây dựng và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân lao động”<sup>2</sup>.

Phát huy tinh thần của Đại hội VI và các kỳ đại hội tiếp theo, Đảng nhấn mạnh sự nghiệp cách mạng là của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân và nhiệm vụ quan trọng trong sự nghiệp cách mạng là xây dựng và từng bước hoàn thiện nền dân chủ XHCN, bảo đảm quyền lực thuộc về Nhân dân. Đảng ta luôn nhấn mạnh Nhân dân làm chủ là bản chất của CNXH, kiên định nguyên tắc tất cả quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân, không ngừng thúc đẩy đổi mới chính trị, xây dựng nền dân chủ XHCN và đã đạt được những thành tựu to lớn. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã bổ sung nội dung “dân giám sát”, “dân

thụ hưởng” vào nội dung phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”. Đây là sự phát triển tư duy lý luận, hoàn thiện chủ trương của Đảng về dân chủ<sup>3</sup>. Sự phát triển, hoàn thiện đó có ý nghĩa thiết thực, quan trọng trong xây dựng và phát huy nguồn lực con người, là động lực, yếu tố sống còn, có ý nghĩa quyết định đối với công cuộc xây dựng và phát triển đất nước giai đoạn tiếp theo. Vì vậy, PHDC là nhiệm vụ, mục tiêu tiên quyết cho thắng lợi của sự nghiệp cách mạng ở nước ta.

Để xây dựng thành công CNXH, điều kiện tiên quyết là phải có dân chủ XHCN. Nói cách khác, dân chủ XHCN là động lực của quá trình xây dựng CNXH. Xây dựng dân chủ XHCN là xây dựng và thực hành dân chủ trên mọi phương diện, từ dân chủ trong Đảng, dân chủ trong Nhà nước pháp quyền XHCN và đặc biệt là dân chủ trong xã hội.

Thấm nhuần quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh “lấy dân làm gốc”, Đảng ta luôn đề cao vai trò của PHDC trong xã hội. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, khi đánh giá tổng kết thực hiện Nghị quyết Đại hội XII và sau 36 năm đổi mới, Đảng ta tiếp tục khẳng định: “Nhân dân đóng vai trò là chủ thể, giữ vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển đất nước”<sup>4</sup>.

### 3. Phát huy dân chủ trong xã hội hiện nay

Những năm gần đây, PHDC trong xã hội đã có nhiều chuyển biến tích cực, ý thức dân chủ của người dân ngày càng được nâng cao. Nhân dân chủ động tham gia đóng góp trong công tác Đảng, chính quyền, thực hiện vai trò giám sát đối với cán bộ, đảng viên... Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể từng bước đổi mới phương thức hoạt động nhằm tạo điều kiện tốt nhất để PHDC, phát huy vai trò giám sát và phản biện xã hội. Các hình thức thực hành dân chủ (dân chủ trực tiếp và dân chủ đại diện) được mở rộng và ngày càng hiệu quả hơn,

như việc thành lập các ban thanh tra nhân dân, ban giám sát đầu tư của cộng đồng, tổ công tác hòa giải ở cấp cơ sở... Việc thực hành dân chủ cũng đạt được nhiều thành tựu đáng kể, trong lĩnh vực kinh tế, lĩnh vực y tế, văn hóa, giáo dục, thể thao, công nghệ, môi trường..., bảo đảm công bằng, bình đẳng với mọi người dân.

Đặc biệt, dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự chỉ đạo quyết liệt của Chính phủ, sự vào cuộc đồng bộ, tích cực của cả hệ thống chính trị cùng với sự ủng hộ mạnh mẽ của Nhân dân, chúng ta đã từng bước kiểm soát được dịch, bệnh; bảo đảm cho người dân “không ai bị bỏ lại phía sau”; tỷ lệ xóa đói, giảm nghèo, các mục tiêu thiên niên kỷ đều đạt và vượt chỉ tiêu đã đề ra. Việc cải cách hành chính, xây dựng chính phủ điện tử “liêm chính, kiến tạo”, chuyển đổi số,... đã và đang giúp người dân trực tiếp tương tác với Chính phủ ngày càng nhiều hơn, Chính phủ quản lý, điều hành, phục vụ Nhân dân ngày càng tốt hơn. Mọi người được tham gia đóng góp ý kiến vào các văn bản hoạch định đường lối lãnh đạo trình Đại hội của Đảng, cũng như quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung *Hiến pháp*, pháp luật. Công tác điều tra, xét xử bảo đảm đúng người, đúng tội, đúng pháp luật, công khai, bình đẳng “không có vùng cấm”, góp phần giữ vững niềm tin của Nhân dân với Đảng, Nhà nước và chế độ.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được vẫn còn tồn tại những hạn chế, như:

(1) Một số nội dung dân chủ, quyền con người chưa được cụ thể hóa thành luật.

(2) Nhận thức của một số cấp ủy, chính quyền địa phương về dân chủ chưa được đầy đủ nên việc thực hiện dân chủ đôi khi còn mang tính hình thức, tách rời dân chủ với kỷ cương, kỷ luật.

(3) Quyền làm chủ của người dân ở một số nơi bị vi phạm, gây bức xúc cho người

dẫn đến tình trạng khiếu kiện đông người, vượt cấp...

(4) Số lượng đơn thư khiếu nại, tố cáo vẫn còn cao, việc giải quyết chưa được thỏa đáng làm mất niềm tin trong Nhân dân...

Nguyên nhân của những hạn chế trên là do sự phân công chưa rõ ràng trong cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”; các quan điểm, chủ trương của Đảng chưa được thể chế hóa đầy đủ, chưa phát huy quyền làm chủ của Nhân dân một cách tốt nhất.

#### 4. Một số giải pháp trong thời gian tới

Việc PHDC trong xã hội cần bảo đảm “Phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, dân chủ xã hội chủ nghĩa, quyền làm chủ của Nhân dân; tăng cường pháp chế, bảo đảm kỷ cương xã hội”<sup>5</sup>. Theo đó, PHDC phải bảo đảm công khai minh bạch về thông tin, bảo đảm quyền và cơ hội tiếp cận thông tin của mọi tầng lớp nhân dân; phải bảo đảm thực hiện đúng đắn, hiệu quả dân chủ trực tiếp, dân chủ đại diện, đặc biệt là dân chủ ở cơ sở; kiên quyết đấu tranh phòng, chống các biểu hiện dân chủ cực đoan, dân chủ hình thức.

Trên cơ sở đó, chúng ta cần thực hiện một số giải pháp sau:

*Một là*, có sự thống nhất từ nhận thức đến hành động của toàn bộ hệ thống chính trị từ trung ương đến địa phương, đặc biệt ở cấp cơ sở, vì đây là cấp đóng vai trò hạt nhân trong việc thúc đẩy quyền làm chủ của Nhân dân. Do vậy, cần có sự phân công rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị để bảo đảm cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”. Bên cạnh đó, cấp ủy, chính quyền địa phương cần quán triệt và thực hiện nghiêm túc Quy chế dân chủ ở cơ sở, tạo điều kiện cho các tổ chức, các hội hợp pháp hoạt động thuận lợi theo pháp luật. Ngoài ra, các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương cần nâng cao công tác

tuyên truyền, phổ biến các quy định về Quy chế dân chủ ở cơ sở gắn với triển khai các nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đẩy mạnh việc công khai, minh bạch, bảo đảm quyền “biết” và “giám sát” của Nhân dân. Từ đó, Nhân dân hiểu và ý thức về quyền lợi của mình trong quá trình tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị của họ. Khi Nhân dân hiểu, họ sẽ chủ động hơn trong các hoạt động giám sát và phản biện xã hội, chủ động tham gia góp ý xây dựng Đảng và chính quyền.

*Hai là*, cần thể chế hóa đầy đủ các quan điểm, chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trên cơ sở quyền và lợi ích chính đáng của Nhân dân. Gắn kết chặt chẽ giữa các chính sách kinh tế với nâng cao chất lượng đời sống Nhân dân nhằm bảo đảm Nhân dân “thụ hưởng” tốt nhất những thành quả của CNXH.

Hoàn thiện hệ thống pháp luật tạo hành lang pháp lý để thực hành dân chủ, đặc biệt là hệ thống chế tài đi kèm bảo đảm tính “giám sát” và “thụ hưởng” của Nhân dân, làm rõ trách nhiệm khi không hoàn thành nhiệm vụ hoặc làm sai. Mở rộng các hình thức “dân chủ trực tiếp” và “dân chủ đại diện” thông qua các cơ chế đối thoại trực tiếp với Nhân dân một cách phù hợp như tiếp xúc cử tri, tiếp dân tại cơ quan công quyền, giải quyết đơn thư khiếu nại... Cùng với đó, cần quy định trách nhiệm chính trị, trách nhiệm pháp lý của cán bộ các cấp trong đối thoại với Nhân dân, tạo điều kiện để Nhân dân hiểu và chủ động thực hiện quyền làm chủ của mình.

*Ba là*, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc thực hành dân chủ trong xã hội, tăng cường trách nhiệm và ý thức của Nhân dân trong giải quyết những vấn đề xã hội, quản lý phát triển xã hội. Các tổ chức chính trị - xã hội là một phương thức để đoàn kết nhân dân theo ngành nghề, lứa tuổi, giới tính... Các tổ chức này

có vai trò rất lớn trong việc thực hành dân chủ trong xã hội và khi có cách thức hoạt động hợp lý, phù hợp với đối tượng, đoàn kết thì đó sẽ là môi trường “trong lành” để Nhân dân phát huy khả năng sáng tạo trên cơ sở quyền và vị thế của mình. Vì vậy, các tổ chức chính trị - xã hội cần đổi mới mạnh mẽ phương thức hoạt động, trở thành một “kênh” để Nhân dân thực hành dân chủ, đồng thời, thực hiện khối đại đoàn kết toàn dân tộc, phát huy tiềm lực trong Nhân dân.

*Bốn là*, nâng cao trách nhiệm, tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cùng với tăng cường kỷ luật, kỷ cương. Trước hết, cần làm rõ nhận thức về dân chủ đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức..., từ đó, hình thành ý thức tôn trọng, gần gũi, lắng nghe Nhân dân, tôn trọng “quyền làm chủ” của Nhân dân. Muốn phục vụ được Nhân dân một cách tốt nhất thì phải bắt đầu từ việc “trọng dân, gần dân, tin dân, hiểu dân, học dân, dựa vào dân và có trách nhiệm với dân”. Đồng thời, kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm minh những trường hợp những nhiều, tiêu cực. Chỉ có như vậy quyền lực của Nhân dân mới thực sự được tôn trọng, Nhân dân mới phát huy được quyền dân chủ của mình khi tham gia bất kỳ một hoạt động kinh tế - xã hội nào.

*Năm là*, kiên quyết, kiên trì đấu tranh với các biểu hiện lợi dụng tự do dân chủ nhằm bảo đảm ổn định chính trị đất nước, an ninh quốc gia và trật tự xã hội. Các hiện tượng “diễn biến hòa bình” đội lốt tự do dân chủ vẫn còn tồn tại trong xã hội, đặc biệt trong điều kiện công nghệ thông tin, mạng xã hội phát triển càng làm cho các hiện tượng này dễ dàng thực hiện. Vì vậy, cần tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để Nhân dân nắm rõ và có nhận thức đúng về các hiện tượng lợi dụng tự do dân chủ; đồng thời, Nhân dân hiểu và đồng

thuận, trên cơ sở đó, xây dựng niềm tin, sự ủng hộ trong Nhân dân, phát huy tinh thần đấu tranh trong Nhân dân đối với các hiện tượng đội lốt dân chủ.

### 5. Kết luận

Trải qua 36 năm đổi mới, Đảng ta luôn khẳng định: “Trong mọi công việc của Đảng và Nhà nước, phải luôn luôn quán triệt sâu sắc quan điểm dân là gốc; thật sự tin tưởng, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân...”<sup>6</sup>. Tư tưởng “lấy dân làm gốc” luôn được Đảng quán triệt đã trở thành mục tiêu và động lực để phát triển. Chỉ khi nào dân chủ trong xã hội thực sự được phát huy, khi đó Nhân dân mới thực sự “làm chủ”, “là chủ”, đồng thời cũng là thời điểm chúng ta có những bước chân đầu tiên trên nấc thang XHCN. Nhìn nhận từ thực tiễn thực hành dân chủ ở nước ta, chúng ta hoàn toàn tin tưởng vào sự phát triển của một nền dân chủ XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam □

#### Chú thích:

1, 3, 4, 5, 6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 173, 71, 173, 50, 96 - 97.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2006, tr. 362.

#### Tài liệu tham khảo:

1. C. Mác và Ph. Ăng-ghen. *Toàn tập*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1993.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

4. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1995.

5. *Thực hiện phát huy dân chủ ở nước ta hiện nay: Thực trạng và giải pháp*. <http://danvan.vn>, ngày 24/10/2019.

# PHÂN CÔNG VÀ CƠ CHẾ TRÁCH NHIỆM TRONG PHÂN CÔNG THỰC THI NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN

VÕ KIM SƠN\*

*Phân công và trách nhiệm được sử dụng rất phổ biến trong các văn bản pháp luật. Tuy nhiên, chúng ta đang thiếu sự giải thích, quy định nội hàm của hai cụm từ này. Hiện nay, đã xuất hiện nhiều cụm từ gắn với từ trách nhiệm, như: chế độ trách nhiệm, chịu trách nhiệm, trốn tránh trách nhiệm, tinh thần trách nhiệm, truy cứu trách nhiệm, miễn trách nhiệm. Bài viết trao đổi một vài tư duy về phân công và trách nhiệm, chịu trách nhiệm khi phân công thực thi nhiệm vụ trong các cơ quan nhà nước.*

*Từ khóa:* Phân công; trách nhiệm; nhiệm vụ, quyền hạn; cơ chế trách nhiệm; nhà quản lý; cơ quan nhà nước.

*Delegation and responsibility are used very commonly in legal documents. However, the explanation and connotations of these two phrases were absent in the current literature. Many phrases associated with the word responsibility come up at present such as: responsibility regime, responsibility assuming, avoidance of responsibility, sense of responsibility, holding responsible, and release from the responsibility. The paper discussed ideas on delegation and responsibility, assuming responsibility when delegating tasks to state bodies.*

*Keywords:* Delegation; responsibility; tasks and powers; responsibility scheme; manager; state bodies.

NGÀY NHẬN: 05/11/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 16/12/2022

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Phân công thực thi nhiệm vụ, quyền hạn trong tổ chức

Một trong nguyên tắc mang tính *Hiến định* thực thi quyền lực nhà nước là phân công, phối hợp và kiểm soát<sup>1</sup>. Và tính pháp lý của việc phân công (ai được phân công cho ai; phân công những gì và bằng những hình thức văn bản pháp luật nào,...) cần phải cụ thể<sup>2</sup>. Phân công gắn liền với hai chủ thể: (1) Chủ thể thứ nhất được phân công cho các chủ thể khác. Chủ thể này có nhiệm vụ và quyền hạn (NVQH) phân công cho các chủ thể khác; (2) Chủ thể thứ hai là chủ thể phải

thực thi NVQH được phân công. Vì vậy, phân công và được phân công luôn gắn liền chặt chẽ với nhau và đều hướng đến đạt được mục tiêu của tổ chức.

Theo John R. Schermerhorn và các đồng nghiệp cho rằng, bố trí, sắp xếp, giao, trao, ủy thác,... công việc (NVQH cho người khác để thực hiện những hoạt động cụ thể là ủy quyền - delegate), có nghĩa là phân chia, phân phối, giao công việc sẽ có những công việc nhà quản lý (NQL) phải tự làm (should

\* PGS.TS, Học viện Hành chính Quốc gia

do themselves) và các loại công việc phân công, bố trí, giao, cho người khác (should be delegated)<sup>3</sup>. Ủy quyền sẽ vừa tự phân công cho chính mình và tự phân công cho người khác. Khi bàn về ủy quyền, cách giải thích của *Luật Tổ chức chính quyền địa phương* là chính xác. Đó chỉ là một tình huống của sự phân công lại công việc mà cấp trên phải làm nhưng không có thể làm<sup>4</sup>.

Về nguyên tắc, không có một NQL nào dù ở cấp nào trong cơ cấu tổ chức của tổ chức đó có thể làm tất cả những gì cần làm để đạt được mục tiêu của tổ chức. Và nếu có ai đó thử làm tất cả - hệ quả sẽ là không thành công - tổ chức có thể giải tán. Vì nền tảng ra đời tổ chức là các loại công việc không thể làm được bởi một người<sup>5</sup>. Chuyển giao, bố trí, sắp xếp công việc phải làm cho các thành viên trong tổ chức là công việc đầu tiên của NQL trong tổ chức. NQL là người đảm nhận chủ thể phân công, tất cả các tổ chức và thành viên khác đảm nhận chủ thể được phân công.

Về lý luận chung, NVQH mà một NQL (người đứng đầu tổ chức) có gắn với hai dạng:

(1) Đó là NVQH (mà cả tổ chức phải thực hiện để đạt mục tiêu của tổ chức). Đây là nhóm mà thường hay được ghi nhận trong văn bản pháp lý dành cho các tổ chức (chức năng, NVQH của tổ chức). Nhưng cần lưu ý, tổ chức không phải là một thể nhân nên không thể làm bất cứ hoạt động nào. Người đứng đầu tổ chức phải phân công, bố trí, sắp xếp,... NVQH cho tất cả nhân sự trong tổ chức để thực hiện; NVQH của NQL là phân công. Và để làm điều này, đòi hỏi các NQL phải có kỹ năng phân công.

(2) NVQH mà chính các NQL phải tự mình thực hiện bằng chính năng lực của mình. Nhóm này được hình thành thông qua quá trình phân công ở trên. Do đó, có thể là NQL sẽ “tự phân công” cho chính mình. Ít

khi trong văn bản pháp lý về tổ chức quy định NVQH cho chính NQL.

NQL có thể sử dụng nhiều dạng, loại để phân công, bố trí, sắp xếp,... công việc cho cấp dưới, như: trao việc cho cấp dưới và chỉ yêu cầu họ thực hiện (cả cách làm) như yêu cầu; thu thập thông tin liên quan, chuyển cho NQL; đưa ra một số khuyến nghị qua phân tích thông tin (tham mưu, tư vấn); đưa ra quyết định làm một việc cụ thể; thực hiện nhóm công việc với quyền tự chủ cao (phân cấp, phân quyền). NQL có thể phân công, bố trí, sắp xếp NVQH theo các hình thức: công việc trên một lĩnh vực (theo lĩnh vực, không chi tiết, cụ thể); công việc cụ thể; phân công chính thức, mang tính lâu dài; phân công không chính thức (bổ sung, tình huống, đột xuất,...); các dạng phân công khác.

Phân công trong tổ chức có thể phụ thuộc vào cơ cấu tổ chức để có các dạng phân công khác nhau.

*Dạng thứ nhất: gắn với tổ chức có quy mô lớn, có cơ cấu tổ chức mang tính thứ bậc, nhiều tầng nấc cần phân công cho các bộ phận cấu thành.*

Một tổ chức lớn với cơ cấu tổ chức thứ bậc, phân công sẽ gắn liền trước hết cho từng bộ phận cấu thành tổ chức trong cơ cấu đó. Phân công NVQH cho các tổ chức trong trật tự thứ bậc, NQL đang thực hiện chức năng tổ chức, đó là:

(1) Quyết định (theo sự phân công) thành lập các tổ chức cấu thành (trừ trường hợp khi quyết định thành lập tổ chức của cơ quan có thẩm quyền đã quy định cụ thể cơ cấu tổ chức);

(2) Quyết định phân công công việc cho từng tổ chức cấu thành (chức năng và cơ cấu tổ chức nếu có);

(3) Quyết định phân công công việc cho chính mình và cấp phó trực tiếp (thông qua quy chế làm việc). Cách thực thi chức năng này cho biết các NQL đang tiếp cận tập trung

hay phi tập trung các nhóm chức năng, quyền hạn ở trung tâm hay phân công (phi tập trung) cho các bộ phận cấu thành.

*Dạng thứ hai: phân công công việc cho từng cá nhân chịu sự quản lý trực tiếp.*

Các NQL các cấp (cấp cao nhất và các cấp trung gian) không chỉ phân công NVQH cho các tổ chức cấu thành, đồng thời sẽ quản lý trực tiếp một số nhân sự cụ thể. Số lượng nhân sự này nhiều hay ít, tùy thuộc vào từng loại tổ chức; đặc trưng trong hoạt động. Các cấp phó trực tiếp sẽ chịu sự phân công công việc của NQL, một số nhân sự cũng chịu sự phân công công việc của chính NQL.

*Dạng thứ ba: phân công cho tất cả thành viên tổ chức.*

Các NQL cấp cao trong trật tự thứ bậc, không thực hiện phân công NVQH cho tất cả chuyên viên thuộc tổ chức. Phân công NVQH cho từng cá nhân cụ thể trong tổ chức gắn với cấp thấp nhất, không có các bộ phận cấu thành.

Theo quy định của *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, ủy quyền chỉ là một tình huống của phân công. Sẽ không lựa chọn công việc để ủy quyền và các NQL cũng sẽ phải phân công cho chính mình. Do vậy, NQL (thủ trưởng, người đứng đầu) khi phân công cho chính mình, cần chú ý: lựa chọn những NVQH gì chính họ phải thực hiện (việc lựa chọn tùy thuộc vào năng lực cá nhân NQL cũng như mức độ am hiểu năng lực của cấp dưới, từ đó, đòi hỏi NQL phải phân tích nguồn nhân lực tổ chức để từ đó xác định đúng năng lực của cá nhân); những loại công việc nào coi là quan trọng, phải tự làm (nhân sự, tài chính,...); những loại công việc mới được giao, chỉ họ làm được và các vấn đề khác. Khi lựa chọn, phân công công việc cho cấp dưới, trước hết phải thực sự am hiểu năng lực (có) của cấp dưới (bao nhiêu nhân sự trong tổ chức đòi hỏi phải hiểu biết nhiều năng lực họ có). Đồng thời, phải phân

tích công việc để hiểu rõ công việc và yêu cầu, đòi hỏi phải có để thực thi công việc.

Như vậy, từ việc phân tích trên, có thể hiểu: phân công là một trong những hoạt động thuộc chức năng tổ chức mà bất cứ NQL cấp nào cũng cần phải thực hiện. Trong đó, phân công NVQH cho tổ chức cấu thành trong cơ cấu tổ chức; phân công NVQH trực tiếp cho từng cá nhân thuộc quản lý trực tiếp; chọn công việc và chọn người, tổ chức để hoàn thành tốt nhất NVQH; còn ủy quyền là tình huống của phân công lại với những công việc cụ thể, tình huống cụ thể chính NQL phải làm những không thể làm; không có lựa chọn công việc để ủy quyền (vì đó là tình huống phải “nhờ” làm thay).

### **2. Trách nhiệm, có trách nhiệm và chịu trách nhiệm trong phân công**

Mỗi cá nhân trong tổ chức dù đó là NQL (các cấp) đến chuyên viên không đảm nhận chức danh quản lý, về nguyên tắc:

(1) Được phân công, bố trí, giao, trao,... công việc phải thực hiện trong tổ chức (đó là trách nhiệm).

(2) Thực hiện tất cả công việc, tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật; pháp lý của tổ chức (quy tắc, quy chế,...) và cả trên phương diện đạo đức (cam kết, nỗ lực, trung thực, nhiệt tình, đem hết năng lực); cách thực hiện đúng - sai sẽ được xem xét bởi có hay không có trách nhiệm với trách nhiệm (đó là có trách nhiệm).

(3) Những hình thức xử lý cho những kết quả không hoàn thành theo quy định của tổ chức, pháp luật; các hình thức xử lý được từng loại tổ chức quy định, được pháp luật quy định (đó là chịu trách nhiệm).

Có thể mô tả khái niệm liên quan đến trách nhiệm trong tổ chức (responsibility) như sau:

(1) Trách nhiệm (nghĩa vụ mang tính bắt buộc): cần có quy định thật cụ thể điều này mới có thể xem xét các nội hàm tiếp theo.

Chủ thể phân công có những NVQH gì? Chủ thể thực hiện có NVQH gì? Đồng thời gắn với NVQH phải quy định rất cụ thể quy tắc, quy định, pháp lý thực hiện NVQH.

(2) Có trách nhiệm (cách thực thi nghĩa vụ, nhiệm vụ theo chuẩn mực): gắn với từ trách nhiệm, nghiên cứu hành vi, cách thức thực thi nhiệm vụ, nghĩa vụ, tuân thủ các quy định của từng cá nhân có thể coi họ là người có trách nhiệm: cố gắng đến mức tối đa; trung thực; đáng tin; sáng tạo, cam kết với lời hứa. Cùng làm công việc được giao (thực thi trách nhiệm) nhưng phán xét cách họ làm sẽ là yếu tố quyết định *có hay không có trách nhiệm với trách nhiệm*.

Trong một tổ chức, những gì được phân công, giao, bố trí làm mang tính pháp lý rất cao đối với người làm việc cho tổ chức (dù là NQL hay chuyên viên) đều phải làm - đó là trách nhiệm. Có hay không có trách nhiệm gắn với hoạt động đánh giá thực thi NVQH được giao. Mặt khác, mọi hành động trong các tổ chức nói chung cũng như cơ quan nhà nước đều phải tuân thủ theo quy định pháp lý, pháp luật. Và khi đánh giá xem xét có hay không có trách nhiệm phải dựa vào sự so sánh cách thức thực thi đó với quy định pháp lý và pháp luật.

(3) Chịu trách nhiệm (xem xét xử lý khi không thực hiện hết, đúng nghĩa vụ được giao): đây là một vấn đề nhạy cảm trong quản lý tổ chức hiện nay. NQL phải thực hiện nhiều công việc (nghĩa vụ, trách nhiệm) và xét trên nguyên tắc, họ luôn là người có trách nhiệm.

Tuy nhiên, kết quả đạt được có thể được đánh giá khác nhau tùy theo quy định (xấu, tốt, hài lòng, kết quả, hiệu quả,...). Khi có dấu hiệu không tích cực, quy định như thế nào để xử lý kết quả hoạt động đó (tức chịu trách nhiệm). Hãy thử nhìn một khía cạnh trong rất nhiều dự án đầu tư công và đã có một số dự án thất bại làm tổn thất nhiều nghìn tỷ

đồng ngân sách nhà nước.

Vậy những NQL các dự án đó phải chịu trách nhiệm gì về kinh tế, về pháp lý, về kỷ luật? Đây là một hạn chế rất lớn, khi mà thất thoát hàng nghìn tỷ đồng nhưng không ai phải chịu trách nhiệm về tổn thất kinh tế, mặc dù đã bị kết án tù theo quy định của pháp luật.

Nghiên cứu các nội hàm của trách nhiệm, bao gồm: (1) NVQH được phân công; (2) Quy định chi tiết cụ thể gắn liền với việc thực thi NVQH đó (sản phẩm, đầu ra; quy trình, thủ tục,...); (3) Nếu không làm hết NVQH được phân công hoặc làm hết nhưng không bảo đảm đúng quy định sẽ bị xử lý như thế nào?

Và khi thực hiện trong một tổ chức thì trách nhiệm, có trách nhiệm và chịu trách nhiệm trong phân công như sau:

*Một là, trách nhiệm khi phân công NVQH trong tổ chức có cơ cấu thứ bậc.*

Tất cả nội hàm của trách nhiệm đều gắn với hai chủ thể: người phân công và tổ chức (thông qua người đứng đầu) được phân công. Các quyết định phân công gắn liền với việc thành lập tổ chức; cơ cấu tổ chức và trao, giao NVQH cho tổ chức đó.

Để xem xét trách nhiệm của chủ thể phân công cần trả lời cụ thể các câu hỏi: ai có NVQH thành lập tổ chức; xác định cơ cấu tổ chức cũng như phân công NVQH cho tổ chức..., cần phải được pháp lý hóa cụ thể<sup>6</sup>. Đây là một lĩnh vực đòi hỏi tính pháp lý rất cao và gắn liền với quyền quyết định các vấn đề tổ chức.

Trong bối cảnh cụ thể ở Việt Nam, quyền quyết định về các vấn đề của tổ chức mang tính "tập trung" rất cao, nhưng khi có vấn đề về tổ chức, ít phân định rõ trách nhiệm của chủ thể phân công gắn với tổ chức. Do đó, khi xảy ra sai sót trong quá trình thành lập tổ chức và phân công NVQH cho tổ chức thì khó quy trách nhiệm.

Hiện nay, chưa có một cơ sở pháp lý để xem xét, đánh giá việc thành lập và trao NVQH cũng như cơ cấu tổ chức cho một tổ chức như thế nào là tốt và chưa tốt. Các tình huống, như: vì người mà ra đời tổ chức; NVQH chồng chéo; NVQH đặt sai vị trí... thì rất cần có một chế tài cụ thể mang tính pháp lý cao để các chủ thể phân công cho các tổ chức phải bị xử lý (chịu trách nhiệm). Ví dụ một tình huống phổ biến hiện nay khi thành lập tổ chức, NVQH cho các tổ chức được thành lập thường “theo đề nghị...” của chính tổ chức đó.

Về phía chủ thể thực hiện, đó là tổ chức được phân công cũng cần xem xét lại. Tổ chức không phải là con người cụ thể, do đó, không thể giao NVQH để thực hiện. Thực chất là giao cho người đứng đầu tổ chức đó tổ chức thực hiện. Phải quy định rõ mối quan hệ này để xác định đúng trách nhiệm của thủ trưởng/người đứng đầu tổ chức được giao NVQH.

*Hai là, phân công NVQH cho cấp dưới trực tiếp và cơ chế trách nhiệm.*

NQL (người đứng đầu tổ chức), đặc biệt là cấp cao nhất phải phân công NVQH cho một số nhân sự chịu sự quản lý trực tiếp, theo đó, cần phải nhận biết năng lực của chính bản thân; phải nhận biết những loại công việc nào pháp luật quy định; quy chế quy định họ phải tự thực hiện, đồng thời phải biết công việc nào có thể phân công cho cấp phó (đó là trách nhiệm). Và khi thực sự quan tâm đầy đủ các vấn đề phân công, nhạy cảm và tâm huyết với phân công; không thiên vị khi phân công; bảo đảm đúng năng lực gắn với yêu cầu công việc (đó là có trách nhiệm).

Cần phải loại trừ tất cả các yếu tố có thể tạo nên một sự phân công không bảo đảm đúng yêu cầu, như:

(1) Ôm đồm quá nhiều công việc, kể cả những việc người khác có thể làm tốt hơn;

(2) Vì lợi ích đem lại, dù không có đủ năng lực;

(3) Thiên vị trong phân công cho cấp phó;

(4) Quá tải trong phân công cho cấp phó, ai có năng lực có thể “bị quá tải” trong công việc;

(5) Phân công công việc nhưng không chú ý cung cấp đủ điều kiện;

(6) Buông lỏng giám sát hoặc giám sát quá chi tiết, vi mô;

(7) Thiếu chủ động, ổn định trong phân công.

Phân công NVQH cho cấp dưới là trách nhiệm của NQL. Và cấp dưới có trách nhiệm thực thi NVQH đó một cách tốt nhất, đúng với quy định của pháp luật, pháp lý của tổ chức. Tất cả phải hướng đến thực hiện NVQH đó tốt nhất. Khi phân công, thiếu trách nhiệm, không thực sự quan tâm đến điều kiện đủ để thực thi công việc, chịu trách nhiệm là của người phân công. Người được phân công, khi đủ điều kiện để thực thi nhưng nhiều yếu tố thuộc chủ quan của chính họ và phải chịu trách nhiệm cho việc không thực thi được, hết được giao.

Thách thức lớn nhất là xác định một cơ chế chịu trách nhiệm cả cá nhân lẫn quy định pháp lý, pháp luật. Ai làm sai thì người đó phải chịu trách nhiệm nhưng chịu trách nhiệm như thế nào lại không rõ (đặc biệt chịu trách nhiệm về kinh tế).

*Ba là, phân công NVQH cho cấp dưới và chuyên viên trong cơ cấu tổ chức không có bộ phận cấu thành - cấp thấp nhất trong cơ cấu tổ chức và cơ chế trách nhiệm.*

NQL/người đứng đầu bộ phận (không có bộ phận nhỏ cấu thành) phải phân công công việc cho tất cả nhân sự trong bộ phận, bao gồm chính mình (đó chính là trách nhiệm). Đồng thời, phải nhận biết đúng, đủ các yếu tố liên quan đến phân công và tránh những vấn đề làm sai lệch sự phân công. Do phải phân công trực tiếp cho tất cả nhân sự

nên họ phải thực sự am hiểu cả yêu cầu để thực thi toàn bộ các loại công việc và nắm bắt được năng lực của từng nhân sự trong tổ chức đó (đây là một thách thức để thể hiện có trách nhiệm với phân công).

Năng lực để phân công của các NQL tổ chức này hạn chế. Các chương trình bồi dưỡng lại mang tính lý thuyết chung chung về phân công; không trực tiếp gắn với phân công công việc trực tiếp cho nhân sự cụ thể. NQL bộ phận phải chịu trách nhiệm với việc phân công của họ cũng như bảo đảm điều kiện để thực thi NVQH.

Một thách thức nữa đó là, khi cấp dưới không thực hiện đúng NVQH vì không đủ điều kiện sẽ khó đánh giá các nội hàm trách nhiệm. Chính vì vậy, khó xác định phạm vi chịu trách nhiệm khi thực thi nhiệm vụ không đạt yêu cầu đề ra vì do tính phụ thuộc “chuỗi cung ứng” về cung cấp nhiều yếu tố.

*Bốn là, phân công lại (thứ cấp) và trách nhiệm (ủy quyền).*

Ủy quyền chỉ là một tình huống của phân công khi các NQL không thể tự mình thực hiện NVQH được phân công. Họ sẽ “phân công lại” cho cấp dưới hay nói khác là “nhờ” cấp dưới làm thay. Vì vậy, xác định trách nhiệm, chịu trách nhiệm trong tình huống này là một thách thức. Đây là một tình huống xảy ra trong mọi tổ chức, mọi cấp quản lý. Tuy nhiên, nhận thức đúng nội hàm của ủy quyền chưa có pháp lý rõ ràng.

Về lý thuyết, người nhận làm thay sẽ không chịu trách nhiệm pháp lý mang tính làm thay. Đó là trách nhiệm (nghĩa vụ) của NQL. Khi “nhận làm thay” cũng chính là đã “thể hiện cam kết”; đem hết tâm trí để thực hiện NVQH được người khác nhờ (cấp trên), theo đó, họ phải có trách nhiệm với chính cam kết đó và sẽ không có trách nhiệm với chính trách nhiệm người ủy quyền cho họ<sup>7</sup>.

### 3. Kết luận

Phân công chính là một chức năng của NQL nhằm thực hiện chức năng tổ chức và

nhân sự. Phân công nhằm bảo đảm công việc phải thực hiện trong tổ chức theo nguyên tắc “đúng người- đúng việc”. Ủy quyền là tình huống của phân công; ít xảy ra, trong khi phân công là hoạt động đầu tiên, thường xuyên của NQL.

Phân công gắn liền với việc thực hiện NVQH được phân công, do đó, cơ chế trách nhiệm (trách nhiệm, có trách nhiệm và chịu trách nhiệm) phải được quy định cụ thể cả người phân công và người được phân công. Khi không có những chế tài cụ thể sẽ không thể xử lý những tình huống sai của người phân công cũng như thực hiện sai của người được phân công.

Vì vậy, phân định thật rõ trách nhiệm, có trách nhiệm và chịu trách nhiệm sẽ bảo đảm cho mọi công việc trong tổ chức sẽ thực hiện tốt hơn, hiệu quả hơn, từ đó hạn chế việc “đùn đẩy trách nhiệm mà thực chất là đùn đẩy chịu trách nhiệm với sai trái” □

#### **Chú thích:**

1. Khoản 3 Điều 2 Hiến pháp năm 2013.
2. Võ Kim Sơn. *Phân công nhiệm vụ và quyền hạn cho từng cơ quan nhà nước gắn với pháp lý cụ thể*. Tạp chí Khoa học Nội vụ, số 44 (tháng 9/2021), tr. 3 - 10.
3. *Management*. John R. Schermerhorn, Paul Davidson, Peter Woods, Ellen McBarron, Aharon Factor, Fatima Junaid, Alan Simon. 6th. Asia-Pacific Edition.
4. Điều 14 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, năm 2019.
5. Cornelia Tomescu-Dumitrescu; Alin Eleodor; Ec Mihai (2020 online). *Delegation as a management Method*. University of Târgu Jiu, Economy Series, Issue 3/2019, pp 182 -187
6. Alejandra Salazar (2019). *Taking Responsibility: 3 Simple Tips to Take Control and be more Responsible*. September 14, 2019. <https://blog.cognifit.com>.
7. Riegel, D. G., “8 Ways Leaders Delegate Successfully,” *Harvard Business Review* online, August 15, 2019.

# XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN DU LỊCH Ở VIỆT NAM SAU ĐẠI DỊCH COVID-19

LÊ THỊ THU PHƯỢNG\*

*Phát triển du lịch trong bối cảnh hiện nay bị tác động rất lớn bởi quá trình hội nhập hóa, toàn cầu hóa, sự phát triển không ngừng của khoa học - công nghệ, đặc biệt là ảnh hưởng lớn của đại dịch Covid-19. Với xu hướng du lịch trong nước và quốc tế, bài viết phân tích thực tiễn nhu cầu của khách du lịch, hoạt động cung cấp các sản phẩm, dịch vụ của các công ty, đơn vị làm du lịch; từ đó, đề xuất một số giải pháp, chính sách ưu tiên của Nhà nước nhằm phát triển du lịch ở Việt Nam.*

*Từ khóa: Đại dịch Covid-19; xu hướng du lịch; du lịch Việt Nam; du lịch quốc tế; phát triển du lịch.*

*Tourism development in the current context is greatly affected by integration, globalization, continuous development of science and technology, especially Covid-19 pandemic. Based on examining the trend of domestic and international tourism, the paper analyzed the actual needs of tourists, providing products and service provision of tourism companies and units. It proposed a number of solutions and priority policies to develop tourism in Viet Nam.*

*Keywords: Covid-19 pandemic; tourism trends; Viet Nam's tourism; international tourism; tourism development.*

NGÀY NHẬN: 07/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Thực trạng về hoạt động du lịch trên thế giới và ở Việt Nam

### a. Nhận định chung về du lịch trên thế giới

Do ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, nền kinh tế thế giới tăng trưởng âm từ 4,9 - 5,2%<sup>1</sup>. Trong lĩnh vực du lịch, yếu tố này cũng được dự đoán và ghi nhận. Với lượng khách quốc tế năm 2019 là hơn 1,4 tỷ lượt khách, du lịch đóng góp gần 9 nghìn tỷ USD vào tổng GDP toàn cầu. Tuy nhiên, trong năm 2020, dịch Covid-19 đã tác động mạnh đến sự tăng trưởng trên. Số lượng khách du lịch giảm khoảng 60 - 80%, ngành Du lịch thế giới đã thiệt hại khoảng 3,3 nghìn tỷ USD (tương

đương 4,2% tổng GDP toàn cầu)<sup>2</sup>.

Tổ chức Du lịch Thế giới dự báo năm 2023, số lượng khách du lịch đạt khoảng 1,5 - 1,6 tỷ lượt khách, năm 2030, khoảng 1,8 tỷ lượt khách. Đến năm 2030, khách du lịch đi với mục đích tham quan, nghỉ dưỡng, giải trí chiếm 54% tổng lượng khách du lịch quốc tế; thăm hỏi, sức khỏe và tôn giáo chiếm 31%; với mục đích công việc và nghề nghiệp chiếm 15%<sup>3</sup>.

Đối với ngành Du lịch thế giới nói chung và ngành Du lịch Việt Nam nói riêng, việc

\* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

phát triển bền vững được xem là yêu cầu tất yếu trong xu thế phát triển chung toàn cầu. Phát triển bền vững mang lại giá trị vô cùng to lớn đối với nền kinh tế, trong đó có tính liên kết mật thiết đối với các ngành nghề khác nhau... Cũng do tác động của môi trường, biến đổi khí hậu và dịch bệnh đã ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu, xu hướng du lịch của du khách, trong đó du lịch xanh, du lịch đại chúng truyền thống, du lịch sinh thái, di sản, văn hóa, du lịch chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe dự báo sẽ tiếp tục phát triển mạnh trong thập kỷ tới. Hiện nay, nhiều quốc gia trên thế giới coi du lịch là một trong những cách thức nhằm thực hiện hóa 17 mục tiêu phát triển bền vững của Liên hiệp quốc. Vì vậy, xu hướng đi du lịch tại các nơi có môi trường tự nhiên trong lành, bảo đảm an toàn ngày càng nhiều hơn, thậm chí họ sẵn sàng chi trả cao hơn khi sử dụng các sản phẩm du lịch đó. Trong thời gian tới, các đơn vị cung ứng dịch vụ du lịch trên thế giới sẽ chú trọng hơn môi trường tự nhiên, không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ. Các sản phẩm du lịch chất lượng cao dự báo sẽ phát triển mạnh, mặc dù đang trong hoàn cảnh khó khăn vì đại dịch Covid-19, nhưng với mục tiêu phát triển trong tình hình mới sẽ vẫn là hướng đi chủ đạo mà các quốc gia đang hướng đến và du lịch nội địa được xem là trụ cột cho tăng trưởng của các quốc gia.

#### b. Đối với Việt Nam

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2020, do việc đóng cửa biên giới để ngăn chặn Covid-19, khách quốc tế đến Việt Nam chỉ đạt khoảng 3,7 triệu lượt, giảm 79,5% so với 2019; khách nội địa đạt 56 triệu lượt, giảm 34,1%; khoảng 95% các doanh nghiệp (DN) kinh doanh dịch vụ lữ hành quốc tế trên cả nước dừng hoạt động, tháng 5/2020 chỉ một số hoạt động lữ hành nội địa được phục hồi nhưng lại đóng cửa trở lại vào tháng 8/2020; nhiều khách sạn phải đóng

cửa (công suất sử dụng phòng có thời điểm chỉ đạt từ 10-15%)<sup>4</sup>.

Để ứng phó với khó khăn do dịch Covid-19, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 42/NQ-CP ngày 09/4/2020 về các biện pháp hỗ trợ người dân và DN gặp khó khăn do đại dịch Covid-19; Nghị định số 41/2020/NĐ-CP ngày 08/4/2020 về giãn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất; Chỉ thị số 19/CT-TTg ngày 24/4/2020 của Thủ tướng Chính phủ về tiếp tục thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch Covid-19 trong tình hình mới; Văn bản số 4689/BVHTTDL-TCDL ngày 16/12/2022 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch về chương trình phát động du lịch nội địa thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19 với chủ đề “*Du lịch an toàn - trải nghiệm trọn vẹn*”. Chương trình nhằm phục hồi hoạt động du lịch theo lộ trình từ thị trường nội tỉnh, nội vùng đến nội địa, gắn với việc thực hiện Nghị quyết số 128-NQ/CP ngày 11/10/2021 của Chính phủ ban hành quy định tạm thời “Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19” và triển khai Hướng dẫn tạm thời số 3862/HD-BVHTTDL, góp phần từng bước phục hồi ngành Du lịch thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19, đáp ứng nhu cầu tham quan, du lịch, nghỉ dưỡng của người dân; giới thiệu, quảng bá điểm đến, sản phẩm, trải nghiệm du lịch đa dạng, hấp dẫn, bảo đảm an toàn phòng, chống dịch, khôi phục niềm tin của thị trường về du lịch nội địa an toàn, hấp dẫn.

Song song với việc triển khai các biện pháp hỗ trợ, Việt Nam đã và đang tập trung xây dựng hình ảnh điểm đến an toàn, hấp dẫn; đẩy mạnh phát triển thị trường trong nước thông qua các chương trình kích cầu du lịch nội địa, như: “*Việt Nam, điểm đến an toàn, hấp dẫn*”, “*Việt Nam, đi để trải nghiệm*”... Dự báo, khách du lịch nội địa Việt Nam ngày càng tăng và chiếm vai trò quan trọng đối với sự phát triển của ngành Du lịch.

## 2. Xu hướng phát triển ngành Du lịch trong thời gian tới

Như đã nêu ở trên, du lịch là ngành bị tác động bởi nhiều yếu tố nên để nhận định được xu hướng phát triển ngành Du lịch cũng như nhu cầu du lịch của du khách thì vai trò của việc đánh giá các yếu tố liên quan là rất quan trọng. Qua phân tích cũng như tham khảo tài liệu của các cá nhân, tổ chức nghiên cứu trong và ngoài nước, có thể nêu một số xu hướng du lịch trong thời gian tới như sau:

(1) *Xu hướng du lịch điểm đến an toàn, thân thiện.*

Hiện nay, với tình hình dịch bệnh Covid-19, bên cạnh đó, sự bất ổn về tình hình chính trị, xã hội ở một số quốc gia đã và đang tác động trực tiếp đến quyết định của du khách trong việc đi du lịch và điểm đến du lịch an toàn, thân thiện sẽ là lựa chọn hàng đầu của du khách khi dịch bệnh được kiểm soát và mọi hoạt động sinh hoạt trở lại trong trạng thái bình thường mới. Đối với các quốc gia quản lý về du lịch, các địa phương ở cơ sở, cũng như các đơn vị cung cấp các dịch vụ du lịch của điểm đến cần áp dụng nhiều biện pháp để bảo đảm an toàn, bảo đảm tiêu chuẩn vệ sinh dịch tễ cho tất cả các hoạt động dịch vụ của các khách sạn, nhà hàng, phương tiện vận chuyển...

(2) *Xu hướng du lịch được bảo đảm hơn về bảo hiểm và chăm sóc sức khỏe.*

Covid-19 được dự báo vẫn diễn biến phức tạp. Điều này đồng nghĩa với việc khách du lịch cần biết thông tin chi tiết về hệ thống chăm sóc sức khỏe của điểm đến và các gói bảo hiểm du lịch, dịch vụ... Những thông tin như vậy sẽ giúp khách du lịch giảm bớt lo lắng và yên tâm để thực hiện những chuyến đi của mình.

(3) *Xu hướng du lịch dịch chuyển từ nhu cầu du lịch quốc tế sang nhu cầu du lịch nội địa.*

Xuất phát từ lệnh hạn chế đi lại, cùng với sự hoài nghi về tính an toàn và chi phí y tế

của điểm đến ngoài nước, cùng với tâm lý muốn được đi lại, giao lưu của con người khi bị hạn chế di chuyển, sự kìm nén về sự khám phá và sự hạn hẹp về tài chính, du lịch nội địa sẽ là lựa chọn của nhiều du khách Việt Nam và các nước trên thế giới. Thị trường du lịch nội địa Việt Nam có dấu hiệu phục hồi rất nhanh. Bên cạnh sự dịch chuyển từ phát triển du lịch inbound, outbound sang du lịch nội địa, thị trường du lịch quốc tế gắn với chương trình tham quan ngắn ngày sẽ phát triển mạnh hơn sản phẩm dài ngày dành cho du khách ở các thị trường xa khi du lịch quốc tế được mở cửa trở lại.

(4) *Xu hướng sử dụng sản phẩm du lịch trọn gói (combo) thiết kế sẵn dành cho các nhóm nhỏ hoặc du lịch gia đình cũng sẽ là một trong những lựa chọn tối ưu của du khách.*

Loại hình đi du lịch tự do dùng những sản phẩm trọn gói đến những điểm gần sẽ phát triển. Nếu như trước khi dịch Covid-19 bùng phát, nhờ công nghệ và các phương tiện thanh toán phát triển, tỷ lệ sản phẩm du lịch trọn gói có xu hướng giảm do du khách có nhiều sự lựa chọn và phương tiện để tự thiết kế chuyến đi hoặc kỳ nghỉ cho riêng mình, kể cả những điểm xa. Hiện nay, do dịch bệnh, việc ăn uống tự do nhiều khi chưa bảo đảm, khách du lịch được yêu cầu phải thực hiện vệ sinh và các biện pháp giãn cách xã hội hoặc bảo đảm an toàn. Do vậy, khách du lịch có xu hướng sử dụng dịch vụ trọn gói từ ăn, ở, đi lại của các công ty, đơn vị cung cấp sản phẩm, dịch vụ du lịch nhằm giảm thiểu khả năng lây lan bệnh từ cộng đồng.

(5) *Xu hướng ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, internet để tìm hiểu kỹ dịch vụ trước chuyến đi.*

Với diễn biến khó lường của dịch bệnh, khách du lịch thông qua các sản phẩm từ công nghệ tiên tiến hiện nay được các nhà mạng cũng như các nhà làm công nghệ cung cấp để đầu tư nhiều thời gian hơn vào việc tìm hiểu thông tin trước khi quyết định chuyến đi hay đặt dịch vụ cho kỳ nghỉ, cũng

như thanh toán trực tuyến qua các phần mềm tài chính. Họ thu thập nhiều hơn thông tin về điểm đến, dịch vụ, các biện pháp bảo đảm an toàn... Bên cạnh đó, một số du khách cũng thông qua các ứng dụng trực tuyến để khám phá trước điểm đến bằng cách thông qua bạn bè, người thân, các công ty, nhà cung cấp dịch vụ du lịch phát trực tiếp để xem thực tại hình ảnh của điểm đến khi mà chưa thể đi du lịch. Xu hướng này cũng đồng nghĩa là các DN, đơn vị làm du lịch, cung cấp dịch vụ du lịch cần ứng dụng nhiều hơn về công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo vào công tác quản trị cũng như công tác liên kết tài chính qua phần mềm, công tác giới thiệu, quảng bá, marketing các sản phẩm, dịch vụ, hình ảnh nhiều hơn để đáp ứng nhu cầu và thu hút sự chú ý, chăm sóc khách du lịch tốt hơn.

*(6) Xu hướng du lịch được linh hoạt trong sử dụng dịch vụ.*

Trong bối cảnh các hạn chế đi lại cũng như việc đóng cửa biên giới có thể xảy ra vào bất cứ lúc nào vì dịch bệnh, khách du lịch sẽ ưu tiên hơn cho các DN cung cấp dịch vụ có nhiều lựa chọn linh hoạt và chính sách hợp lý trong việc thay đổi ngày, hoãn hoặc hủy đặt chỗ vào phút chót. Vào thời điểm hiện tại, việc DN có các lựa chọn đa dạng, có chính sách linh hoạt sẽ nhận được nhiều quan tâm của khách du lịch. Những chính sách này sẽ đóng vai trò quan trọng trong quyết định đặt chỗ nhằm hạn chế rủi ro có thể xảy ra trong chuyến du lịch.

*(7) Xu hướng du lịch gần, ngắn ngày, theo nhóm nhỏ hoặc gia đình, tới những vùng nông thôn, miền núi, hải đảo, khu vực ít người.*

Đây là xu hướng phổ biến xuất hiện trong thời gian gần đây để bảo đảm an toàn cho du khách và người thân trong quá trình du lịch. Vì vậy, đây sẽ là cơ hội cho các vùng nông thôn, miền núi, hải đảo thúc đẩy phát triển du lịch cộng đồng, thu hút khách du lịch và đẩy nhanh hoạt động du lịch phát triển. Xu

hướng quan trọng này không chỉ bảo đảm sự an toàn của du khách mà còn là để tăng trải nghiệm của khách du lịch đối với các giá trị văn hóa truyền thống địa phương. Do đó, xu hướng này hiện rất phát triển, tạo “cầu du lịch” rất lớn không chỉ đối với thị trường khách du lịch quốc tế mà còn đối với khách du lịch nội địa vốn có “cầu thấp” trong khi đại dịch Covid-19 được kiểm soát.

### 3. Một số giải pháp hỗ trợ phát triển du lịch sau đại dịch Covid 19

Kết quả tổng quan và phân tích đối với một số vấn đề chủ yếu đối với phát triển du lịch Việt Nam thời gian qua, đặc biệt dưới tác động của đại dịch Covid-19 có thể rút ra một số nhận xét sau:

*Một là*, Việt Nam là quốc gia có tiềm năng tài nguyên du lịch đa dạng và phong phú, trong đó có nhiều giá trị tài nguyên ở tầm khu vực và quốc tế. Sự công nhận của quốc tế đối với hệ thống các di sản thế giới, các công viên địa chất toàn cầu và các khu dự trữ sinh quyển thế giới ở Việt Nam đã đưa Việt Nam lên vị trí hàng đầu khu vực về các hấp dẫn du lịch ở tầm quốc tế. Tuy nhiên, lợi thế này có nguy cơ bị suy giảm cùng với sự xuống cấp của những giá trị tài nguyên du lịch dưới tác động của các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội (KTXH), trong đó do chính hoạt động du lịch thiếu quản lý và thiếu đầu tư cho hoạt động bảo tồn.

*Hai là*, du lịch Việt Nam có những bước phát triển đáng ghi nhận với những đóng góp tích cực cho phát triển KTXH và đã được Đảng và Nhà nước xác định là ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước, tuy nhiên, chính sách cho phát triển du lịch còn thiếu và không đồng bộ. Điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng phục hồi sau đại dịch Covid-19, tạo đà cho phát triển cũng như tiếp tục nâng cao năng lực cạnh tranh của du lịch Việt Nam trong bối cảnh mới.

*Ba là*, nguồn nhân lực tiếp tục là “điểm nghẽn” lớn của du lịch Việt Nam trong quá

trình phát triển, ảnh hưởng không nhỏ đến năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững.

Để phát huy tiềm năng và lợi thế phát triển du lịch, phục hồi ngành Du lịch sau đại dịch Covid-19 và sớm trở thành ngành kinh tế mũi nhọn; đồng thời, để Việt Nam thực sự là điểm đến du lịch hấp dẫn, thân thiện và an toàn có sức cạnh tranh cao trong khu vực và quốc tế, một số giải pháp cần được triển khai:

(1) Có chính sách đầu tư ngân sách nhà nước đối với phát triển hạ tầng du lịch, đặc biệt là sân bay, cảng du lịch chuyên dụng và hạ tầng tại các khu du lịch quốc gia đã có quy hoạch được cấp có thẩm quyền phê duyệt; chính sách tạo nguồn lực cho bảo tồn và nâng cấp các giá trị tài nguyên du lịch, nhất là những tài nguyên du lịch du lịch có giá trị ở tầm quốc tế và khu vực đã được UNESCO công nhận; chính sách đầu tư cho hoạt động xúc tiến quảng bá du lịch, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin; chính sách về đầu tư phát triển nguồn nhân lực du lịch đáp ứng được yêu cầu hội nhập và phát triển.

(2) Hoàn chỉnh chính sách về visa phù hợp với thông lệ quốc tế và xu hướng hội nhập về du lịch.

(3) Chính sách khuyến khích các DN du lịch xây dựng và phát triển các sản phẩm du lịch mang tính đặc thù quốc gia, vùng miền và địa phương để nâng cao tính hấp dẫn, hạn chế sự trùng lặp, qua đó, góp phần kéo dài ngày lưu trú và mức chi tiêu trung bình của khách du lịch. Chú trọng đối với những sản phẩm du lịch xanh, du lịch nông thôn, du lịch cộng đồng.

(4) Khuyến khích sự tham gia tích cực và đầy đủ của cộng đồng vào hoạt động phát triển du lịch để bảo đảm tính bền vững đối với đóng góp của du lịch vào nỗ lực xóa đói, giảm nghèo, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa nơi có tiềm năng du lịch.

(5) Tăng cường liên kết phát triển du lịch để bảo đảm liên kết du lịch đi vào thực chất, đem lại hiệu quả thiết thực.

Việc nhận diện những vấn đề đặt ra là căn cứ thực tiễn để nghiên cứu đề xuất các chính sách phù hợp cho phát triển du lịch Việt Nam tương xứng với tiềm năng và vị thế trong bối cảnh phát triển mới và có những đóng góp tích cực hơn cho phát triển KTXH của đất nước □

### **Chú thích:**

1. IMF dự báo kinh tế toàn cầu giảm 4,9% trong năm 2020. <https://tapchitaichinh.vn>, ngày 25/6/2020.

2. Cập nhật tác động của đại dịch Covid-19 đối với ngành kinh tế Việt Nam. <https://thitruongtaichinhvientien.vn>, ngày 27/7/2020.

3. Kinh tế thế giới lao đao trước dịch bệnh Covid-19. <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 30/10/2020.

4. Hội đồng tư vấn du lịch Việt Nam (TAB). *Khảo sát tâm lý và hành vi khách du lịch thời Covid-19*, năm 2020.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. *Cần giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp du lịch khi đại dịch tái phát*. <https://dangcongsan.vn>, ngày 11/8/2020.

2. Phạm Trung Lương. *Những khó khăn, thách thức của ngành Du lịch Việt Nam trong và sau đại dịch Covid-19*/Tuyển tập Hội thảo khoa học: *Chia sẻ kinh nghiệm phục hồi phát triển kinh tế địa phương và khôi phục du lịch địa phương sau đại dịch Covid-19 đối với các đô thị thành viên Hiệp hội các đô thị Việt Nam*. Hà Nội, ngày 28/01/2021.

3. *Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16/01/2017 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn*.

4. Lê Thị Thu Phương. “Xu hướng du lịch ở Việt Nam sau đại dịch Covid và ưu tiên đối với du lịch cộng đồng”, tại Hội thảo đối thoại về Du lịch cộng đồng APEC - Tổng cục Du lịch, Hà Nội, ngày 23/11/2022.

5. *Quyết định số 47/QĐ-TTg ngày 22/01/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030*.

6. ILO. *Đại dịch Covid-19 khiến hơn một phần sáu thanh niên mất việc làm*. <https://www.ilo.org>, ngày 27/5/2020.

# GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HÓA CỦA CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

NGUYỄN VĂN QUANG\*  
NGUYỄN Tú ANH\*\*

*Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa nói chung và văn hóa các dân tộc thiểu số nói riêng có ý nghĩa cấp bách góp phần bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững của đất nước. Bài viết phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất biện pháp gìn giữ và phát huy bản chất văn hóa các dân tộc thiểu số Việt Nam hiện nay.*

*Từ khóa: Giữ gìn; bản sắc văn hóa; dân tộc thiểu số; hội nhập quốc tế.*

*In the current context of deep, wide international integration, it is urgent and significant to preserve and promote cultural identities in general and ethnic minority cultures in particular which contributes to the stable and sustainable development of the country. The paper analyzed and assessed the current situation of the preservation and promotion of cultural identity of ethnic minorities and proposed measures to preserve and promote the cultural identity of ethnic minorities Viet Nam's ethnic minorities at present.*

*Keywords: Preservation; cultural identity; ethnic minority; international integration.*

NGÀY NHẬN: 18/10/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 19/11/2022

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã nhấn mạnh: “Bảo vệ và phát huy các giá trị tốt đẹp, bền vững trong truyền thống văn hóa Việt Nam”<sup>1</sup>. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng chỉ rõ: “Bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, đồng thời nâng cao chất lượng, hiệu quả sáng tạo các giá trị văn hóa mới”<sup>2</sup>. Cụ thể hóa những quan điểm đó, Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 phê duyệt “Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030”. Qua đó, bức tranh tổng thể phát triển kinh tế - xã hội, trong đó có hoạt động giữ gìn bản sắc văn

hóa (BSVH) của các dân tộc thiểu số (DTTS) trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở nước ta hiện nay có nhiều khởi sắc, góp phần xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, tạo thành sức mạnh vô song để xây dựng Tổ quốc ngày càng cường thịnh, Nhân dân ngày càng hạnh phúc.

## 1. Bản sắc văn hóa và giữ gìn bản sắc văn hóa của các dân tộc thiểu số trong bối cảnh hội nhập quốc tế

BSVH dân tộc Việt Nam là căn cốt cơ bản, là nguồn gốc cho sự hình thành, phát triển các giá trị văn hóa, vật chất, tinh thần trên

\* PGS.TS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

\*\* ThS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội, đối ngoại... Các biểu hiện của BSVH dân tộc Việt Nam vô cùng phong phú và đa dạng, như: chủ nghĩa yêu nước; tính cộng đồng; tinh thần cởi mở; dễ hòa hợp, thích ứng trong giao lưu văn hóa; tính duy tình (tình thương) trong các ứng xử xã hội; tính thích ứng và hài hòa trong ứng xử với tự nhiên...

Với hàng nghìn năm lịch sử dựng nước và giữ nước, dân tộc ta đã không ngừng tạo dựng, vun đắp, làm nên BSVH hết sức độc đáo, không một dân tộc nào trên thế giới có được. Đó là tình yêu quê hương, đất nước; tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ nhau trong hoạn nạn, khó khăn; ý chí vượt qua khó khăn, thử thách; kiên cường, anh dũng trong chiến đấu; cần cù, chịu khó, thông minh, sáng tạo trong lao động sản xuất; thủy chung, vị tha, nhân ái, khoan dung, độ lượng; ứng xử tinh tế và uyển chuyển; lối sống trọng tình nghĩa... Những giá trị BSVH dân tộc đó cần phải được giữ gìn và phát huy trong giai đoạn hiện nay nhằm tăng sự hiểu biết, tin cậy lẫn nhau, tạo môi trường hòa bình cho sự nghiệp phát triển toàn diện của đất nước.

Việt Nam là quốc gia có cộng đồng 54 dân tộc cùng sinh sống, phát triển. Lịch sử đã ghi nhận, chứng minh vị trí, vai trò của đồng bào DTTS trong quá trình hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Chúng ta sống chết có nhau, sướng khổ cùng nhau, no đói giúp nhau”<sup>3</sup>.

Trong quá trình tồn tại và phát triển, đồng bào các DTTS đã sáng tạo ra nhiều nét văn hóa phong phú, đa dạng, có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong phát triển kinh tế - xã hội mà còn trong sinh hoạt đời sống hằng ngày, tiêu biểu, như: lễ hội cấp sắc của người Dao (Sơn La); lễ hội Gầu tào của người Mông (Điện Biên); lễ hội xuống đồng của người Mường (Hòa Bình); lễ hội Xòe chiêng, té nước, gội đầu (Lai Châu); lễ hội Cồng

Chiêng (Tây Nguyên); lễ hội Hang Bua của dân tộc Thái (Nghệ An); lễ hội Katê của dân tộc Chăm (Bình Thuận); lễ hội Ariêu ping của dân tộc Pa Kô (Quảng Trị)... Ngoài ra các DTTS còn có nhiều đặc sản nổi tiếng, trở thành văn hóa ẩm thực của các vùng miền; đó còn là những trang phục truyền thống của các DTTS được sử dụng vào những dịp lễ, Tết, hội hè và trong đời sống hằng ngày, được thiết kế cầu kỳ, tỉ mỉ với hoa văn, họa tiết rất ấn tượng, đặc trưng của mỗi dân tộc Thái, Mông, Mường, Ê Đê; Ba Na, Cơ Ho...

Giữ gìn BSVH các DTTS là hoạt động tích cực, chủ động của các tổ chức, lực lượng với nội dung tuyên truyền, giáo dục, cách thức triển khai, tổ chức thực hiện phong phú, đa dạng, phù hợp, hiệu quả và ý thức tự giác của các DTTS nhằm bảo vệ, giữ vững giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra trong thực tiễn. Đồng thời, không ngừng quảng bá, phát huy giá trị BSVH các DTTS, góp phần khơi dậy ý chí, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, xây dựng hệ giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hóa và chuẩn mực con người Việt Nam thời kỳ mới. Do đó, giữ gìn BSVH các DTTS phụ thuộc rất lớn vào vai trò của từng chủ thể trong xác định mục tiêu, quan điểm, giải pháp; giữ gìn là hoạt động của các chủ thể tác động vào giá trị BSVH các DTTS, quá trình hoạt động đó cần mềm dẻo, linh hoạt, sáng tạo và phù hợp điều kiện, hoàn cảnh lịch sử cụ thể, tạo thành sức mạnh tổng hợp của cả cộng đồng, xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, điều hành của Chính phủ, giữ gìn BSVH của các DTTS đạt được nhiều kết quả quan trọng. Đội ngũ cán bộ các cấp đã tích cực, chủ động tuyên truyền, vận động các DTTS chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giữ

gìn, phát huy BSVH; các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội vùng các DTTS được đội ngũ cán bộ cơ sở linh hoạt, cụ thể hóa vào địa phương của mình. Tích cực, chủ động phối hợp với các già làng, trưởng bản, người có uy tín, tổ chức các hoạt động xây dựng, bảo tồn, truyền dạy các giá trị văn hóa vật thể và phi vật thể; sửa sang, làm mới nhà văn hóa thôn, bản; hướng dẫn đồng bào phát triển kinh tế, áp dụng khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, qua đó, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đồng bào; vận động đồng bào xóa bỏ tập tục lỗi thời, lạc hậu. Điều kiện sinh hoạt của hộ DTTS đã được cải thiện, nhiều hộ DTTS có phương tiện để tiếp cận thông tin văn hóa, xã hội và công nghệ thông tin; công tác bồi dưỡng kiến thức về văn hóa cho đội ngũ cán bộ cơ sở được quan tâm, chú trọng, tổ chức thành lớp học, mời những chuyên gia, có kinh nghiệm nghiên cứu, giảng dạy về văn hóa để truyền đạt, phổ biến cho người học...

Nhờ vậy, đến nay, đã có hơn 80 lễ hội truyền thống tiêu biểu của các DTTS được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch hỗ trợ các địa phương tổ chức phục dựng, bảo tồn và phát triển; hơn 30 làng, bản, buôn truyền thống của 25 dân tộc thuộc các tỉnh đại diện cho các vùng, miền trên cả nước được hỗ trợ đầu tư bảo tồn, gắn phát triển du lịch với khai thác, phát huy giá trị BSVH; từ đó, nhân rộng, phát triển để xây dựng các làng văn hóa - du lịch, điểm văn hóa - du lịch, tạo đà chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy nhanh xóa đói, giảm nghèo; có hơn 150 di sản văn hóa phi vật thể của các DTTS được đưa vào Danh mục di sản văn hóa phi vật thể quốc gia (trên tổng số gần 300 di sản của cả nước)... Các di tích lịch sử văn hóa và danh lam thắng cảnh vùng đồng bào DTTS cũng được quan tâm, lập hồ sơ khoa học và xếp hạng cấp quốc gia và quốc gia đặc biệt<sup>4</sup>.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, công tác giữ gìn BSVH các DTTS còn một số

hạn chế, như: một số cán bộ chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm của mình trong tuyên truyền, vận động, hướng dẫn đồng bào cách thức, biện pháp giữ gìn và phát huy giá trị văn hóa vật thể và phi vật thể để phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói, giảm nghèo. Đội ngũ cán bộ cấp xã chưa phối hợp chặt chẽ với già làng, trưởng bản, người có uy tín nhằm nắm bắt cuộc sống của đồng bào. Còn thiếu cơ chế, chính sách về kinh phí hoạt động, kinh phí hỗ trợ cho đội ngũ cán bộ chuyên trách và không chuyên trách, chủ yếu dựa vào ngân sách của trung ương; điều kiện, phương tiện đi lại còn nhiều khó khăn, thiếu thốn do đường xá chủ yếu là đồi núi. Trình độ chuyên môn, sự hiểu biết về văn hóa của một số cán bộ cấp xã, thôn, bản còn thấp, chưa làm tốt chức năng, nhiệm vụ của mình trong nắm bắt, lắng nghe tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của đồng bào DTTS...

## 2. Một số biện pháp nhằm giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa các dân tộc thiểu số

*Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm về tầm quan trọng của việc giữ gìn BSVH các DTTS.*

Đây là biện pháp quan trọng có ý nghĩa hàng đầu để giữ gìn BSVH các DTTS hiện nay. Các cấp ủy Đảng, chính quyền vùng DTTS cần quán triệt sâu sắc những quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về giữ gìn BSVH dân tộc, như: Nghị quyết Trung ương 5 (khóa VIII) về xây dựng và phát triển văn hóa Việt Nam tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc; Nghị quyết Trung ương 9 (khóa XI) về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước; Quyết định số 1719/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 14/10/2021 về việc phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào DTTS và miền núi giai đoạn 2021 - 2030; Quyết định số 1909/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ

ngày 12/11/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển văn hóa đến năm 2030...

Trên cơ sở đó, mỗi địa phương mỗi vùng cần cụ thể hóa vào từng khu vực, địa bàn; xây dựng chương trình, kế hoạch rõ ràng, đầy đủ; phân công, giao nhiệm vụ cho các bộ phận, lực lượng đảm nhiệm; có sự phối hợp nhịp nhàng với nhau trong từng khâu, từng bước. Tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và đề ra phương hướng, nhiệm vụ thời gian tới. Các chủ thể lãnh đạo, quản lý ở mỗi địa phương phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của mình, đi sâu, đi sát vào đời sống thực tiễn của các DTTS, từ đó, nhận định, đánh giá chính xác đầy đủ thực trạng hoạt động giữ gìn và phát huy giá trị BSVH các DTTS; có tham mưu, đề xuất với cấp trên những hình thức, biện pháp giữ gìn và phát huy BSVH các DTTS kịp thời, hiệu quả.

*Hai là, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác văn hóa ở các DTTS.*

Cán bộ là gốc của mọi công việc, mọi việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Nghị quyết Trung ương 9 (khóa XI) của Đảng nhấn mạnh nội dung đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ văn hóa theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế. Đại hội lần thứ XIII của Đảng cũng chỉ rõ: “Đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, tham mưu trong lĩnh vực văn hóa, văn nghệ, nhất là cán bộ chủ chốt thực sự am hiểu về văn hóa, có phẩm chất, bản lĩnh, năng lực chuyên môn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ”<sup>5</sup>. Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác văn hóa ở các DTTS có ý nghĩa rất thiết thực.

Đội ngũ cán bộ làm công tác văn hóa cần nâng cao trình độ về mọi mặt, nhất là những kiến thức về văn hóa, phong tục, tập quán, lối sống, lễ hội truyền thống, trò chơi văn hóa hóa dân gian của các DTTS, tiếng dân tộc, ngoại ngữ... Từ đó, đi vào cuộc sống của bà con để trực tiếp nhìn thấy, nghe thấy thực tế

cuộc sống của các DTTS, qua đó, hướng dẫn, giúp đỡ bà con DTTS cách thức, phương pháp lao động sản xuất, sinh hoạt văn hóa; hòa mình vào cuộc sống của các DTTS, tạo sự gần gũi, thân thiện, cởi mở giữa bà con DTTS với cán bộ. Hằng năm, mở những lớp tập huấn cán bộ làm công tác văn hóa để cập nhật, bổ sung thông tin, nội dung mới của Đảng, Nhà nước về văn hóa; tham mưu, đề xuất với cấp trên phục hồi giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của các DTTS, bảo đảm cho hoạt động văn hóa đi vào chiều sâu, có tác dụng quan trọng nâng cao chất lượng cuộc sống cho đồng bào DTTS. Cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ về phụ cấp cho đội ngũ cán bộ không chuyên trách cấp xã, như: bí thư chi bộ; bí đoàn thanh niên, hội trưởng hội phụ nữ, công an viên ở các thôn, bản trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, trong đó có hoạt động giữ gìn và phát huy BSVH các DTTS.

*Ba là, thường xuyên phối hợp với các bộ phận, lực lượng có liên quan tổ chức hoạt động quảng bá, giới thiệu, tôn vinh giá trị văn hóa của các DTTS.*

Tích cực, chủ động trong xây dựng kế hoạch, chương trình giữ gìn và phát huy giá trị văn hóa của các DTTS. Phân công, giao nhiệm vụ cho các bộ phận, lực lượng đầy đủ, rõ ràng và chịu trách nhiệm trước tổ chức và bà con DTTS về công việc đảm nhiệm. Phối hợp chặt chẽ với bà con các DTTS, nhất là già làng, trưởng bản, người có uy tín tổ chức những hoạt động quảng bá, giới thiệu sản phẩm, đặc sản của địa phương đến với du khách, qua đó, thu hút mọi người, tạo thành chuỗi cung ứng sản phẩm liên hoàn, rộng rãi giữa các DTTS với các địa phương khác và với các tổ chức quốc tế.

Những hoạt động quảng bá, giới thiệu giá trị văn hóa của các DTTS cần có sự vào cuộc thường xuyên của từng thành tố trong hệ thống chính trị các cấp, bảo đảm đầy đủ các

điều kiện về cơ sở vật chất - kỹ thuật, nhất là kinh phí hoạt động, nguồn lực con người, cụ thể là nghệ nhân biểu diễn, giới thiệu sản phẩm đặc trưng của địa phương mình. Tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, hợp tác với các địa phương, cơ quan, cá nhân... Tổ chức truyền dạy về BSVH của các DTTS, nhất là những lễ nghi, tín ngưỡng thờ cúng các vị thần, tổ tiên; nghệ thuật hát, múa... cho các thế hệ trẻ, bảo đảm sự kế thừa, tiếp nối của giá trị BSVH các DTTS không bị mai một, lãng quên, mãi được giữ gìn qua các thế hệ. Làm tốt việc tôn vinh, biểu dương, khen thưởng những tập thể, cá nhân ở các địa phương đối với hoạt động giữ gìn BSVH các DTTS. Thông qua hội nghị gặp gỡ những người có uy tín để lắng nghe những tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của đồng bào các DTTS trong giữ gìn và phát huy BSVH hiện nay.

*Bốn là, tích cực, chủ động đấu tranh với quan điểm sai trái, thù địch, lợi dụng văn hóa DTTS để chống phá cách mạng Việt Nam.*

Trong xu thế mở cửa, hội nhập quốc tế sâu rộng, nhiều trào lưu, làn sóng văn hóa du nhập vào nước ta bằng các hình thức khác nhau; cạnh tranh quốc tế và cuộc đấu tranh trên lĩnh vực văn hóa - tư tưởng diễn ra quyết liệt, phức tạp. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, công nghệ số, văn hóa số vừa đem lại những thời cơ, thuận lợi, vừa tạo ra những nguy cơ, thách thức cho việc giữ gìn và phát huy BSVH của các DTTS. Các thế lực thù địch lợi dụng hạn chế về trình độ nhận thức của một số DTTS để tuyên truyền, kích động đồng bào chống phá cách mạng Việt Nam, xuyên tạc quan điểm, đường lối, chính sách về dân tộc của Đảng, Nhà nước ta. Tình hình đó, đặt ra cho đội ngũ cán bộ các cấp phải tích cực, chủ động đấu tranh với quan điểm sai trái; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp đối với hoạt động giữ gìn và phát huy BSVH các DTTS.

Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, giáo dục những quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS; xây dựng môi trường trong sạch, lành mạnh để các DTTS phát huy giá trị văn hóa tốt đẹp của mình, vận động các DTTS thực hiện nếp sống văn hóa, từng bước xóa bỏ những hủ tục lạc hậu; hướng dẫn bà con thực hiện các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo, xây dựng đời sống văn hóa mới tiến bộ, phù hợp với phong tục, tập quán truyền thống tốt đẹp của dân tộc.

### 3. Kết luận

BSVH của các DTTS là bức tranh đa sắc màu, đã, đang và sẽ góp mình vào nền văn hóa chung của đất nước, tạo thành động lực phát triển nhanh và bền vững cho sự nghiệp đổi mới đất nước ta trong giai đoạn hiện nay. Hơn lúc nào hết, mỗi chủ thể lãnh đạo, quản lý ở các địa phương và đồng bào DTTS cần phát huy vai trò, trách nhiệm, thống nhất về nhận thức và hành động để giữ gìn các giá trị văn hóa tốt đẹp, nâng cao chất lượng cuộc sống của đồng bào DTTS, xứng đáng với truyền thống ngàn năm văn hiến của nước Việt Nam anh hùng, sánh vai cường quốc năm châu trên thế giới □

#### Chú thích:

1, 5. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 143, 146 - 147.

2. Nguyễn Phú Trọng. *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*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2022, tr. 171.

3. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 4*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 249.

4. *Nhận diện và phát huy giá trị văn hóa các dân tộc thiểu số hiện nay*. <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 13/7/2022.

# QUAN LIÊU TRONG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC - NHỮNG NHẬN THỨC LÝ LUẬN

PHẠM HỒNG THÁI\* -  
NGUYỄN THỊ YẾN NHI\*\*

*Quan liêu - hiện tượng gắn với quyền lực, là sự tha hóa của quyền lực, sự thoái hóa, biến chất của cán bộ, công chức, viên chức, có nhiều biểu hiện khác nhau, như: mất dân chủ; bộ máy quản lý công kênh; xa rời thực tiễn, thiếu trách nhiệm, tùy tiện trong giải quyết công việc, không tuân theo pháp luật, kỷ luật, không lắng nghe ý kiến của quần chúng nhân dân. Bài viết tập trung phân tích các quan niệm về quan liêu, bản chất, những biểu hiện của quan liêu và đề xuất những giải pháp để phòng, chống quan liêu trong quản lý nhà nước.*

*Từ khóa:* Quan liêu; quản lý nhà nước; nhận thức lý luận; quyền lực.

*Bureaucracy, a phenomenon associated with power, is the corruption of power, the degeneration of cadres, civil servants, and public employees has many different manifestations such as loss of democracy, cumbersome management apparatus; no linkage with the reality, lack of responsibility, arbitrariness in working, failure to obey the law and discipline, failure to listen to the people. The paper analyzed the conceptions, the nature and manifestations of bureaucracy and proposed solutions to prevent and combat bureaucracy in the state management.*

*Keywords:* Bureaucracy; state management; theoretical understandings; power.

NGÀY NHẬN: 20/11/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 08/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Đặt vấn đề

Theo Hiến pháp năm 2013 quy định, bên cạnh việc khẳng định những nghĩa vụ mang tính chính trị - xã hội của mọi cơ quan nhà nước (CQNN), cán bộ, công chức (CBCC), viên chức tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân, đồng thời, yêu cầu phải “kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền”. Quan liêu, lãng phí, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền là những hiện tượng có ảnh hưởng tiêu cực đến mọi mặt đời sống nhà nước, xã

hội, đời sống của mỗi cá nhân, tổ chức. Trong đó, quan liêu là tiền đề của lãng phí, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền và luôn gắn với quyền lực. Vì vậy, Đảng và Nhà nước ta luôn có những biện pháp, cách thức để phòng, chống các hiện tượng này. Tuy nhiên, cần phải nhận diện rõ bản chất, biểu hiện của quan liêu trong thực tiễn và có những giải pháp để khắc phục, loại trừ chúng trong đời

\* GS.TS, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

\*\* Học viên Cao học, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

sống xã hội, đặc biệt là để phòng, chống quan liêu trong quản lý nhà nước (QLNN).

## 2. Quan niệm về quan liêu

Thuật ngữ quan liêu, chủ nghĩa quan liêu, bệnh quan liêu được sử dụng phổ biến trong đời sống xã hội, trong nhiều ấn phẩm khoa học, văn bản pháp luật, văn kiện của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Trong ngôn ngữ tiếng Việt, quan liêu được hiểu là “có cách chỉ đạo xa rời thực tế, chỉ thiên về mệnh lệnh, công văn, giấy tờ; tác phong quan liêu, thói quan liêu”<sup>1</sup>. Với cách hiểu này thì quan liêu là hiện tượng gắn với quyền lực, xuất phát từ quyền lực, chức vụ quyền lực của tất cả các thiết chế xã hội, đặc biệt là các thiết chế quyền lực nhà nước gắn với tác phong, lễ lối, cách thức, tâm lý làm việc. Trong khoa học có nhiều cách tiếp cận khác nhau về quan liêu:

*Thứ nhất*, quan liêu/chế độ thư lại/chế độ văn phòng trị, coi quan liêu là kiểu thống trị hợp pháp thuần túy nhất. M. Weber là người đưa ra cách tiếp cận này, đã nói lên tình trạng một trong những thành phần lập hiến của tinh thần tư bản hiện đại và không chỉ của nó mà của cả nền văn hóa hiện đại, là hành vi sống hợp lý trên cơ sở tư tưởng danh hiệu chuyên môn và xuất phát từ nó đã thừa nhận chế độ quan liêu là một kiểu thống trị hợp pháp thuần túy nhất<sup>2</sup>.

Chế độ thư lại của M. Weber được đặc trưng bởi: (1) Một tổ chức hợp pháp, hợp lý: (hệ thống các quy tắc pháp lý ổn định, thành văn, tính có thể dự đoán trước); (2) Thẩm quyền dựa trên năng lực (chuyên gia chuyên nghiệp); (3) Hệ thống hành chính thứ bậc; Hệ thống chức vụ được sắp xếp theo kim tự tháp quyền lực; (4) Hệ thống tài phán lãnh thổ ổn định; (5) Quản lý hồ sơ; (6) Chủ nghĩa Elite: các cuộc thi tuyển chọn dành cho các ứng viên trẻ tài năng; (7) Hệ thống chức nghiệp dựa trên công trạng; việc bổ nhiệm quan chức dựa trên học vấn và bằng cấp; (8) Sự ổn định của hành chính - đối lập với những thay đổi chính trị; (9) Phát triển một đạo đức hành

chính, đề cao cống hiến cá nhân<sup>3</sup>. Theo sự lý giải này trong một xuất bản phẩm của Mỹ về quản trị, quan liêu được xem là một kiểu tổ chức mà đặc trưng của nó là sự phân công lao động chuyên môn hóa, phân cấp quản lý rành mạch, các quy tắc và các tiêu chuẩn, các chỉ tiêu và đánh giá công việc, các nguyên tắc thuê mướn dựa trên trình độ của nhân viên<sup>4</sup>. Cách quan niệm này về quan liêu, thực chất là sự phản ánh và ý tưởng về một nền hành chính nhà nước với quy tắc, thể chế tổ chức chặt chẽ, đội ngũ công chức được tuyển chọn dựa vào kết quả thi tuyển, việc đánh giá, thăng chức, thưởng dựa vào công trạng, đòi hỏi công chức phải có năng lực trình độ chuyên môn. Sự phản ánh, những ý tưởng này của M. Weber đã góp phần làm phong phú thêm những nhận thức về nền hành chính “chức nghiệp”.

*Thứ hai*, trong tác phẩm “Phê phán triết học pháp quyền Hegel” của C. Mác cho rằng: “Chế độ quan liêu là chủ nghĩa hình thức có tính nhà nước của xã hội dân sự, tạo nên xã hội đặc biệt, khép kín trong nhà nước, là một nhà nước hư ảo bên cạnh một nhà nước hiện thực, nó là chủ nghĩa duy linh của nhà nước”<sup>5</sup>. Cách tiếp cận này bao quát được các mối liên hệ của quan liêu với quyền lực, còn chế độ quan liêu được xem xét như là phương thức thực hiện quyền lực nhà nước.

Những quan niệm được tiếp cận từ khái niệm “bureaucratie/chế độ quan liêu”, trong tiếng Pháp bureau - văn phòng và tiếng Hy Lạp kratos - quyền lực, được ghép lại thành bureaucratie/tiếng Anh bureaucracy là thư lại, giấy tờ, là mô hình máy móc, giấy tờ, nếu quản lý không tốt dễ dẫn đến quan liêu. Đây cũng là một hình thức, cách thức thực hiện quyền lực, được thể hiện trong các tổ chức lớn đòi hỏi sự phân cấp, phân quyền, phối hợp trong quản lý giữa các bộ phận cấu thành của tổ chức. Cách hiểu như vậy về quan liêu, thì quan liêu luôn tồn tại, gắn với quyền lực, gắn với hành chính nhà nước và là một cách thực hiện quyền lực, điều hành hành chính.

Thứ ba, quan liêu là một hiện tượng tiêu cực, xa rời thực tiễn của bộ máy quyền lực, của những người nắm quyền lực, như là một căn bệnh ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của bộ máy nhà nước (BMNN), ảnh hưởng đến đời sống xã hội, nhà nước, tổ chức, cá nhân con người. Cách tiếp cận này được thể hiện trong nhận thức, thực tiễn ở nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Trong các văn kiện của Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề cập nhiều đến quan liêu, chống quan liêu, coi quan liêu là một trong những nguy cơ làm tổn hại đến chế độ. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng cũng đã chỉ rõ: “Chệch hướng xã hội chủ nghĩa và quan liêu, tham nhũng vẫn đang thật sự là những nguy cơ lớn. Tệ quan liêu, tham nhũng và suy thoái về phẩm chất, đạo đức của một bộ phận cán bộ, đảng viên làm cho bộ máy đảng và Nhà nước suy yếu, lòng tin của Nhân dân đối với Đảng, đối với chế độ bị xói mòn, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước bị thi hành sai lệch dẫn tới chệch hướng, đó là mảnh đất thuận lợi cho diễn biến hòa bình...”<sup>6</sup>.

Như vậy, có thể thấy, quan liêu, tham nhũng, lãng phí như là hệ quả, tiền đề của nhau. Quan liêu dẫn tới thiếu sâu sát với thực tiễn, thờ ơ, thiếu trách nhiệm khi ra các quyết định quản lý, có thể gây hậu quả nghiêm trọng cho nhà nước, xã hội, cá nhân, tổ chức, ban hành các thể chế xa rời thực tiễn cuộc sống, từ đó dẫn đến lãng phí thời gian, tài chính, nguồn lực, thiếu kiểm tra, kiểm soát, dẫn đến tình trạng lạm dụng quyền lực để tham nhũng.

### 3. Bản chất của quan liêu và các biểu hiện của quan liêu trong quản lý nhà nước

Chế độ quan liêu là một phương thức, cách thức thực hiện quyền lực, trước hết là quyền lực nhà nước mà trong đó ý chí chung của tổ chức (của xã hội, của các công dân) bị thay bằng ý chí của một nhóm người hay một người. Đó không phải là sự biểu thị chính thống của cái chung trong cái riêng,

được thiết lập thông qua bầu cử hay ủy quyền, mà là sự duy ý chí chủ quan, tùy tiện, thường là trái pháp luật về hình thức và phương pháp thực hiện các công việc này hay công việc khác.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: Quan liêu là cán bộ phụ trách xa rời thực tế, không đi sâu, đi sát công việc, việc gì cũng không nắm vững, chỉ đạo một cách đại khái, chung chung. Quan liêu là xa rời quần chúng, không rõ lai lịch, tư tưởng và công tác của cán bộ mình, không lắng nghe ý kiến của quần chúng, sợ phê bình và tự phê bình. Tác phong của người cán bộ mắc bệnh quan liêu và thiếu dân chủ, không giữ đúng nguyên tắc lãnh đạo tập thể, phân công phụ trách. Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ mắc bệnh quan liêu còn có biểu hiện, như: đối với công việc thì trọng hình thức mà không xem xét khắp mọi mặt, không vào sâu vấn đề. Chỉ biết khai hội, viết chỉ thị, chứ không biết điều tra, nghiên cứu, đôn đốc, giúp đỡ, khuyến khích, kiểm tra<sup>7</sup>; “Khi triển khai thực hiện công việc của bản thân, giao nhiệm vụ cho cấp dưới mà không biết kiểm tra thì sẽ không có điều kiện giải thích, hướng dẫn, đôn đốc cấp dưới, không kịp thời phát hiện, chấn chỉnh hay xử lý vi phạm, điều này dẫn đến công việc không có hiệu quả, gây thiệt hại về tài sản, tiền bạc, công sức của Nhà nước, của Nhân dân”<sup>8</sup>.

Một quan niệm khác cho rằng: quan liêu là hiện tượng biểu hiện chủ yếu ở những khía cạnh sau đây: (1) Sự sai lệch của nhận thức, cách thức làm việc trong bộ máy quản lý, lệch chuẩn về đạo đức và tâm lý; (2) Sự tùy tiện ra các quyết định, hạch sách dân thường; (3) Thích hình thức, bệnh hội họp, giấy tờ, bệnh sinh câu chữ trong các chỉ thị, mệnh lệnh hơn là thực chất của công việc<sup>9</sup>. Đây là những biểu hiện bên ngoài của bệnh quan liêu, nhưng khó có thể coi là đã đầy đủ những đặc trưng xã hội - tâm lý của chủ nghĩa quan liêu. Chủ nghĩa quan liêu là một thiết chế xã hội nhất định, được tạo ra, được duy trì và tái tạo lại bởi một hệ thống các quan hệ qua lại trong các cơ

cấu tổ chức, hơn nữa, thường không phụ thuộc vào động cơ và tâm trạng của những người được thu hút vào các cơ chế của nó. Quan liêu không chỉ có trong bộ máy nhà nước mà còn trong các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp...

Trong thực tiễn đời sống xã hội, tất cả mọi người đều ngầm hiểu là nắm quyền lực, dù lớn hay là nhỏ đều đem lại cho người nắm quyền lực một lợi ích nào đó về vật chất, hay tinh thần, điều này đã giải thích vì sao không ít người “đam mê, tranh giành quyền lực”, còn ai đã nắm quyền lực thì thậm chí dùng sức mạnh cũng khó buộc người đó rời khỏi quyền lực. Người ta sẵn sàng tìm mọi cách, kể cả vi phạm pháp luật, đạo đức miễn sao nắm, giữ được quyền lực. Chính sự khao khát quyền lực này là nguồn gốc cơ bản của chủ nghĩa quan liêu.

Như vậy, xét về bản chất, quan liêu là sự tha hóa quyền lực của cơ quan công quyền, của người nắm quyền lực, biểu hiện ra bên ngoài ngoài là hiện tượng giấy tờ, bộ máy công kênh, nhiều khâu trung gian và ở bên trong là tâm lý hám danh, chạy theo chủ nghĩa thành tích, tranh giành quyền lực, chạy theo địa vị, chức quyền dưới nhiều hình thức khác nhau và lợi dụng quyền lực để mưu cầu lợi ích cá nhân dẫn tới lạm quyền, lộng quyền, tham nhũng.

Trong QLNN, theo nghĩa rộng là hoạt động của toàn bộ máy nhà nước, theo nghĩa hẹp là hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, được thực hiện theo một chu trình, bao gồm tất cả các khâu của từng giai đoạn quản lý, từ khâu thu thập, xử lý thông tin đến xây dựng, ban hành quyết định QLNN, tổ chức thực hiện, kiểm tra việc thực hiện; bao gồm các chức năng tổ chức, cán bộ (chính sách cán bộ) gồm việc lựa chọn, tuyển dụng, phân bổ, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng CBCC, quản lý CBCC, chức năng kế hoạch hóa, chức năng điều chỉnh (điều chỉnh các hành vi của con người, của các cơ quan khác nhau bằng các văn bản pháp luật) và chức năng kiểm tra. Do

đó, quan liêu có thể diễn ra ở tất cả các giai đoạn trong chu trình của quản lý, trong việc thực hiện các chức năng của QLNN.

Quan liêu thể hiện ở những điểm căn bản sau đây:

*Một là*, mất dân chủ, chuyên quyền, độc đoán, tùy tiện, vô trách nhiệm, vừa tập trung quan liêu, vừa phân tán, cát cứ, tự do vô tổ chức, vô kỷ luật, đây là hiện tượng diễn ra không còn là cá biệt ở nước ta hiện nay ở cả trung ương và địa phương.

*Hai là*, bộ máy nhà nước công kênh, nhiều bộ phận cấu thành trong CQNN được thành lập mà không xác định được chức năng, thẩm quyền; phân quyền, phân cấp không rõ ràng, dẫn đến sự chồng chéo về chức năng, thẩm quyền giữa các CQNN, nạn giấy tờ, hình thức, trọng địa vị, chức vụ, xa rời thực tế, xu nịnh, chạy chức, chạy quyền, biên chế vượt mức cần thiết, chi phí cho quản lý quá lớn, hiệu quả quản lý thấp.

*Ba là*, CBCC trong các CQNN không sâu sát công việc, không có tinh thần phục vụ, thờ ơ với công việc, không thực hiện đầy đủ, bổn phận nghĩa vụ công vụ, sách nhiễu, chỉ coi trọng hình thức giấy tờ, báo cáo, chú ý đến việc ban hành quyết định quản lý thuần túy mà không tính đến hiệu quả tác động của các quyết định đến các quá trình kinh tế - xã hội, quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức được đáp ứng như thế nào.

*Bốn là*, bệnh quan liêu thể hiện ở tác phong làm việc của CBCC, đó là sự tùy tiện trong công việc, giải quyết các công việc nhiều khi theo cảm tính, không tuân theo các nguyên tắc, pháp luật, quy chế, thủ tục; lời nói không đi đôi với việc làm, trong giải quyết các công việc hay trong chỉ đạo điều hành thường dập khuôn máy móc, thiếu sâu sát, thiếu kiểm tra thực tế và nhiều biểu hiện khác, khó liệt kê hết.

Từ những biểu hiện của quan liêu nêu trên, có thể nhận thấy tình trạng quan liêu là do một số nguyên nhân: (1) Cấu trúc không hợp lý của BMNN, sự trùng lặp, chồng chéo của bộ máy; (2) Không có sự điều chỉnh của

pháp luật hoặc sự điều chỉnh không toàn diện, đầy đủ đối với các quá trình, quy trình, quan hệ quyền lực và quản lý; (3) Sự yếu kém trong kiểm tra việc tuân thủ các thủ tục đã quy định; (4) Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ yếu kém của CBCC; (5) Do mất dân chủ trong quản lý và do thiếu kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực. Nhưng nguyên nhân chính mang đặc điểm chủ quan là do những khả năng thuận lợi của quyền lực trong việc đáp ứng một số nhu cầu của con người.

### 4. Những vấn đề đặt ra và giải pháp phòng, chống quan liêu ở nước ta hiện nay

Quan liêu là xa rời thực tiễn, sự tha hóa của quyền lực, thoái hóa, biến chất của CBCC, là nguyên nhân dẫn đến tham nhũng. Chính vì vậy, lúc sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh từng yêu cầu: “các vị Bộ trưởng nên luyện cho mình có đôi chân hay đi, đôi mắt hay nhìn, cái óc hay nghĩ, không nên chỉ ngồi ở bàn giấy theo kiểu đạo nhân phòng thủ...”<sup>10</sup>; “Cán bộ quyết định mọi việc. Các đồng chí đều là cán bộ cao cấp, đều giữ những trách nhiệm quan trọng. Công việc thành hay là bại một phần lớn là do nơi tư tưởng, đạo đức, thái độ và lễ lối làm việc của các đồng chí”<sup>11</sup>; “Các đồng chí phụ trách ở các bộ, các ban, các ngành ở trung ương cần thường xuyên đi kiểm tra và giải quyết công việc tại chỗ, phải chống bệnh giấy tờ, hội họp nhiều, đi kiểm tra giúp đỡ ít”<sup>12</sup>.

Trước tình trạng quan liêu, tham nhũng ở nước ta hiện nay, nhiều CBCC, kể cả cán bộ do Trung ương quản lý bị kỷ luật về đảng, kỷ luật về nhà nước, không ít CBCC bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng hay đặc biệt nghiêm trọng, nguyên nhân của tình trạng này một phần cũng do quan liêu tạo nên. Để phòng, chống quan liêu, tham nhũng, Đảng ta đã chủ trương đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX đã khẳng định: “Tăng cường về tổ chức và cơ chế, tiếp tục đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống tham

những trong bộ máy nhà nước và toàn bộ hệ thống chính trị, ở các cấp, các ngành, từ trung ương đến cơ sở. Gắn chống tham nhũng với chống lãng phí, quan liêu, buôn lậu, đặc biệt chống các hành vi lợi dụng chức quyền để làm giàu bất chính”<sup>13</sup>. Quan điểm này tiếp tục được thảo luận, khẳng định trong các Hội nghị Trung ương các nhiệm kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 9 (khóa X) đã chỉ ra nhiệm vụ, giải pháp khắc phục tình trạng này: “Tạo chuyển biến mạnh mẽ trong thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, quan liêu... Tập trung rà soát, bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách; thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước về phòng, chống tham nhũng, lãng phí...”<sup>14</sup>. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 (khóa XI) cũng đã chỉ rõ: “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc...”<sup>15</sup>. Lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc suy cho cùng là những biểu hiện của quan liêu. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 7 (khóa XII) đưa ra quan điểm, giải pháp để phòng, chống quan liêu, tham nhũng là phải “Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm”<sup>16</sup>.

Trên cơ sở những quan điểm của Đảng về phòng, chống quan liêu, tham nhũng và những nguyên nhân của quan liêu, để phòng chống quan liêu, cần thực hiện đồng bộ, kiên quyết các giải pháp sau đây:

*Thứ nhất*, phát huy dân chủ, quyền làm chủ của Nhân dân, của CBCCC, viên chức, tạo mọi điều kiện thuận lợi để Nhân dân tham gia QLNN, CBCCC, viên chức tham gia thảo luận trong xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện, kiểm tra việc thực hiện các quyết định quản lý; phát huy dân chủ trong Đảng, nâng cao vai trò, trách nhiệm của các tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong cơ quan, tổ chức.

*Thứ hai*, cần tổ chức, điều chỉnh, sắp xếp cơ cấu tổ chức bộ máy QLNN theo hướng tinh giản, gọn đầu mối, đổi mới hình thức, phương pháp hoạt động, đồng thời có sự phân cấp, phân quyền rành mạch giữa trung ương với địa phương, các cấp chính quyền địa phương, các cơ quan trong BMNN, các bộ phận cơ cấu trong một cơ quan, tổ chức và giữa các chức vụ trong cơ quan. Đồng thời, tiếp tục cải cách hành chính trên tất cả các nội dung: cải cách thể chế, xây dựng đội ngũ CBCCC, cải cách thủ tục hành chính...

*Thứ ba*, tăng cường giáo dục, nâng cao ý thức pháp luật, trách nhiệm đấu tranh phòng chống bệnh quan liêu, tham nhũng; phong cách, tác phong làm việc khoa học, sâu sát thực tế cho CBCCC, viên chức.

*Thứ tư*, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát, kiểm soát (gồm kiểm tra nội bộ, kiểm tra chức năng, giám sát của các cơ quan quyền lực nhà nước, của các tổ chức chính trị - xã hội, của Nhân dân) việc thực hiện quyền lực, chấp hành pháp luật, kỷ luật của CBCCC, viên chức trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ, đặc biệt là những người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan, tổ chức.

*Thứ năm*, thực hiện công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của các CQNN, những người có thẩm quyền trước người dân, xã hội và trước CQNN cấp trên về các hoạt động của các CQNN, của người có thẩm quyền.

*Thứ sáu*, tăng cường kỷ luật, pháp chế trong QLNN, xử lý nghiêm minh đối với mọi hành vi quan liêu, tham nhũng, vi phạm pháp luật, bất luận đó là cơ quan, cá nhân nào.

*Thứ bảy*, áp dụng rộng rãi các thành tựu khoa học, công nghệ thông tin nhất là công nghệ số góp phần công khai, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả của QLNN và tạo điều kiện thuận lợi cho việc phòng, chống quan liêu, tham nhũng□

#### **Chú thích:**

1. *Đại từ điển tiếng Việt*. H. NXB Văn Hóa - Thông Tin, 1999, tr.1361.
  - 2, 4, 5, 9. Г.В. Атаманчук: *Теория государственного управления*, издательство Omega, L 2004, стр 205, 682, 270, 395.
  3. Nguyễn Hoàng Anh. *Các lý thuyết, mô hình, cách tiếp cận về quản trị nhà nước và phòng, chống tham nhũng*. H. NXB Hồng Đức, 2018, tr. 54 - 55.
  6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1996, tr. 79.
  - 7, 8. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 6*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2002, tr. 88 - 90, 88 - 90.
  - 10, 11. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 6*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2002, tr. 139, 480.
  12. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 12*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2000, tr. 20.
  13. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2001, tr. 135 - 136.
  14. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2009, tr. 190.
  15. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2012, tr. 22.
  16. Ban Tuyên giáo Trung ương Đảng. *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2018, tr. 12.
- Tài liệu tham khảo:**
1. *Hiến pháp* năm 2013.
  2. *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008.
  3. *Luật Viên chức* năm 2010.
  4. *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức* năm 2019.

# VAI TRÒ CỦA VĂN HÓA CÔNG VỤ ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

TRƯƠNG CỘNG HÒA\*

*Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội. Xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Xây dựng và phát triển văn hóa cũng là một chủ trương lớn, xuyên suốt của Đảng, Nhà nước ta trong tiến trình đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Trong thời đại ngày nay, văn hóa ngày càng có vị trí, vai trò và ý nghĩa đặc biệt, là nhân tố "xuyên suốt cơ thể xã hội", "thấm sâu vào tất cả mọi lĩnh vực hoạt động của con người"<sup>1</sup>.*

*Từ khóa:* Văn hóa công vụ; cán bộ, công chức, viên chức; đổi mới, sáng tạo, phát triển; nền văn hóa Việt Nam.

*Culture is the spiritual foundation of society. Building and developing an advanced Vietnamese culture imbued with national identity is both a goal and a driving force of the economic development of the country. Culture building and development is a big and cross-cutting policy of the Communist Party of Viet Nam and the state in the process of national renovation, industrialization and modernization and in building the socialist rule-of-law state of Viet Nam. Culture has increasingly gained a special position, role and significance in the current era. It is a factor "flowing through society", "penetrating all activities of people".*

*Keywords:* Public service culture; cadres, civil servants, and public employees; innovation, creativity, development; Vietnamese culture.

NGÀY NHẬN: 21/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Khái quát chung về văn hóa công vụ

Hiện nay khó có thể thống kê hết các định nghĩa về văn hóa đã được các nhà nghiên cứu đưa ra từ những góc độ khoa học khác nhau. Từ năm 1952, hai nhà văn hóa học người Mỹ là A. Kroeber và C. Kluckhohn đã thống kê được 150 định nghĩa khác nhau về văn hóa. Đến nay, số lượng thống kê vào khoảng trên 300 định nghĩa.

Theo Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hiệp quốc (UNESCO): văn hóa

phản ánh và thể hiện một cách tổng quát và sống động mọi mặt của cuộc sống (của mỗi cá nhân và các cộng đồng) đã diễn ra trong quá khứ cũng như đang diễn ra trong hiện tại, qua hàng bao thế kỷ, nó đã cấu thành nên một hệ thống các giá trị, truyền thống, thẩm mỹ và lối sống mà dựa trên đó từng dân tộc khẳng định bản sắc riêng của mình<sup>2</sup>.

\* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

Trong Mục đọc sách ở phần cuối tập thơ Nhật ký trong tù (1942 - 1943), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra định nghĩa về văn hóa, đó là: “Vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, những công cụ sinh hoạt hàng ngày về mặc, ăn, ở và phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hóa. Văn hóa là sự tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với những biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh ra nhằm thích ứng với nhu cầu đời sống và đòi hỏi của sự sinh tồn”<sup>3</sup>. Định nghĩa này đề cập văn hóa bao hàm toàn bộ những giá trị vật chất và tinh thần.

Nhìn chung, các định nghĩa về văn hóa đều là những mệnh đề mở, còn để ngỏ; mỗi cách định nghĩa thu tóm một hoặc một số phương diện nào đó của văn hóa cho nên nó luôn cần được bổ sung cho nhau để tạo thành một chỉnh thể. Với tư cách là một chỉnh thể, văn hóa mang những đặc trưng cố hữu sau: văn hóa là cái phân biệt con người với động vật; là cái đặc trưng riêng có của xã hội loài người; không phải là cái được kế thừa về mặt sinh học mà phải thông qua học tập, giao tiếp; là cách ứng xử của con người đã được mẫu thức hóa.

Văn hóa công vụ (VHCV) là một lĩnh vực, bộ phận của văn hóa, nảy sinh từ chính quá trình hoạt động công vụ (HĐCV) của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC). Công vụ là hoạt động mang tính quyền lực - pháp lý được thực thi bởi đội ngũ CBCCVC hoặc những người khác khi được Nhà nước trao quyền, nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt hoạt động của đời sống xã hội.

Về nguyên tắc, HĐCV của đội ngũ CBCCVC được biểu hiện ở hành vi giao tiếp, ứng xử của họ trong quá trình thực thi công

vụ. Trong quá trình đó, như một lẽ tất yếu về văn hóa, xuất hiện những yêu cầu, ràng buộc từ bên ngoài mà mỗi CBCCVC phải đáp ứng. Bên cạnh đó còn là những nhu cầu nội tại, tự thân bên trong mà mỗi CBCCVC cần tự vấn, suy ngẫm, cân nhắc trước khi thực hiện hành vi ứng xử sao cho hợp lẽ, hợp lý, đáp ứng yêu cầu, bảo đảm nền công vụ hiệu lực, hiệu quả. Do đó, VHCV xuất hiện với tư cách là loại hình văn hóa gắn kết những yêu cầu, ràng buộc từ bên ngoài với những nhu cầu nội tại, tự thân bên trong quá trình HĐCV của đội ngũ CBCCVC.

Những yêu cầu, ràng buộc này chính là những nguyên tắc, quy định của pháp luật, các thể chế VHCV, đạo đức công vụ, dư luận xã hội... VHCV gắn với tổ chức thực hiện quyền lực nhà nước nên được điều chỉnh bằng những công cụ pháp lý, thể chế VHCV nhất định. Vì vậy, VHCV “được xem là một hệ thống biểu tượng, chuẩn mực, giá trị, niềm tin hình thành trong nhận thức, tạo nên tầm nhìn, tác động đến hành vi và lễ lối làm việc, cách sống của người thực thi công vụ, của môi trường tổ chức, có khả năng lưu truyền và ảnh hưởng tới chất lượng công vụ”<sup>4</sup>.

Những nhu cầu nội tại, tự thân bên trong mà mỗi CBCCVC cần tự vấn, suy ngẫm, cân nhắc thể hiện sự “lên tiếng” của lương tâm, danh dự, ý chí, niềm tin, phẩm giá con người - những yếu tố luôn ngự trị trong mỗi con người nói chung, đội ngũ CBCCVC nhà nước nói riêng, sẵn sàng “can thiệp” vào các quyết định thực hiện hay không thực hiện một hành vi của họ. Đến lượt mình, lương tâm, danh dự, ý chí, niềm tin, phẩm giá con người lại được “vun trồng”, “nuôi dưỡng” bởi các giá trị văn hóa truyền thống và hiện đại, bởi những thuần phong, mỹ tục, luân thường đạo lý, phép đối nhân xử thế có tính phổ quát trong xã hội; bởi ý thức pháp luật (YTPL) nghề nghiệp, thái độ, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi CBCCVC trong HĐCV. Từ đó có thể hiểu: VHCV là một loại

hình văn hóa, là tổng thể những giá trị, chuẩn mực văn hóa hành vi được hình thành, phát triển trong quá trình tổ chức, thực hiện quyền lực nhà nước tuân theo quy luật hướng tới *Chân - Thiện - Mỹ*, bao gồm: hệ thống các nguyên tắc, quy định của pháp luật, thể chế công vụ, YTPL, lối sống, hành vi giao tiếp, ứng xử của những người thực thi công vụ; được tích lũy, lưu truyền qua các thế hệ.

### 2. Vai trò của văn hóa, văn hóa công vụ

#### a. Vai trò của văn hóa theo quan điểm của Đảng

Văn hóa là tiềm lực tinh thần to lớn của mỗi dân tộc, thể hiện ra ở những giá trị hàm chứa trong vốn di sản văn hóa được tích lũy theo thời gian lịch sử. Văn hóa đã và đang trở thành điểm tựa quan trọng, tạo thế đi vững chắc cho cả hiện tại và tương lai của mỗi quốc gia, dân tộc trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay. Nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của sức mạnh văn hóa, Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta luôn coi trọng việc giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa của ông cha để lại, coi đó là những giá trị thiêng liêng, trường tồn.

Hội nghị lần thứ Năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) đã ra Nghị quyết “Về xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc”, trong đó khẳng định: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội”<sup>5</sup>; đồng thời chỉ rõ: “Các nhân tố văn hóa phải gắn kết chặt chẽ với đời sống và hoạt động xã hội trên mọi phương diện chính trị, kinh tế - xã hội, pháp luật, kỷ cương... biến thành nguồn lực nội sinh quan trọng nhất của sự phát triển”<sup>6</sup>. Như vậy, Nghị quyết, *một mặt* đã nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của văn hóa nói chung, chỉ rõ tính xuyên suốt, thấm thấu, thấm sâu của văn hóa trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội;

*mặt khác*, đã đề ra phương châm phải gắn kết những vấn đề văn hóa với các vấn đề kinh tế - xã hội.

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định nhiệm vụ quan trọng là “làm cho các giá trị văn hóa thấm sâu vào mọi mặt đời sống, được thể hiện cụ thể trong sinh hoạt, công tác, quan hệ hàng ngày của cộng đồng và từng con người”<sup>7</sup>. Tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta đã xác định và đặt văn hóa ngang hàng với kinh tế, chính trị và xác định là phải làm cho: “Văn hóa thực sự trở thành nền tảng tinh thần vững chắc của xã hội, là sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững và bảo vệ vững chắc Tổ quốc vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”<sup>8</sup>.

Tại Đại hội XIII, một trong những định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030 được Đảng ta xác định là: “Phát triển con người toàn diện và xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc để văn hoá, con người Việt Nam thực sự trở thành sức mạnh nội sinh, động lực phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc. Tăng đầu tư cho phát triển sự nghiệp văn hóa. Xây dựng, phát triển, tạo môi trường và điều kiện xã hội thuận lợi nhất để khơi dậy truyền thống yêu nước, niềm tự hào dân tộc, niềm tin, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc; tài năng, trí tuệ, phẩm chất của con người Việt Nam là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước”<sup>9</sup>.

#### b. Vai trò của văn hóa công vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Quan điểm, đường lối của Đảng về xây dựng, phát triển văn hóa, về phát huy vai trò của văn hóa là cơ sở lý luận quan trọng để xây dựng, phát triển VHCV và phát huy vai trò của VHCV trong xây dựng nền hành chính nhà nước nói chung, trong thực thi công vụ của đội ngũ CBCCVC nói riêng. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu mà Đảng đề ra, việc xây dựng, nâng cao VHCV cho đội ngũ

CBCCVC phải được xác định là một trong những vấn đề quan trọng hàng đầu. VHCV có vai trò rất quan trọng, thể hiện trên các phương diện sau:

*Thứ nhất*, VHCV có vai trò thúc đẩy xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật, thể chế công vụ, tạo nền tảng vững chắc cho HDCV. Từ góc độ văn hóa, chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung, về công vụ, công chức nói riêng phải được xây dựng trên nền tảng các giá trị *Chân - Thiện - Mỹ*, kế thừa, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh đất nước qua từng giai đoạn phát triển. VHCV cũng đòi hỏi không chỉ đề ra chính sách, pháp luật đúng đắn, kịp thời, mà còn phải tổ chức thực hiện thật tốt các chính sách, pháp luật đó nhằm mang lại hiệu lực quản lý nhà nước, hiệu quả quản lý xã hội cao hơn trên cơ sở các mục tiêu, giải pháp nhân văn, phù hợp với các giá trị *Chân - Thiện - Mỹ*.

*Thứ hai*, VHCV có vai trò giáo dục, định hướng hành vi công vụ của đội ngũ CBCCVC nhà nước. VHCV thực hiện chức năng giáo dục, định hướng HDCV tuân theo mục tiêu *Chân - Thiện - Mỹ*. Việc xây dựng, phát triển VHCV đánh dấu sự tiến bộ mang tính nhân văn trong đời sống hành chính nhà nước, đáp ứng yêu cầu khách quan của Nhà nước dân chủ, pháp quyền. VHCV củng cố và xác lập một hệ thống các quy phạm pháp luật, các giá trị văn hóa, đạo đức công vụ cho đội ngũ CBCCVC nhà nước với các khuôn mẫu ứng xử, chuẩn mực hành vi sao cho phù hợp với các nguyên tắc, quy định của pháp luật về công vụ, công chức. Trên cơ sở đó, VHCV định hướng cho đội ngũ CBCCVC vươn tới tiếp thu, vận dụng các giá trị đó vào thực tiễn công vụ; đồng thời, sáng tạo nên những giá trị VHCV mới, tiến bộ, phù hợp với thực tiễn HDCV.

*Thứ ba*, VHCV góp phần nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả HDCV của đội ngũ CBCCVC. Việc xây dựng VHCV, phát huy vai trò của VHCV trong việc nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả HDCV của đội ngũ CBCCVC có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Bởi lẽ, đội ngũ CBCCVC là những người trực tiếp tổ chức, thực hiện chính sách, pháp luật, bảo đảm cho chính sách, pháp luật đi vào cuộc sống; là cầu nối trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân; trực tiếp xử lý công việc hằng ngày, thường xuyên tiếp xúc trực tiếp với Nhân dân; thực hiện quản lý nhà nước trên các lĩnh vực của đời sống xã hội theo quy định pháp luật; bảo đảm an ninh chính trị, trật tự, kỷ cương, an toàn xã hội. Chính vì vậy, xây dựng, phát triển VHCV góp phần tạo ra môi trường văn hóa để mỗi CBCCVC không ngừng học tập, rèn luyện, xứng đáng là những “công bộc” của Nhân dân, tôn trọng, phục vụ Nhân dân, vì hạnh phúc của Nhân dân. Qua đó, tạo dựng nét đẹp văn hóa của một nền hành chính nhà nước văn minh, chuyên nghiệp, hiện đại, góp phần thiết thực thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả.

### **3. Một số giải pháp nâng cao văn hóa công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc**

Để có thể nâng cao VHCV cho đội ngũ CBCCVC đáp ứng yêu cầu không ngừng đổi mới, sáng tạo, phục vụ Nhân dân, phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc cần tập trung thực hiện quyết liệt, đồng bộ các giải pháp cơ bản sau:

*Một là, quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối, sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác xây dựng, thực hiện VHCV.*

Việc xây dựng, thực thi VHCV trong HDCV nói chung, trong các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng không thể tách rời vai trò lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy Đảng.

Ở nơi nào mà các cấp ủy Đảng quán triệt sâu sắc, lãnh đạo sát sao, vào cuộc quyết liệt từ khâu đầu (chuẩn bị, chỉ đạo, quán triệt, vận động, tuyên truyền...) đến khâu cuối (đôn đốc, giám sát, kiểm tra việc thực hiện), thì ở đó việc xây dựng, thực thi VHCV được triển khai thực hiện chu đáo, nghiêm túc và đạt kết quả, hiệu quả cao. Sự tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy Đảng trong xây dựng, thực hiện VHCV phải được coi là khâu đầu tiên, có tính chất đột phá, mở đường để cơ quan hành chính nhà nước các cấp, các ban ngành, đoàn thể triển khai xây dựng, thực hiện VHCV.

*Hai là, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật, ban hành thể chế VHCV; đưa các quy định, thể chế VHCV vào thực tiễn cuộc sống.*

VHCV là loại hình văn hóa gắn với tổ chức thực hiện quyền lực nhà nước nên phải được định hướng, điều chỉnh bằng những quy định pháp luật và những thể chế VHCV nhất định. Cần tiếp tục xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật, ban hành thể chế VHCV; đưa các quy định, thể chế VHCV thực sự đi vào thực tiễn cuộc sống. Trước mắt, tập trung nghiên cứu, đề xuất hoàn thiện quy định về VHCV trong *Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức* hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành; nghiên cứu, sửa đổi các quy định, nội quy, quy chế làm việc của các cơ quan, tổ chức, đơn vị nhằm tạo cơ sở pháp lý cho việc ngăn ngừa những vi phạm về VHCV; nỗ lực cải cách hành chính, xây dựng tác phong, lễ lối công vụ, rèn luyện đạo đức công vụ. Cùng với đó, tập trung xây dựng, triển khai các giải pháp có tính đột phá nhằm tiếp tục đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức trong hệ thống chính trị gắn với việc thực hiện *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030*; lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm mục tiêu hướng tới và là tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện.

*Ba là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho CBCCV.*

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho CBCCV; phải coi đây là một biện pháp hết sức quan trọng, phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, có trọng tâm, trọng điểm. Cụ thể: (1) *Về nội dung*, ngoài những thông tin, kiến thức pháp luật chung, cần tập trung vào các lĩnh vực pháp luật chuyên ngành liên quan tới chuyên môn, công vụ của từng đối tượng CBCCV; đặc biệt chú ý trang bị tri thức về kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ CBCCV, như: biết lắng nghe, thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, tôn trọng và bảo vệ quyền lợi chính đáng của Nhân dân... (2) *Về phương pháp*, phải thực sự sinh động, hấp dẫn và cũng phải hướng tới rèn luyện cho đội ngũ này các kỹ năng thực hành, áp dụng pháp luật trong thực tiễn công vụ. (3) *Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng*, tập trung vào những hình thức cơ bản là: đào tạo pháp luật, chuyên môn tại các cơ sở giáo dục - đào tạo chuyên ngành luật; tập huấn chuyên đề pháp luật; bồi dưỡng kiến thức pháp luật... Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ CBCCV sẽ góp phần nâng cao trình độ tri thức pháp luật, củng cố kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ này.

*Bốn là, tăng cường tuyên truyền, phổ biến hệ giá trị, chuẩn mực VHCV cho đội ngũ CBCCV nhà nước.*

Việc xây dựng, phát triển VHCV phải gắn với xây dựng, phát huy hệ giá trị, chuẩn mực VHCV của đội ngũ CBCCV nhà nước. CBCCV phải ý thức đầy đủ về trách nhiệm, bổn phận, nghĩa vụ của mình trong quá trình HĐCV, trong mối quan hệ với cơ quan, tổ chức, công dân. Việc tuyên

truyền, phổ biến cho CBCCVV không chỉ dừng lại ở mục tiêu bồi dưỡng hệ giá trị, chuẩn mực VHCV, tri thức công vụ; mà còn phải song hành với giáo dục liêm sỉ, lương tâm, danh dự; giáo dục ý thức trách nhiệm, nâng cao YTPL nghề nghiệp phải đi liền với thực hành đạo đức, lối sống liêm khiết; từ đó, nâng cao nhận thức, tạo chuyển biến mạnh mẽ về tinh thần, thái độ làm việc phù hợp với các giá trị, chuẩn mực VHCV, hướng tới xây dựng đội ngũ CBCCVV chuyên nghiệp, hiện đại.

*Năm là, triển khai đồng bộ các quy định về VHCV trong tất cả các ngành và lĩnh vực, các cơ quan hành chính nhà nước.*

Để triển khai hiệu quả giải pháp này cần ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong hoạt động nội bộ của các cơ quan, tổ chức, hướng tới nâng cao năng suất lao động, giảm hội họp, giấy tờ hành chính và chế độ báo cáo, tạo nền tảng phát triển chính phủ điện tử. VHCV phải được thấm thấu trong tất cả các hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, từ cung cấp thông tin, dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, trên diện rộng cho người dân và doanh nghiệp cho đến niêm yết đầy đủ các thủ tục hành chính tại trụ sở nhằm làm cho hoạt động của cơ quan, tổ chức được minh bạch hơn, phục vụ người dân tốt hơn.

*Sáu là, khơi dậy mạnh mẽ trong mỗi CBCCVV nhà nước khát vọng không ngừng đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng phục vụ Nhân dân, phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc.*

Trong giai đoạn hiện nay, điểm nghẽn này đã được khơi thông, nút thắt này đã được tháo gỡ khi Đảng ta nhấn mạnh việc cần “có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương

đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”<sup>10</sup>. Những cơ chế, chính sách này cần được thể chế hóa bằng những quy định cụ thể và khi trở thành hiện thực chính là điều kiện cần thiết để khơi dậy mạnh mẽ trong mỗi CBCCVV khát vọng không ngừng đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng phục vụ Nhân dân, phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc. Đồng thời cũng là nền tảng thúc đẩy VHCV phát triển theo quy luật hướng tới *Chân - Thiện - Mỹ* □

#### **Chú thích:**

1. Vũ Khiêu. *Bàn về văn hiến Việt Nam. Tuyển 3*. H. NXB Khoa học xã hội, 1996, tr. 480.
  2. Ủy ban Quốc gia về thập kỷ quốc tế phát triển văn hóa. *Thập kỷ thế giới phát triển văn hóa*. Bộ Văn hóa Thông tin, Hà Nội, 1992, tr. 23.
  3. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 3*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2000, tr. 431.
  4. Huỳnh Văn Thới (chủ biên). *Văn hóa công vụ ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*. H. NXB Lý luận chính trị, 2016, tr. 39 - 40.
  - 5, 6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1998, tr. 55, 55.
  7. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. H. NXB. Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 223.
  8. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2016, tr. 126.
  - 9, 10. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 115 - 116, 187.
- Tài liệu tham khảo:**
1. *Hiến pháp năm 2013*.
  2. Ngô Văn Nhân. *Tác động của dự luận xã hội đối với ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011.
  3. *Văn hóa công vụ ở Việt Nam*. <http://isos.gov.vn>, truy cập ngày 10/11/2022.

# XÂY DỰNG VÀ QUẢN LÝ VĂN BẢN ĐIỆN TỬ TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

NGUYỄN THỊ HÀ \*

*Xây dựng và quản lý văn bản điện tử trong bối cảnh chuyển đổi số là xu hướng tất yếu hiện nay, bởi muốn thực hiện thành công chuyển đổi số, ngoài việc đổi mới tư duy, đổi mới phương pháp, quy trình, chính sách thì trước hết phải xây dựng được hạ tầng số; tạo lập dữ liệu mở, dữ liệu dùng chung, xây dựng và quản lý văn bản điện tử... Đây là một trong những nội dung cần ưu tiên thực hiện để đáp ứng được yêu cầu đó. Bài viết tập trung phân tích một số thách thức và yêu cầu trong xây dựng và quản lý văn bản điện tử trong các cơ quan, tổ chức trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.*

*Từ khóa: Văn bản điện tử; xây dựng, quản lý văn bản điện tử; bối cảnh chuyển đổi số.*

*Development and management of electronic documents in the context of digital transformation is an inevitable trend at present. For successful digital transformation, first of all, it is necessary to develop digital infrastructure and open, shared data, develop and manage electronic documents in addition to change the mindset, implement innovation in policies and in working methods and processes which should be prioritized to meet the requirements. The paper analyzed some challenges and requirements in building and managing electronic documents in agencies and organizations in the current digital transformation context.*

*Keywords: Electronic documents; develop and manage electronic documents; context of digital transformation.*

NGÀY NHẬN: 10/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 11/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Chuyển đổi số

Chuyển đổi số (CĐS) là xu thế tất yếu của thời đại. CĐS là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số...<sup>1</sup>. CĐS tạo nên đột phá lớn trong phát triển kinh tế - xã hội; thâm nhập vào mọi lĩnh vực của đời sống, tạo ra sự thay đổi tổng thể và toàn diện của con người về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất. CĐS là một bước ngoặt, bước phát triển mở ra một trật

tự mới trong các mối quan hệ của con người, ảnh hưởng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức.

Nhận thức được CĐS không còn là sự lựa chọn mà là xu thế tất yếu của thế giới, ngày 03/6/2020, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến

\* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

năm 2025, định hướng đến năm 2030” xác định rõ, CDS là quá trình tất yếu của Việt Nam nhằm đẩy mạnh hiện đại hóa hệ thống phân phối, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, đẩy mạnh phát triển thị trường trong nước và xuất khẩu. Quyết định này xác định tầm nhìn đến năm 2030, Việt Nam trở thành quốc gia số, ổn định và thịnh vượng, tiên phong thử nghiệm các công nghệ và mô hình mới; đổi mới hoạt động quản lý, điều hành của Chính phủ, hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, phương thức sống, làm việc của người dân, phát triển môi trường số an toàn, nhân văn, rộng khắp. Chương trình CDS quốc gia nhằm mục tiêu kép là vừa phát triển chính phủ số, kinh tế số, xã hội số, vừa hình thành các doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam có năng lực cạnh tranh toàn cầu. Có thể thấy, đây là mục tiêu hàm chứa ý tưởng lớn, đòi hỏi sự nỗ lực, phấn đấu rất cao thì mới có thể thực hiện được trong 10 năm tới.

CDS trong cơ quan nhà nước phát triển hạ tầng số phục vụ các cơ quan nhà nước một cách tập trung, thông suốt; tạo lập dữ liệu về kinh tế - xã hội phục vụ ra quyết định chính sách; tạo lập dữ liệu mở dễ dàng truy cập, sử dụng, tăng cường công khai, minh bạch, phòng, chống tham nhũng, thúc đẩy phát triển các dịch vụ số trong nền kinh tế; cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, cả trên thiết bị di động để người dân, doanh nghiệp có trải nghiệm tốt nhất về dịch vụ, nhanh chóng, chính xác, không giấy tờ, giảm chi phí<sup>2</sup>.

Việc xây dựng và quản lý văn bản điện tử (VBĐT) của các cơ quan, tổ chức là một trong những yêu cầu đặt ra để đáp ứng mục tiêu trên. Nhưng cũng đang đặt ra nhiều thách thức cho các cơ quan, tổ chức trong bối cảnh CDS.

## 2. Xây dựng và quản lý văn bản điện tử trong bối cảnh chuyển đổi số và những thách thức đang đặt ra

Xây dựng và quản lý VBĐT là một trong những nội dung cơ bản của cơ quan, tổ chức nhằm bảo đảm thực hiện thành công CDS; chứng minh tính minh bạch, trách nhiệm giải trình các hoạt động bằng thông tin văn bản. Việc xây dựng và quản lý văn bản có khoa học, chất lượng sẽ là cơ sở quan trọng để lưu giữ thông tin, lưu giữ bằng chứng trong hoạt động của cơ quan, tổ chức.

(1) Về VBĐT, theo khoản 4 Điều 3 Nghị định số 30/2020/NĐ-CP ngày 05/3/2020 của Chính phủ về công tác văn thư quy định: “Văn bản điện tử là văn bản dưới dạng thông điệp dữ liệu được tạo lập hoặc được số hóa từ văn bản giấy và trình bày đúng thể thức, kỹ thuật, định dạng theo quy định”. VBĐT là loại văn bản ứng dụng phần mềm đang được sử dụng phổ biến với sự hỗ trợ của mạng internet và thiết bị điện tử để soạn thảo văn bản. Việc ra đời của VBĐT giúp cho hoạt động tiếp nhận thông tin trở nên dễ dàng và tiết kiệm thời gian, kết nối mọi cá nhân, tổ chức trên phạm vi toàn cầu. Như vậy, xây dựng VBĐT là quá trình xây dựng và ban hành văn bản trên môi trường điện tử (MTĐT), từ khâu soạn thảo; trình ký duyệt văn bản đến khâu phát hành văn bản; lưu giữ văn bản đều được thực hiện trên MTĐT.

(2) Về quản lý VBĐT, Điều 14 Nghị định số 30/NĐ-CP quy định: quản lý văn bản bao gồm hoạt động quản lý văn bản đi và đến. Đối với hoạt động quản lý văn bản đi, gồm 5 nội dung: *cấp số, thời gian ban hành văn bản; đăng ký văn bản đi; nhân bản, đóng dấu* (đối với VBĐT ký số của cơ quan, tổ chức); *phát hành, theo dõi chuyển phát văn bản đi; lưu văn bản đi*. Điều 20 Nghị định số 30/NĐ-CP quy định, đối với quản lý văn bản đến, gồm 4 nội dung: *tiếp nhận văn bản đến; đăng ký văn bản đến; trình, chuyển giao văn bản đến; giải quyết và theo dõi, đôn đốc giải quyết văn bản đến*.

Như vậy, quá trình quản lý văn bản đến và đi, quản lý văn bản giấy hay VBĐT về cơ bản quy trình, nội dung thực hiện như nhau nhưng quản lý VBĐT được thực hiện trên MTĐT từ khâu kiểm tra văn bản; cấp số và thời gian ban hành (việc cấp số và thời gian ban hành của VBĐT được thực hiện bằng chức năng của hệ thống); ký số của cơ quan tổ chức được thực hiện trên MTĐT. Đồng thời, có một số chi tiết nhỏ thay đổi, chẳng hạn, văn bản giấy có bước nhân bản, đóng dấu, còn đối với VBĐT bước này được thực hiện bằng việc ký số của cơ quan, tổ chức. Điều này, cho thấy để thực hiện quản lý VBĐT tốt cần phải có sự đồng bộ từ khâu soạn thảo VBĐT đến việc sử dụng phần mềm công nghệ, trên hệ thống V-office, đến sử dụng chữ ký số và đặc biệt mạng internet phải bảo đảm hạ tầng kỹ thuật tốt và con người biết cách sử dụng và vận hành tốt.

Những thách thức với xây dựng và quản lý VBĐT của các cơ quan, tổ chức

*Thứ nhất*, hạ tầng kỹ thuật còn hạn chế, chưa đồng bộ. Nếu hệ thống hạ tầng kỹ thuật chưa tốt, chưa có tính đồng bộ thì hoạt động gặp nhiều khó khăn bởi tất cả các khâu từ xây dựng đến quản lý, lưu trữ văn bản trên MTĐT tốt, điều kiện tiên quyết phải xây dựng cơ sở hạ tầng công nghệ đủ điều kiện đáp ứng môi trường làm việc số.

*Thứ hai*, sự tham gia của các cấp lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là người đứng đầu tổ chức. Việc xây dựng và quản lý VBĐT được thực hiện trên MTĐT giúp cho việc tổ chức và giải quyết công việc nhanh và hiệu quả, tránh được các khâu trung gian trình ký như văn bản giấy, giảm được thời gian và tiết kiệm chi phí. Thành công của hoạt động xây dựng và quản lý VBĐT với các cơ quan, tổ chức phụ thuộc rất lớn vào khả năng thúc đẩy sự thay đổi của lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là người đứng đầu tổ chức. Việc thay đổi cách thức xây dựng và quản lý VBĐT không

chỉ thay đổi hạ tầng công nghệ mà còn đòi hỏi phải thay đổi phương thức quản lý, văn hóa lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, hoạt động xây dựng và quản lý VBĐT không chỉ đơn giản chuyển từ soạn văn bản và quản lý văn bản bằng giấy sang VBĐT mà chính là thay đổi cách thức vận hành tổ chức của người đứng đầu tổ chức và tiếp đến là nhận thức của nhân viên trong tổ chức.

*Thứ ba*, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên làm nghiệp vụ văn thư, lưu trữ trong các cơ quan, tổ chức còn hạn chế. Trên thực tế, xét ở phương diện bằng cấp, có thể nói đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung hiện nay được đào tạo bài bản, hàng năm được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ với nhiều chương trình khác nhau. Nhưng về kiến thức, kỹ năng về khoa học - công nghệ trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0..., về quản lý và khai thác thông tin trên MTĐT còn hạn chế. Đặc biệt, đối với nhân viên làm nghiệp vụ công tác văn thư thì việc ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) lại rất hạn chế, bởi một thời gian dài thực hiện các thao tác mang tính thủ công thì nay chuyển sang sử dụng công nghệ, tiếp cận và thay đổi cách làm mới là thách thức lớn với họ. Hơn nữa, nhiều cơ quan, tổ chức thường xuyên thay đổi phần mềm ứng dụng dẫn đến người sử dụng cũng gặp khó khăn.

*Thứ tư*, các quy định pháp lý về xây dựng và quản lý VBĐT đã có nhưng chưa có quy định cụ thể và chế tài đủ mạnh để bắt buộc mọi cơ quan, tổ chức phải làm. Mặt khác, tại các cơ quan, tổ chức hiện chưa có quy định về quy chế xây dựng và quản lý VBĐT, nên chính trong nội bộ tổ chức thực hiện chưa đồng bộ, có chăng các tổ chức đang thực hiện đối phó. Như vậy, trên thực tế, các cơ quan, tổ chức đang thực hiện song hành vừa làm văn bản giấy, vừa làm VBĐT, điều này dẫn đến khó khăn cho công tác quản lý

VBĐT cũng như minh bạch hóa các hoạt động, đồng thời khó cho việc xây dựng cơ sở dữ liệu mở.

### 3. Những yêu cầu đối với xây dựng và quản lý văn bản điện tử trong bối cảnh chuyển đổi số

Một là, cần thay đổi tư duy, nhận thức của đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là thay đổi tư duy, nhận thức của người đứng đầu. Nếu người đứng đầu tổ chức không thay đổi tư duy để theo kịp sự thay đổi của bối cảnh CDS sẽ là rào cản, thậm chí là “nút thắt cổ chai” trong cách thức tổ chức, vận hành tổ chức. Phương pháp xây dựng và quản lý văn bản theo lối cũ làm cho tổ chức “trì trệ”, thậm chí là “tụt hậu” triệt tiêu sự phát triển của tổ chức. Chính vì vậy, thay đổi tư duy, nhận thức của người đứng đầu tổ chức đóng vai trò rất quan trọng, (bởi tổ chức chỉ có thể thay đổi khi người đứng đầu sẵn sàng chấp nhận thay đổi để phát triển tổ chức).

Hai là, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, tổ chức.

Với việc tập trung để giải quyết được vấn đề này, trong thời gian tới, các cơ quan, tổ chức phải có sự nghiên cứu, đánh giá thực trạng năng lực của cán bộ, công chức về kỹ thuật công nghệ để từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời, cần xác định mục tiêu ngắn hạn và mục tiêu dài hạn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Để giải quyết mục tiêu dài hạn trong 10 năm tới, các cơ quan nhà nước cần có đội ngũ chuyên gia về CNTT, cần có chiến lược đào tạo hoặc tuyển dụng nhân sự có chuyên môn sâu về CNTT. Đối với nhóm đối tượng cán bộ, công chức làm việc tại các đơn vị chuyên môn về nghiệp vụ công tác văn thư, cần có các chương trình bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu công việc văn thư, như: ứng dụng CNTT vào xử lý, giải quyết văn bản đi đến và quản lý văn bản trên MTĐT, bồi dưỡng về kỹ năng soạn thảo văn bản lập hồ sơ công việc,

hồ sơ số; số hóa văn bản và số hóa hồ sơ. Hàng năm, cần quy định thời gian đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức để cán bộ, công chức làm chủ được công nghệ, đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh CDS.

Ba là, các cơ quan, tổ chức cần xây dựng quy chế xây dựng và quản lý VBĐT và xây dựng, nâng cấp cơ sở hạ tầng CNTT. Đối với xây dựng quy chế công tác văn thư, cần hướng dẫn cụ thể quy trình xây dựng và quản lý VBĐT; số hóa văn bản và số hóa hồ sơ. Hệ thống văn bản quản lý có nhiều loại, vì vậy, trước mắt các cơ quan, tổ chức có thể đưa ra quy định cụ thể nhóm văn bản nào cần phải xây dựng và quản lý trên MTĐT, nhóm nào xây dựng và quản lý bằng giấy và gia hạn thời gian nào nhóm này cũng cần được quản lý trên MTĐT nhưng có cơ chế quản lý bảo mật thông tin.

Còn đối với hạ tầng kỹ thuật CNTT, các cơ quan, tổ chức cần phải xây dựng và nâng cấp bảo đảm cơ sở hạ tầng tốt thì hoạt động xây dựng và quản lý VBĐT mới có thể thực hiện thành công, nâng cao hiệu quả công việc, đồng thời, đáp ứng được yêu cầu xây dựng hạ tầng số, cơ sở dữ liệu dùng chung, đáp ứng yêu cầu xây dựng và thực hiện CDS□

#### Chú thích:

1. *Chuyển đổi số là gì?* <https://dx.mic.gov.vn>, ngày 12/4/2022.

2. *Chuyển đổi số cơ quan nhà nước là gì?* <https://dx.mic.gov.vn>, ngày 12/4/2022.

#### Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thị Hà. *Những yêu cầu đặt ra với cơ quan nhà nước trong bối cảnh chuyển đổi số*. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 308 (tháng 9/2021).

2. *Nghị định số 30/2020/NĐ-CP* ngày 05/3/2020 của Chính phủ quy định về công tác văn.

3. *Quyết định số 749/QĐ-TTg* ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

# TÁC ĐỘNG CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐẾN QUYỀN RIÊNG TƯ

NGUYỄN THỊ THANH ANGA \*

*Bảo đảm quyền riêng tư trong thời đại công nghệ 4.0 là vấn đề mang tính thời sự, luôn đón nhận được sự quan tâm đông đảo của các nhà nghiên cứu trên thế giới và ở Việt Nam. Trong phạm vi nghiên cứu, bài viết khái quát về quyền riêng tư và phân tích những tác động tích cực và tiêu cực của cách mạng công nghiệp 4.0 đến quyền riêng tư, trên cơ sở đó, làm rõ các vấn đề đặt ra và đề xuất một số giải pháp góp phần bảo đảm tốt hơn quyền riêng tư ở Việt Nam trong thời gian tới.*

*Từ khóa:* Riêng tư; quyền riêng tư; cách mạng công nghiệp 4.0; tác động.

*Guaranteeing the right to privacy in the era of the 4.0 technology is a topical issue and has attracted attention of scholars around the world and in Viet Nam. The paper provided an overview of the right to privacy and analyzed the positive and negative impacts of the industrial revolution 4.0 on the right to privacy. It proposed some solutions to better guarantee the right to privacy in Viet Nam.*

*Keywords:* Privacy; right to privacy; industrial revolution 4.0; impact.

NGÀY NHẬN: 04/11/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 08/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Khái quát quyền riêng tư

Quyền riêng tư (QRT) hay quyền về sự riêng tư là quyền dân sự rất quan trọng được công nhận trong nhiều văn kiện pháp lý quốc tế và pháp luật quốc gia. Ở Anh, QRT được suy diễn từ quyền bất khả xâm phạm nơi cư trú/nhà ở. Theo *Hiến pháp* bất thành văn của nước Anh, điều quan trọng là con người phải được bảo đảm an toàn trong ngôi nhà của chính mình<sup>1</sup>. Tại một số nước như: Mỹ, Ai-len và Ấn Độ... QRT không phải là một quyền hiến định. Tuy nhiên, việc không ghi nhận QRT một cách trực tiếp trong hiến pháp của các quốc gia không có nghĩa là quyền này không được công nhận và bảo

đảm thực hiện trên thực tế. Ở Mỹ, đây là quyền được thể hiện rất rõ và có nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành nhằm bảo đảm quyền này, như: *Luật Bảo vệ riêng tư trực tuyến của trẻ em* năm 2000, *Luật Bảo vệ riêng tư và dữ liệu điện thoại* năm 2006, *Luật Riêng tư truyền thông điện tử* năm 1986... Cho đến tận thế kỷ thứ XIX, mọi người dân Mỹ đều cho rằng QRT là quyền không được xâm phạm đến nhà riêng của họ<sup>2</sup>.

Ở phạm vi quốc tế và khu vực vào thế kỷ XX, QRT được ghi nhận trong Tuyên ngôn

\* TS, Học viện Chính trị Công an nhân dân

thế giới về quyền con người năm 1948, Công ước quốc tế về các quyền dân sự - chính trị năm 1966, Công ước Nhân quyền châu Âu năm 1950 và Công ước Nhân quyền châu Mỹ năm 1969, Tuyên ngôn châu Mỹ năm 1948, Tuyên bố Nhân quyền ASEAN năm 2012... Gần đây, Đại hội đồng Liên hiệp quốc thông qua Nghị quyết số 68/167 năm 2013 về QRT. QRT dần được hiểu là quyền không được xâm phạm đến đời tư của mỗi người. Ngày nay, nội hàm khái niệm của QRT được mở rộng hơn về phạm vi, thậm chí gần như đồng nhất với quyền tự do cá nhân.

Ở Việt Nam, đến nay chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào giải thích một cách trực tiếp hoặc đưa ra khái niệm chính thức về QRT. Trên thế giới và ở cả Việt Nam tồn tại nhiều quan điểm khác nhau về QRT. Có khá nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này kể từ cuối thế kỷ XIX, (nhất là trong những năm 60 thế kỷ XX). Mặc dù có nhiều quan điểm khác nhau, tuy nhiên, đa số các nhà nghiên cứu đều cho rằng QRT là quyền liên quan đến cá nhân mỗi con người (thông tin, dữ liệu cá nhân) và được Nhà nước bảo vệ. QRT có tầm quan trọng thiết yếu, bảo đảm sự tự chủ của con người góp phần thúc đẩy tiến bộ, dân chủ, bảo vệ nhân phẩm cao quý của con người và làm tiền đề để thực thi nhiều quyền con người khác, như: quyền tài sản, quyền về gia đình...

Từ những phân tích trên có thể hiểu: QRT là một quyền dân sự cơ bản gắn liền với mỗi con người, dành cho tất cả mọi người, không thể phân chia, không thể chuyển nhượng, được pháp luật các quốc gia và pháp luật quốc tế công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm. Các cơ quan có thẩm quyền sẽ có trách nhiệm bảo vệ các thông tin, dữ liệu riêng tư (đời tư, gia đình, nơi ở, thư tín, danh dự, uy tín của mỗi cá nhân) mà các cá nhân, tổ chức khác không được phép xâm nhập hay công bố thông tin khi chưa được sự đồng ý của cá nhân đó.

Đặc điểm cơ bản của QRT như sau: (1) Là quyền gắn liền với mỗi con người, dành cho tất cả mọi người, được pháp luật các quốc gia và pháp luật quốc tế công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm; (2) Là quyền mà mỗi cá nhân được bảo vệ các thông tin, dữ liệu riêng tư của mình liên quan đến đời tư, gia đình, nơi ở, thư tín, uy tín, danh dự; (3) Là một trong số các quyền cơ bản của con người (quyền này cũng mang những đặc trưng cơ bản của quyền con người như: tính phổ biến, tính phụ thuộc vào bối cảnh lịch sử, văn hóa, dân tộc, tôn giáo, tính không thể phân chia, tính không thể chuyển nhượng, tính minh bạch và trách nhiệm giải trình...); (4) QRT có những giới hạn nhất định.

Mặc dù QRT rất quan trọng đối với mỗi cá nhân và cả xã hội, tuy nhiên, trong một số trường hợp nhằm bảo vệ lợi ích quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, lợi ích cộng đồng hoặc người khác, QRT chịu những giới hạn nhất định. Bất kỳ sự can thiệp nào đối với QRT cũng cần phù hợp với pháp luật quốc gia, pháp luật quốc tế, thể hiện sự hợp lý, khả thi và mang tính nhân văn.

## 2. Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến quyền riêng tư ở Việt Nam

Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) đang diễn ra mạnh mẽ ở khu vực châu Á Thái Bình Dương, trong đó có Việt Nam. Đây là cuộc cách mạng có tốc độ diễn biến nhanh chóng, gắn liền với những đột phá về công nghệ hiện đại trong các lĩnh vực vật lý, công nghệ số và sinh học. Cuộc cách mạng này tác động sâu rộng đến quyền con người, trong đó có QRT.

### a. Những tác động tích cực của cách mạng công nghiệp 4.0 đến quyền riêng tư ở Việt Nam

Một là, CMCN 4.0 sẽ tạo ra những cơ hội thuận lợi cho Việt Nam phát triển kinh tế nhanh và bền vững (điều kiện cần thiết để bảo vệ, bảo đảm và thúc đẩy tốt hơn quyền con người nói chung và QRT nói riêng).

*Hai là*, sự phát triển công nghệ thông tin cho phép người dùng có thể cài đặt bảo mật tài khoản cá nhân. Việc cài đặt phần mềm bảo vệ QRT trở nên dễ dàng và đơn giản đồng thời các phần mềm kiểm tra bảo mật cũng được triển khai trên thực tế. Điều này sẽ giúp người dùng dễ dàng kiểm tra trạng thái bảo mật cho tài khoản. Phần mềm sau khi cài đặt sẽ tự động gửi tin nhắn thông báo cho người dùng, người dùng sẽ nhận được các thông tin hữu ích để tăng cường bảo vệ tài khoản cá nhân.

*Ba là*, với nền tảng công nghệ số và những thành tựu công nghệ của CMCN 4.0 cho phép các cơ quan công quyền được sử dụng các công cụ tiên tiến, hiện đại chưa từng có để bảo vệ thông tin, dữ liệu cá nhân cho mọi người. Nhờ đó, giúp chúng ta có khả năng lớn hơn trong việc bảo vệ QRT. Công tác đấu tranh phòng, chống tội phạm xâm phạm QRT sẽ được phát hiện sớm, hiệu quả, chính xác hơn.

### *b. Những thách thức đặt ra*

*Thứ nhất*, cuộc CMCN này có thể dẫn đến các QRT của công dân đứng trước nguy cơ bị xâm phạm bởi các cơ quan công quyền.

Hiện nay, ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số... việc người dân tiếp cận công nghệ hiện đại để kiểm soát quyền lực nhà nước gặp phải không ít khó khăn. Sự phát triển của công nghệ kỹ thuật số tạo ra mạng lưới thông tin phong phú, đa dạng, nhiều chiều. Đây chính là cơ hội để các thế lực thù địch, phản động gia tăng việc đăng tải các tin xấu, tin độc trên mạng xã hội khiến thật giả “trắng, đen” lẫn lộn. Chưa kể tiếp cận được thông tin rồi nhưng việc nhận thức, việc hiểu của mỗi người cũng có sự khác nhau, từ đó, dẫn đến nguy cơ hiện hữu các cơ quan công quyền có thể gia tăng quyền kiểm soát lại Nhân dân, lợi ích nhóm có thể xuất hiện nhiều hơn. Việc Nhân dân giám sát quyền lực nhà nước sẽ gặp phải những rào cản nhất định. Các cơ quan công quyền có

quyền lực được trang bị công nghệ hiện đại cùng đội ngũ cán bộ được đào tạo chuyên nghiệp giúp họ kiểm soát các nhóm dân cư dựa trên nền tảng việc theo dõi các cá nhân trên diện rộng, kiểm soát hệ thống cơ sở hạ tầng kỹ thuật số, có những lợi thế và tiện ích chưa từng có trong việc quản trị, kiểm soát số đông có thể dẫn đến việc kiểm soát đời tư của công dân, kiểm duyệt thông tin và mạng xã hội cũng như kiểm soát các hoạt động của tổ chức xã hội, các đoàn thể, các cơ quan truyền thông báo chí, các tổ chức học thuật<sup>3</sup>.

*Thứ hai*, sự phát triển của thuật toán và trí tuệ nhân tạo trong nhiều trường hợp đã vượt khỏi năng lực bảo vệ quyền của hệ thống pháp luật. Trên thực tế các văn bản quy phạm pháp luật khó có thể lường trước mọi tình huống phát sinh liên quan đến QRT trên mạng, quyền bảo vệ dữ liệu, thông tin cá nhân. Trong khi nhân lực chất lượng cao của Việt Nam còn đang thiếu hụt cả về số lượng và chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

*Thứ ba*, các tương tác trong không gian mạng diễn ra rất nhanh khiến con người có xu hướng dễ dàng chấp nhận những thỏa thuận, tiết lộ thông tin cá nhân của mình để truy cập. Chính từ sự dễ dàng tiếp cận thông tin, dữ liệu cá nhân nên rất dễ dẫn tới sự xâm phạm các quyền dân chủ.

*Thứ tư*, các phần mềm kiểm tra bảo mật thông tin cho người dùng có nguy cơ cao bị các hacker ăn trộm dữ liệu. Các kỹ thuật ăn trộm dữ liệu được diễn ra theo những cách tinh vi mà không ai có thể ngờ tới. Thậm chí trong quá trình sử dụng người dùng có thể bị những kẻ xấu tấn công cài một đoạn mã độc vào máy tính. Từ đó nguy cơ bị lộ lọt thông tin cá nhân là hiện hữu ngay cả khi các máy tính không kết nối mạng. Từ dữ liệu cá nhân có được hacker có nhiều cách kiếm tiền, như: bán thông tin cho kẻ xấu ăn mạo danh, làm giả thẻ tín dụng để mua vé máy bay, làm giả thẻ ngân hàng rút trộm tiền, lừa đảo

chiếm đoạt tài sản, vay tiền, bắt cóc, thực hiện các việc làm gây tổn hại đến uy tín, danh dự, nhân phẩm của người khác... Sự xâm phạm này nếu không được ngăn chặn kịp thời rất có thể gây ra những hậu quả khó lường. Đứng trước thực trạng này, nhiều quốc gia trên thế giới đã phải thông qua *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân*.

*Thứ năm*, môi trường không gian mạng khiến con người dễ dàng xâm phạm đến QRT của người khác. Mặt khác, với tốc độ lan truyền thông tin rất nhanh, rộng, khả năng lưu trữ thông tin vô hạn nên khi đã xâm phạm đến QRT sẽ khiến cá nhân đó và những người liên quan phải đối diện với hậu quả rất nặng nề.

### 3. Một số kiến nghị

Để góp phần bảo đảm và thúc đẩy hơn nữa QRT ở Việt Nam trong thời gian tới, cần chú trọng vào những nội dung sau đây:

*Một là*, nâng cao nhận thức của người dân, cán bộ, công chức, viên chức và các cơ quan công quyền về QRT, sự cần thiết, ý nghĩa của việc bảo đảm QRT của mỗi người trong bối cảnh CMCN 4.0.

Cần thiết phải ý thức rằng việc mỗi cá nhân nhận thức được đầy đủ, đúng đắn về quyền con người nói chung, QRT nói riêng có ý nghĩa vô cùng quan trọng, bởi: (1) Việc nhận thức đúng và đầy đủ về QRT sẽ giúp mỗi cá nhân, tổ chức, các cơ quan công quyền có ứng xử đúng, khách quan, phù hợp; (2) Giúp cho mỗi người có khả năng tự bảo vệ quyền của mình mỗi khi xảy ra sự xâm hại từ phía các cơ quan công quyền và cá nhân có thẩm quyền; (3) Giúp cho mỗi người ý thức và thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ, biết tôn trọng QRT của người khác; (4) Tránh việc bị các thế lực xấu lợi dụng vấn đề dân chủ, nhân quyền do thiếu hiểu biết nhằm mục đích chống phá.

Vì vậy, cần phải tập trung hơn nữa việc nâng cao nhận thức pháp luật về quyền con người nói chung, QRT nói riêng. Đây là giải

pháp quan trọng mang tính chiến lược, lâu dài, là trọng tâm để phát triển bền vững. Công tác tuyên truyền, giáo dục cần được tính toán cụ thể, bảo đảm tiết kiệm, đa dạng, phong phú về nội dung và phù hợp với từng nhóm đối tượng cụ thể. Chú trọng các nội dung về bảo đảm QRT, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc bảo đảm QRT trong bối cảnh CMCN 4.0 và ý thức tôn trọng quyền của người khác.

*Hai là*, cần thiết phải nghiên cứu để xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật quy định cụ thể về bảo vệ dữ liệu cá nhân và bảo vệ QRT.

Việc nghiên cứu ban hành *Luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân* và *Luật về bảo vệ QRT* là cần thiết và phù hợp với bối cảnh của Việt Nam. Hiện nay, theo xu thế chung trên thế giới đã có nhiều nước ban hành *Luật* về riêng tư gắn với từng lĩnh vực, chuyên ngành và *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân*. Điển hình như ở Pháp ban hành *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 1978, Ác-hen-ti-na ban hành *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2000, Ma-la-xi-a ban hành *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2010<sup>4</sup>, Xinh-ga-po ban hành *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2012 cùng *Quy chế bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2014<sup>5</sup>, Nhật Bản ban hành *Luật Bảo vệ thông tin cá nhân* năm 2003 (sửa đổi, bổ sung năm 2016 với sự mô phỏng nhiều quy định của GDPR năm 2016 của châu Âu). Thái Lan ban hành *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2019 (có hiệu lực chính thức từ ngày 27/5/2020)<sup>6</sup>, Hàn Quốc ban hành *Luật Bảo vệ thông tin cá nhân* vào năm 2011 (sửa đổi, bổ sung vào các năm 2013, 2014, 2015, 2017, 2020)... Có nhiều lý do được đưa ra nhằm giải thích tại sao phải ban hành hai luật này, bởi: (1) Để khắc phục sự xâm hại đã từng diễn ra; (2) Nhằm thúc đẩy thương mại điện tử; (3) Bảo đảm phù hợp, tiến bộ với xu thế chung của thế giới; (4) Góp phần bảo vệ và thúc đẩy hơn nữa quyền con người; (5) Đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 đang đặt ra; (6) Ngăn chặn các cơ quan công

quyền, cá nhân có thẩm quyền theo dõi người dân một cách tùy tiện, bất hợp pháp; (7) Ngăn các nhóm sử dụng dữ liệu cá nhân cho các mục tiêu riêng; (8) Tạo ra hành lang pháp lý bảo vệ danh tiếng, uy tín, bí mật tài chính đối với mỗi cá nhân; (9) Góp phần tăng tính mạch và trách nhiệm giải trình.

Nội dung của *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* cần có hướng dẫn, giải thích thống nhất về “đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình”, chú ý đến trình tự, thủ tục, thẩm quyền các trường hợp các cơ quan công quyền được phép sử dụng thông tin của mỗi cá nhân.

Ngoài ra, cần tiếp tục nghiên cứu, từng bước hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật khác liên quan đến QRT, như: *Luật Báo chí, Luật An ninh quốc gia, Luật Kinh doanh bảo hiểm, Luật Khám bệnh, chữa bệnh...*

*Ba là*, nghiên cứu và có lộ trình phù hợp tiến tới xây dựng cơ quan chuyên trách bảo vệ quyền về sự riêng tư và dữ liệu cá nhân.

Việc xây dựng cơ quan chuyên trách bảo vệ QRT là rất cần thiết và phù hợp với bối cảnh đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân. Tuy nhiên, cần có lộ trình, kế hoạch xây dựng cụ thể, bảo đảm tính khả thi, hiệu quả, tránh để các thế lực xấu lợi dụng. Khi thành lập cơ quan chuyên trách này cần được trao thẩm quyền xem xét khiếu nại, thực hiện quyền thanh tra, giám sát, thực hiện các nghiên cứu nhằm góp phần hoàn thiện chính sách, pháp luật và thúc đẩy QRT.

*Bốn là*, xây dựng tiêu chí đánh giá an toàn về QRT ở nước ta.

Cần cần nhắc xây dựng tiêu chí đánh giá an toàn về QRT, trong đó cần có: (1) Dữ liệu cá nhân được an toàn; (2) Bảo vệ an toàn thông tin, dữ liệu cá nhân; (3) Hiệu quả thông tin, tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn về QRT đến mọi người dân; (4) Cơ quan công quyền, tổ chức có kế hoạch triển khai

phương án hiệu quả trong việc bảo đảm và thúc đẩy quyền; (5) Quyền chỉ bị giới hạn nếu điều đó là cần thiết trong một xã hội dân chủ và nhằm mục đích thúc đẩy phúc lợi chung của cộng đồng hoặc để bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội, sức khỏe cộng đồng, đạo đức xã hội hoặc quyền tự do của người khác; (6) Xử lý nghiêm minh khi xảy ra vi phạm quyền; (7) Kiểm tra, giám sát việc thực hiện quyền.

*Năm là*, tham khảo kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới trong việc bảo vệ, bảo đảm và thúc đẩy QRT.

Mỗi khu vực và mỗi quốc gia có những cách thức và cơ chế bảo vệ QRT khác nhau. Do đó, việc học tập kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới là rất cần thiết giúp Việt Nam chọn lọc các kinh nghiệm hay, phù hợp với thực tiễn, phù hợp với các quy chuẩn thế giới mà Việt Nam đã cam kết, đồng thời bảo đảm hài hòa giữa bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội với QRT □

### **Chú thích:**

1. Nguyễn Thị Quế Anh, Vũ Công Giao, Ngô Minh Hương, Lê Khánh Tùng (đồng chủ biên). *Quyền về sự riêng tư*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2018, tr. 34.

2. Nguyễn Đăng Dung và Nguyễn Đăng Duy. *Quyền riêng tư và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0/ Kỷ yếu Hội thảo khoa học: “Cách mạng 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với việc cải cách hệ thống pháp luật Việt Nam”*. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội. H. 2018, tr. 191.

3. Nguyễn Thị Quế Anh, Ngô Huy Cương (đồng chủ biên). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề đặt ra đối với cải cách pháp luật Việt Nam* (sách chuyên khảo). H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2018, tr. 408.

4, 5. Robert Walters (2019). *Data Protection Law: A Comparative Analysis of Asia-Pacific and European Approaches* Singapore, p. 197 - 83.

6. Nguyễn Văn Cương. *Thực trạng pháp luật về bảo vệ thông tin cá nhân ở Việt Nam hiện nay và hướng hoàn thiện*. Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 15 (415)/Kỳ 1, tháng 8/2020, tr. 44.

# THỦ TỤC TIẾN HÀNH PHIÊN TÒA TRỰC TUYẾN XÉT XỬ VỤ ÁN DÂN SỰ

NGUYỄN VINH HƯNG\*  
NGUYỄN THỊ ĐÌNH HƯƠNG\*\*

*Hình thức xét xử trực tuyến vụ án dân sự tại Tòa án đã chính thức được công nhận tại Việt Nam. Tuy nhiên, thủ tục tiến hành phiên tòa trực tuyến xét xử vụ án dân sự còn khá mới nên gây ra không ít khó khăn, lúng túng đối với nhiều người khi tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng. Bài viết nghiên cứu về thủ tục tiến hành phiên tòa trực tuyến xét xử vụ án dân sự, để từ đó góp phần giúp cho thủ tục này nhanh chóng được thực hiện hiệu quả.*

*Từ khóa:* Phiên tòa trực tuyến; xét xử trực tuyến; tranh chấp; dân sự; Tòa án.

*The online mode of a civil trial in the Court has been officially recognized in Viet Nam. The new procedure for online hearing of a civil trial caused many difficulties and confusion for proceeding-conducting entities and proceeding participants. The paper studied the procedure for an online hearing of a civil trial to contribute to the quick and effective implementation of this procedure.*

*Keywords:* Online hearing; online adjudication; dispute; civil; Court.

NGÀY NHẬN: 15/9/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/10/2022

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động, ảnh hưởng rất lớn đến các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội... tại hầu hết các quốc gia trên thế giới. Do đó, để đất nước kịp thời thích ứng và nắm bắt các cơ hội phát triển, Đảng và Nhà nước ta đã có chủ trương tiến hành chuyển đổi số trong nhiều lĩnh vực quản lý hành chính và lĩnh vực tư pháp. Đồng thời, ảnh hưởng kéo dài của dịch bệnh Covid-19 đã tác động rất lớn đến việc xét xử của Tòa án nhân dân trong suốt thời gian vừa qua. Trong khoảng thời gian tương đối dài, ngành Tòa án đã gặp rất nhiều khó khăn, phức tạp khi tổ chức các phiên xét xử

hay thậm chí đã có giai đoạn phải tạm ngừng việc xét xử do phải giãn cách xã hội.

Nhờ nhạy bén theo sát và nắm bắt tình hình, Quốc hội đã ban hành Nghị quyết để chính thức cho phép Tòa án nhân dân có thể xét xử trực tuyến (XXTT) đối với một số vụ án hình sự, hành chính và dân sự kể từ ngày 01/01/2022<sup>1</sup>. Cùng với đó, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cũng đã liên tục ban hành các hướng dẫn để việc XXTT có thể diễn ra đúng pháp luật và đạt chất lượng,

\* TS, Đại học Quốc gia Hà Nội

\*\* ThS, Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn Hà Ninh

hiệu quả. Mặc dù vậy, trong lịch sử tố tụng nói chung và tố tụng dân sự nói riêng của Việt Nam chưa bao giờ hình thức XXTT được tổ chức thực hiện, do đó, những người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng còn khá nhiều ngỡ ngàng, khó khăn. Vì vậy, việc nghiên cứu, tìm hiểu về thủ tục tiến hành phiên tòa trực tuyến (PTTT) xét xử vụ án dân sự tại Tòa án càng trở nên cần thiết và rất quan trọng trong giai đoạn đầu thực hiện thủ tục mới này.

### **2. Quy định về thủ tục tiến hành phiên tòa trực tuyến xét xử vụ án dân sự tại Tòa án**

So với việc xét xử thông thường, XXTT có rất nhiều điểm khác biệt. Trong đó, “đặc điểm đặc trưng của XXTT là xét xử mà không cần tiếp xúc trực tiếp giữa những người tham gia phiên tòa và vì vậy, họ (một số họ) không cần phải có mặt tại phòng xử án”<sup>2</sup>. Hay XXTT là việc Tòa án không tổ chức xét xử theo cách thức truyền thống diễn ra tại phòng xét xử với sự tham gia của những người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng, thay vào đó, “Tòa án sử dụng công cụ đặc biệt là công nghệ internet trong một phần hoặc toàn bộ quá trình giải quyết tranh chấp”<sup>3</sup>.

Theo khoản 2 Điều 1 Nghị quyết số 33/2021/QH15 ngày 12/11/2021 của Quốc hội về tổ chức phiên tòa trực tuyến thì “phiên tòa trực tuyến là phiên tòa được tổ chức tại phòng xử án, có sử dụng các thiết bị điện tử kết nối với nhau thông qua môi trường mạng, cho phép đương sự, người tham gia tố tụng khác tham gia phiên tòa tại địa điểm ngoài phòng xử án do Tòa án quyết định nhưng vẫn bảo đảm trực tiếp theo dõi đầy đủ hình ảnh, âm thanh và tham gia các trình tự, thủ tục tố tụng của phiên tòa bằng lời nói, hành vi tố tụng liên tục, công khai, vào cùng một thời điểm”.

Nói cách khác, việc xét xử được Tòa án tiến hành dựa trên sự kết nối giữa “các điểm

cầu được Tòa án chỉ định” quy định tại Điều 2 Thông tư liên tịch số 05/2021/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BCA-BQP-BTP ngày 15/12/2021 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành PTTT (sau đây viết tắt là Thông tư liên tịch số 05). Thế nhưng, như đã nêu, hình thức xét xử này tương đối lạ lẫm và gây khó khăn, rắc rối, phức tạp đối với không ít người tiến hành tố tụng vì thủ tục tiến hành PTTT có sự khác biệt rất lớn so với thủ tục xét xử thông thường.

Để kịp thời hướng dẫn việc tổ chức PTTT diễn ra bài bản, chặt chẽ, khoa học và đặc biệt vẫn bảo đảm sự nghiêm minh, khách quan, pháp luật đã ban hành hướng dẫn về việc tổ chức phiên tòa này. Trong đó, thủ tục tiến hành PTTT xét xử vụ án dân sự được tiến hành theo cách như sau (Điều 13 Thông tư liên tịch số 05).

Về cơ bản, trình tự, thủ tục PTTT vẫn được thực hiện giống như trong phiên tòa xét xử thông thường. Các thủ tục tiến hành phiên tòa được quy định trong *Bộ luật Tố tụng dân sự* năm 2015 vẫn được thực hiện đầy đủ tại PTTT. Tuy nhiên, đó chỉ là các quy định chung và buộc phải tiến hành để bảo đảm việc xét xử đúng pháp luật. Còn như đã phân tích, PTTT có rất nhiều điểm khác biệt so với phiên tòa thông thường, vậy nên, pháp luật còn đặt ra các yêu cầu riêng đối với PTTT như sau:

(1) Công việc được Tòa án tiến hành đầu tiên là kiểm tra căn cước của những người tham gia phiên tòa thông qua việc so sánh trực tuyến các giấy tờ tùy thân hoặc thông qua hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư để kiểm tra. Nhiệm vụ kiểm tra giấy tờ tùy thân của đương sự và những người tham gia tố tụng được giao cho Thư ký Tòa án và thông thường được tiến hành trước khi Hội đồng xét xử vào phòng xét xử. Đối với PTTT, do đương sự và những người tham gia tố tụng không đến trực tiếp Tòa án nên việc

kiểm tra được tiến hành qua mạng. Vì thế, để bảo đảm không có sự gian dối, thay đổi người được triệu tập tham gia tố tụng, Tòa án cần lưu ý vấn đề quan trọng đó chính là phải kiểm tra rất kỹ căn cước của những người tham gia phiên tòa bằng cách so sánh trực tuyến các giấy tờ tùy thân của họ hoặc có thể kiểm tra thông qua hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư.

Trên thực tế, việc làm giả giấy tờ tùy thân (chứng minh thư nhân dân, căn cước công dân loại không có chip điện tử...) với các công nghệ chế tạo như hiện nay không quá khó khăn nên có những trường hợp, nếu như có người gian dối làm giả các giấy tờ trên thì việc so sánh trực tuyến thông qua các màn hình hiển thị chưa chắc đã có thể phát hiện ra. Tuy nhiên, đối với căn cước công dân loại có gắn chip điện tử thì mọi dữ liệu nhân thân của người sở hữu căn cước đã được tích hợp vào hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, do đó, có thể hạn chế tối đa việc làm giả loại giấy tờ đặc biệt quan trọng này. Còn đối với những người tham gia tố tụng, việc chuẩn bị các loại giấy tờ có liên quan đến xét xử và giấy tờ về nhân thân luôn là yếu tố bắt buộc khi tham gia tố tụng.

Vậy nên, đối với những người tham gia tố tụng, việc cung cấp các loại giấy tờ để xác minh tư cách tham gia tố tụng khi xét xử trực tuyến gần như không gây ra các khó khăn, phức tạp cho chủ thể này.

(2) Thủ tục khai mạc PTTT được tiến hành theo cách, “khi khai mạc, Thẩm phán chủ tọa phiên tòa phải phổ biến thêm việc XXTT vẫn bảo đảm các trình tự, thủ tục tố tụng; các quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự vẫn được thực hiện theo quy định pháp luật tố tụng” tại điểm b khoản 2 Điều 13 Thông tư liên tịch số 05. Đây là điểm khác biệt so với thủ tục khai mạc phiên tòa thông thường. Bởi vì, việc XXTT không tương tác, trao đổi trực tiếp giữa người tiến hành tố

tụng với những người tham gia tố tụng. Do vậy, để ổn định về mặt tâm lý và bảo đảm các quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự, thẩm phán chủ tọa phiên tòa cần có sự giải thích thêm về việc XXTT vẫn thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật. Từ đó, đương sự có thể yên tâm, tin tưởng khi trải qua các thủ tục xét xử được diễn ra tại PTTT.

Có thể nói, cho dù đây là công việc tương đối đơn giản, dễ dàng của người tiến hành tố tụng nhưng lại có sự tác động, ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lý và sự tin tưởng của những người tham gia tố tụng. Vì ngay từ đầu, nếu những người tham gia tố tụng cảm thấy tin tưởng vào việc xét xử trực tuyến thì việc xét xử mới có thể diễn ra thuận lợi, hiệu quả.

(3) Liên quan đến trường hợp người tham gia tố tụng tại điểm cầu thành phần cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ cho Tòa án. Trên thực tiễn, tình huống này hoàn toàn có thể xảy ra và đó cũng là quyền lợi chính đáng của các đương sự. Bởi, trong tố tụng dân sự, “chứng cứ là những gì phản ánh sự thật khách quan có liên quan đến vụ việc mà Tòa án đang giải quyết, được thu thập theo một trình tự do luật định mà Tòa án dùng làm căn cứ để xác định có hay không có các tình tiết là cơ sở của những yêu cầu hay phản đối yêu cầu của các bên đương sự và những cơ sở khác có ý nghĩa để giải quyết đúng đắn vụ việc”<sup>4</sup>. Mặt khác, “mọi chủ thể khi đã tham gia vào các hoạt động tố tụng dân sự đều phải thực hiện nghĩa vụ chứng minh của họ”<sup>5</sup> và để có thể chứng minh đương nhiên chủ thể được quyền cung cấp chứng cứ cho Tòa án. Do đó, đối với vụ án dân sự được xét xử trực tuyến thì vẫn phải bảo đảm “nguyên tắc cung cấp chứng cứ và chứng minh” (quy định tại Điều 6 *Bộ luật Tố tụng dân sự* năm 2015). Vì vậy, pháp luật cho phép người tham gia tố tụng tự sao chụp theo hình thức dữ liệu điện tử và gửi cho Hội đồng xét xử những chứng cứ liên quan đến vụ án dân sự.

Tuy nhiên, để bảo đảm việc giao nộp chứng cứ, tài liệu đúng quy định pháp luật thì vẫn phải thực hiện theo quy định tại Điều 96 *Bộ luật Tố tụng dân sự* năm 2015. Về nguyên tắc, Chủ tọa phiên tòa sẽ phải công bố (trừ trường hợp tài liệu, chứng cứ liên quan đến bí mật nhà nước, thuần phong, mỹ tục của dân tộc, bảo vệ người dưới 18 tuổi hoặc để giữ bí mật đời tư theo yêu cầu chính đáng của đương sự), xem xét, đánh giá các tài liệu, chứng cứ này sau khi nhận được bản sao chụp tài liệu, chứng cứ (điểm c khoản 2 Điều 13 Thông tư liên tịch số 05).

Điều đó cho thấy, việc XXTT vẫn thực hiện theo đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự, chứ không chỉ vì diễn ra giữa các điểm cầu mà quá trình xét xử lại giảm bớt những nội dung quan trọng có thể ảnh hưởng đến sự thật khách quan của vụ án dân sự. Còn về phía những người tham gia tố tụng, việc được thực hiện đầy đủ các quyền hạn nói chung và đặc biệt là quyền hạn được phép cung cấp chứng cứ trước Tòa án giúp cho chủ thể này tin tưởng và thuận lợi trong việc chứng minh bảo vệ cho các quyền, lợi ích hợp pháp.

(4) PTTT phải được ghi âm, ghi hình có âm thanh dưới dạng dữ liệu điện tử. Đây cũng là điểm khác biệt rất lớn so với việc xét xử thông thường. Bởi lẽ, việc XXTT chỉ tồn tại trong thời gian hệ thống thiết bị công nghệ kết nối với nhau và nếu như không có biện pháp lưu trữ thì quá trình xét xử sẽ hoàn toàn bị xóa khi các thiết bị thoát khỏi kết nối.

Do đó, để có cơ sở xem xét lại quá trình xét xử và bảo đảm quá trình xét xử diễn ra chặt chẽ, bài bản, đúng quy định của pháp luật thì toàn bộ quá trình XXTT cần phải được ghi âm, ghi hình có âm thanh dưới dạng dữ liệu điện tử. Việc ghi âm, ghi hình cũng có tác dụng đối với những người tiến hành tố tụng khi những người này sẽ phải

luôn kỹ lưỡng, cẩn thận, nghiêm túc khi tiến hành xét xử. Đồng thời, đây còn là cơ sở để giải quyết các khiếu nại, tố cáo (nếu có) khi có bên tham gia tố tụng cho rằng việc XXTT có sự vi phạm pháp luật.

(5) Biên bản PTTT phải tuân thủ biểu mẫu theo quy định của *Bộ luật Tố tụng dân sự* năm 2015. Trong đó, biên bản phiên tòa phải ghi rõ phiên tòa diễn ra tại các điểm cầu nào, ghi rõ họ, tên kiểm sát viên, công chức Tòa án... tham gia tại điểm cầu thành phần. Đây cũng là sự khác biệt so với biên bản phiên tòa thông thường. Bởi lẽ, PTTT được xét xử dựa trên sự kết nối giữa các điểm cầu, do vậy, cần phải phản ánh trung thực, chi tiết, rõ ràng trong biên bản phiên tòa. Mặt khác, những người tiến hành tố tụng tại từng điểm cầu cũng phải được ghi rõ họ tên trong biên bản phiên tòa, bởi họ chính là những người thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trong quá trình Tòa án xét xử trực tuyến vụ án dân sự. Đồng thời, để thể hiện sự khách quan, rõ ràng, minh bạch, nếu như có người tham gia tố tụng đề nghị được xem biên bản phiên tòa thì Thư ký phiên tòa trình chiếu biên bản phiên tòa cho người đề nghị và thực hiện các thủ tục khác có liên quan (nếu có) theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự (điểm d khoản 2 Điều 13 Thông tư liên tịch số 05).

Việc trình chiếu biên bản phiên tòa tác động khá lớn đến sự tin tưởng của những người tham gia tố tụng, bởi vì, do chỉ tương tác thông qua trực tuyến nên người tham gia tố tụng rất khó để kiểm tra, giám sát hoạt động của những người tiến hành tố tụng trong đó có hoạt động ghi chép biên bản phiên tòa. Do đó, việc trình chiếu công khai biên bản phiên tòa góp phần làm giảm sự hoài nghi của người tham gia tố tụng và còn có thể giúp cho chính những người tiến hành tố tụng phát hiện ra những sai sót, nhầm lẫn trong biên bản phiên tòa để kịp thời sửa chữa, khắc phục.

(6) Về bản án, quyết định của Tòa án cũng phải tuân thủ theo biểu mẫu được pháp luật tố tụng quy định. Cần lưu ý, tại phần mở đầu của bản án, quyết định của Tòa án phải ghi rõ phiên tòa diễn ra tại các điểm cầu nào, ghi rõ họ, tên Kiểm sát viên, công chức Tòa án... tại điểm cầu thành phần. Đây cũng là sự khác biệt so với bản án, quyết định được Tòa án xét xử thông thường. Có thể thấy rằng, sự khác biệt chủ yếu nằm trong phần đầu án (phần mở đầu), khi có thêm sự bổ sung những nội dung của PTTT.

Ngoài ra, cũng cần lưu ý, vị trí, vai trò của những người tham gia XXTT vẫn không có sự khác biệt so với xét xử thông thường. Pháp luật quy định, “Kiểm sát viên, Thư ký Tòa án, Thẩm tra viên và các công chức khác thuộc Tòa án, Viện kiểm sát là người tiến hành tố tụng” (tại khoản 3 Điều 13 Thông tư liên tịch số 05). Nói cách khác, thành phần những người tiến hành tố tụng vẫn không có sự thay đổi nên có thể bảo đảm việc xét xử vẫn được tiến hành chuyên nghiệp, bài bản và nghiêm minh.

Việc XXTT chỉ khác so với xét xử thông thường là diễn ra bằng hình thức trực tuyến, tuy nhiên, mọi quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục khi tiến hành phiên tòa vẫn được giữ nguyên và được bảo đảm thực hiện nên cho dù XXTT thì việc xét xử vẫn bảo đảm sự khách quan, công bằng, uy nghiêm và đúng pháp luật.

### 3. Kiến nghị

Trong hoàn cảnh dịch bệnh chưa thật sự chấm dứt như hiện nay và phù hợp với chủ trương phát triển chính phủ điện tử, công dân số, xã hội số thì việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ vào xét xử các vụ án nói chung và vụ án dân sự nói riêng hoàn toàn hợp lý. Tuy nhiên, để việc tiến hành thủ tục PTTT diễn ra thuận lợi, dễ dàng và đạt hiệu quả thì cần xem xét các giải pháp sau:

*Thứ nhất, cần tăng cường công tác hướng dẫn, hỗ trợ các tòa án triển khai XXTT.*

Như trên đã nêu, Tòa án tại Việt Nam vốn dĩ chỉ quen thuộc với việc xét xử trực tiếp. Do đó, việc tổ chức XXTT và luôn bị ghi âm, ghi hình trong suốt quá trình xét xử có thể gây ra những khó khăn, áp lực đối với đội ngũ cán bộ tiến hành tố tụng. Mặt khác, việc xử lý những sự cố bất ngờ phát sinh trong quá trình XXTT cũng hoàn toàn khác so với xét xử trực tiếp. Nên cần phải thừa nhận, phần lớn những người tiến hành tố tụng đều chưa thật sự tự tin hay có kinh nghiệm khi tổ chức các phiên tòa XXTT. Do đó, để tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc và giúp cho việc XXTT có thể tiến hành thuận lợi, hiệu quả, nhóm tác giả cho rằng, trong giai đoạn đầu triển khai XXTT, Tòa án nhân dân tối cao cần tăng cường hơn nữa công tác chỉ đạo, hướng dẫn cho các Tòa án cấp dưới. Trong đó, có thể tổ chức xét xử mẫu một số vụ án dân sự để chia sẻ kịp thời kinh nghiệm tổ chức cho các tòa án. Đồng thời, Tòa án nhân dân tối cao cần liên tục rút kinh nghiệm từ các PTTT đầu tiên để ban hành thêm những hướng dẫn phù hợp và sát với thực tiễn hơn. Mặt khác, cần tăng cường công tác nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm XXTT tại nước ngoài, bởi lẽ, XXTT tại Tòa án “ngày càng trở nên phổ biến ở những quốc gia và khu vực có nền thương mại điện tử phát triển”<sup>6</sup>. Từ đó, có những bài học và kinh nghiệm quý giá cho việc XXTT tại Việt Nam.

*Thứ hai, đẩy mạnh việc số hóa trong các hoạt động quản lý nhà nước và trong công tác xét xử tại Tòa án.*

Thời gian qua, việc thực hiện áp dụng XXTT đang gây ra một số khó khăn, trở ngại đối với Tòa án. Điều này là bởi, việc quản lý hành chính nói chung của Việt Nam và hệ thống trang thiết bị phục vụ xét xử tại Tòa án lâu nay chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của một xã hội số. Nói cách khác, việc ứng

dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước và trong các nghiệp vụ xét xử của Tòa án còn tương đối chậm và yếu. Điển hình cho đến nay, Việt Nam mới bắt đầu triển khai toàn diện hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư hay tổ chức XXTT tại Tòa án. Nếu so sánh với các quốc gia ngay trong khu vực Đông Nam Á như Xinh-ga-po thì từ lâu tại đây đã xây dựng xã hội số. Do đó, *một mặt*, cần chú trọng, tăng cường đẩy mạnh việc phát triển, hiện đại hóa các thiết bị công nghệ và ứng dụng nền tảng công nghệ thông tin vào tất cả các lĩnh vực quản lý nhà nước. Đơn cử như việc cấp căn cước công dân có gắn chip điện tử đối với mọi người dân có thể mang lại nhiều thuận tiện, dễ dàng cho công tác quản lý nhà nước và còn hạn chế tình trạng những người tham gia tố tụng sử dụng những giấy tờ giả gây khó khăn, rắc rối cho công tác XXTT tại Tòa án. Vì thế, càng cần đẩy mạnh hơn việc thực hiện cấp căn cước công dân gắn chip điện tử, bởi lẽ, nhờ đó góp phần làm hạn chế tình trạng gian dối khi sử dụng những giấy tờ tùy thân và *mặt khác*, còn tạo thuận lợi cho công tác XXTT tại Tòa án diễn ra chặt chẽ, thuận lợi, chính xác hơn.

Bên cạnh đó, Tòa án nhân dân tối cao cần chú trọng xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu liên kết giữa tất cả các tòa án và đầu tư, phát triển hệ thống hạ tầng thiết bị và áp dụng công nghệ thông tin cho các tòa án tại các địa bàn miền núi, biên giới, hải đảo... những nơi còn đang gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn về trang thiết bị. Trên thực tế, ngành tòa án cũng đã và đang cố gắng “xây dựng và tập huấn về kỹ thuật sử dụng hệ thống phần mềm, công nghệ thông tin trong tổ chức phiên tòa trực tuyến”<sup>7</sup>.

Tuy nhiên, cần quan tâm và có những biện pháp phù hợp để thúc đẩy các hoạt động này nhanh chóng hơn nữa, bởi việc

XXTT cần được tiến hành ở các tòa án và dự đoán sẽ còn được sử dụng lâu dài. Có như vậy, việc làm quen và sử dụng thông thạo các thiết bị công nghệ tiên tiến, hiện đại góp phần giúp cho việc thực hiện không chỉ XXTT mà có thể những hoạt động áp dụng khoa học - công nghệ khác sau này tại Tòa án diễn ra thuận lợi, nhanh chóng, hiệu quả □

### **Chú thích:**

1. Từ ngày 01/01/2011 Tòa án nhân dân được tổ chức xét xử trực tuyến. <https://congan.com.vn>, ngày 12/8/2022.

2. *Xét xử trực tuyến: Giải pháp quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đảng về cải cách tư pháp*. <https://tapchitoaan.vn>, ngày 06/8/2022.

3. *Giải quyết tranh chấp trực tuyến ở Việt Nam*. <http://lapphap.vn>, ngày 29/8/2022.

4. Nguyễn Minh Hằng. *Hoạt động chứng minh trong pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam*. H. NXB Chính trị - hành chính, 2009, tr. 56.

5. Nguyễn Vinh Hưng. *Nghĩa vụ chứng minh trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*. Tạp chí Kiểm sát, số 20, 2018, tr. 4.

6. Phan Thị Thanh Thủy. *Giải quyết tranh chấp thương mại trực tuyến: Những vấn đề pháp lý đặt ra cho Việt Nam*. Tạp chí Khoa học của Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 32, số 04/2016, tr. 38.

7. Mục 9.1 Phần II *Quyết định số 512A/QĐ-TANDTC ngày 19/11/2021 của Tòa án nhân dân tối cao ban hành Kế hoạch triển khai thi hành Nghị quyết số 33/2021/QH15 về tổ chức phiên tòa trực tuyến*.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. *Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*.

2. *Nghị quyết số 33/2021/QH15 ngày 12/11/2021 của Quốc hội khóa XV về tổ chức phiên tòa trực tuyến*.

3. *Thông tư liên tịch số 05/2021/TTLT-TANDTC-VKSNDTC-BCA-BQP-BTP ngày 15/12/2021 của Tòa án nhân dân tối cao - Viện Kiểm sát nhân dân tối cao - Bộ Công an - Bộ Quốc phòng - Bộ Tư pháp Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành phiên tòa trực tuyến*.

# BẢO ĐẢM AN SINH XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

NGUYỄN TRỌNG XUÂN\*  
 ĐỖ HỒNG QUÂN\*\*  
 NGUYỄN TUẤN DŨNG\*\*\*

*Bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Nếu bảo đảm trách nhiệm an sinh xã hội tốt thì không những cuộc sống của người lao động được cải thiện mà còn góp phần tích cực thúc đẩy sự phát triển bền vững của chính doanh nghiệp đó. Bài viết phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp đột phá bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay.*

*Từ khóa: An sinh xã hội; bảo đảm an sinh xã hội; người lao động; doanh nghiệp.*

*Ensuring social security for employees is the social responsibility of enterprises. Ensuring the responsibility for social security not only improves the life of the employees but also actively contributes to the sustainable development of the enterprise. The paper analyzed and assessed the current situation of ensuring social security for employees in enterprises and proposed breakthrough solutions.*

*Keywords: Social security; ensure social security; employees; enterprise.*

NGÀY NHẬN: 15/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 11/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Đặt vấn đề

Những năm qua, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm bảo đảm an sinh xã hội (ASXH) cho người dân nói chung, người lao động (NLĐ) trong các doanh nghiệp (DN) nói riêng, coi đây vừa là mục tiêu, vừa là động lực để phát triển bền vững, ổn định tình hình chính trị - xã hội, giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa.

Thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời nhằm tạo động lực cho hoạt động sản xuất - kinh doanh, các DN trên cả nước đã từng bước thực hiện tốt chính sách bảo đảm ASXH cho NLĐ, bảo đảm đầy đủ việc làm, thu nhập, thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo

hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ, trợ giúp kịp thời cho NLĐ khi gặp khó khăn đột xuất, giúp cho đời sống của NLĐ ngày một được cải thiện, hiệu quả kinh tế và lợi nhuận của DN đi vào phát triển ổn định...

## 2. Vai trò của an sinh xã hội đối với người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay

ASXH là một trong những trụ cột cơ bản của hệ thống chính sách được Đảng và Nhà nước quan tâm xây dựng, là hệ thống các chính sách và chương trình do Nhà nước và

\* PGS.TS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

\*\* TS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

\*\*\* ThS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

các lực lượng xã hội thực hiện nhằm bảo đảm cho NLD có được mức tối thiểu về thu nhập, có cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu, như giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch, thông tin... thông qua việc nâng cao năng lực tự an sinh của NLD và sự trợ giúp của các tổ chức chính trị xã hội và cộng đồng dân cư. Vai trò của bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN được thể hiện:

*Một là*, bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN nếu được thực hiện tốt sẽ góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế và lợi nhuận của DN.

*Hai là*, bảo đảm ASXH góp phần quan trọng thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, thể hiện bản chất ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa và truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam.

*Ba là*, bảo đảm ASXH góp phần giữ vững tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, tăng cường củng cố quốc phòng - an ninh của đất nước.

### **3. Thực trạng bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động trong các doanh nghiệp thời gian qua**

Sau hơn 36 năm công cuộc đổi mới và phát triển đất nước, nước ta đã cơ bản xây dựng được một hệ thống ASXH đồng bộ, nhất là các chính sách tạo việc làm, bảo đảm thu nhập tối thiểu cho NLD; bảo hiểm xã hội bù đắp phần thu nhập bị suy giảm khi đau ốm, tai nạn lao động, tuổi già; trợ giúp xã hội đột xuất và thường xuyên; cung cấp dịch vụ xã hội cơ bản về y tế, giáo dục, chính sách ưu đãi đối với người có công..., nhờ đó đã tạo hiệu quả tích cực, góp phần nâng cao chất lượng đời sống của người dân nói chung, NLD trong các DN nói riêng.

Sau hơn 3 năm bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 làm cho sản xuất - kinh doanh bị đình trệ, dẫn đến DN bị phá sản, ngừng sản xuất hoặc hoạt động cầm chừng. Tình trạng NLD không có việc làm, giảm thu nhập trở nên phổ biến thì hiện nay, hoạt động sản xuất - kinh doanh đã trở lại trạng thái bình thường mới, có nhiều khởi sắc. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê về tình hình kinh tế - xã hội quý

III và 9 tháng năm 2022, số lượng DN và NLD đăng ký mới tăng, cụ thể: cả nước có 11.466 DN thành lập mới với số vốn đăng ký là 136 nghìn tỷ đồng và số lao động đăng ký là 61,9 nghìn lao động, tăng 194,1% về số DN, tăng 117,9% về vốn đăng ký và tăng 24,1% về số lao động so với cùng kỳ năm 2021. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ước đạt 68,5%, tăng 0,9 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

Công tác giảm nghèo tiếp tục được quan tâm, chỉ đạo và triển khai thực hiện, Nhà nước và từng địa phương đã thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ, hỗ trợ DN chăm lo cho NLD. Tính riêng trong hai năm 2020 và 2021, do tác động của đại dịch Covid-19, Quỹ Bảo hiểm y tế đã cùng ngân sách nhà nước góp phần không nhỏ trong công tác khắc phục hậu quả và phòng, chống dịch Covid-19; qua đó, tiếp tục khẳng định vai trò trụ cột của chính sách bảo hiểm y tế trong hệ thống ASXH quốc gia<sup>1</sup>.

Công tác bảo đảm ASXH, theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2021, trung ương và các địa phương đã dành số tiền 71.482 tỷ đồng thực hiện các chính sách hỗ trợ cho gần 742 nghìn lượt người sử dụng lao động (kinh phí 13.033 tỷ đồng); hơn 42,8 triệu lượt NLD và các đối tượng khác với (kinh phí 58.449 tỷ đồng). Nổi bật nhất là các chương trình hỗ trợ theo Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ NLD và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, Nghị quyết số 116/NĐ-CP ngày 24/9/2021 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ NLD và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp<sup>2</sup>.

Theo thống kê của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, đến hết tháng 6/2022, số người tham gia bảo hiểm xã hội đạt trên 16,8 triệu người (tăng hơn 4,2% so với cùng kỳ năm 2021 và tăng gần 1,7% so với hết năm 2021), chiếm 33,26% lực lượng lao động trong độ tuổi. Trong đó, bảo hiểm xã hội tự nguyện đạt khoảng 1,323 triệu người. Số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp đạt khoảng 13,794 triệu người (tăng gần 4,1% so với cùng kỳ năm 2021 và tăng 3%

so với hết năm 2021), chiếm 27,28% lực lượng lao động trong độ tuổi. Công tác giải quyết hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được cơ quan bảo hiểm xã hội các cấp đảm bảo thực hiện kịp thời, đúng quy định..., cơ quan bảo hiểm xã hội đã giải quyết 38.810 hồ sơ hưởng lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng; 5.998.841 lượt người hưởng chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức, phục hồi sức khỏe; 590.844 người hưởng trợ cấp một lần. Triển khai các chính sách hỗ trợ NLD và DN theo Nghị quyết số 42/NQ-CP, Nghị quyết số 154/NQ-CP, Nghị quyết 68/NQ-CP và Nghị quyết số 116/NQ-CP, cơ quan bảo hiểm xã hội đã thực hiện giảm đóng vào các quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và chi hỗ trợ từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp với tổng kinh phí trên 45.444 tỷ đồng bảo đảm kịp thời, công khai, minh bạch, đúng đối tượng. Thực hiện gói hỗ trợ theo Nghị quyết số 11/NQ-CP, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cho biết, tính đến ngày 22/9/2022 đã giải ngân khoảng 3.539 tỷ đồng hỗ trợ cho hơn 5 triệu NLD tại 120.295 DN<sup>3</sup>.

Bên cạnh những kết quả đạt được trong bảo đảm ASXH cho NLD của các DN hiện nay vẫn tồn tại một số hạn chế, thách thức, như: (1) Trách nhiệm ASXH bắt buộc, hiện còn không ít DN chưa thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm đóng góp ASXH cho NLD theo quy định của pháp luật; (2) Thực hiện các chính sách trợ giúp xã hội và hỗ trợ giảm nghèo cho NLD trong các DN còn chưa đồng đều, rộng khắp, mức trợ giúp thấp (3) Tình hình chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của một số DN ngày càng xuất hiện cả tình huống phức tạp

#### **4. Giải pháp đột phá nâng cao hiệu quả bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động trong các doanh nghiệp thời gian tới**

*Thứ nhất, hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN.*

Đây là giải pháp có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng góp phần bảo đảm ASXH tốt cho NLD trong các DN hiện nay. Bởi vì, chính sách

là sự cụ thể hóa đường lối quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; là cơ sở pháp lý để các tổ chức chính trị - xã hội huy động và sử dụng các nguồn lực cho thực hiện chính sách bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN hiện nay. Nếu chính sách phù hợp, đồng bộ sẽ tạo thuận lợi cho việc huy động, sử dụng các nguồn lực; ngược lại, chính sách không phù hợp, lạc hậu, thiếu đồng bộ sẽ gây khó khăn cho việc huy động các nguồn lực thực thi các chính sách cho NLD. Thực tế đã cho thấy, bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN vừa qua còn nhiều hạn chế là do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân là chính sách không đồng bộ, rộng khắp, mức trợ cấp thấp.

Do đó, để bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN được thực hiện tốt hơn, khắc phục triệt để những hạn chế còn tồn tại, trong thời gian tới tất yếu phải hoàn thiện đồng bộ chính sách. Việc hoàn thiện chính sách không phải một sớm, một chiều mà là một quá trình, trên cơ sở tổng kết thực tiễn công tác thực hiện chính sách bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN, trước mắt, cần tập trung: (1) Hoàn thiện đồng bộ các chính sách về huy động, sử dụng các nguồn lực bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN; (2) Hoàn thiện chính sách về giáo dục, đào tạo nghề cho NLD, nhất là NLD làm việc trong các DN đòi hỏi cao về trình độ chuyên môn và DN có vốn đầu tư nước ngoài; (3) Hoàn thiện đồng bộ chính sách hỗ trợ, xóa đói, giảm nghèo cho NLD có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

*Thứ hai, phát huy có hiệu quả các nguồn lực bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN.*

Đây là giải pháp then chốt, có ý nghĩa quyết định đến bảo đảm ASXH cho người dân nói chung, cho NLD trong các DN nói riêng. Bởi vì, muốn bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN tốt thì phải có các nguồn lực dồi dào, đặc biệt là nguồn lực tài chính. Trong khi đó, do tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19, biến đổi khí hậu, xung đột vũ trang giữa các nước lớn, lạm phát tăng cao..., đã ảnh hưởng lớn đến hiệu quả sản xuất - kinh doanh của các DN.

Bên cạnh đó, NLD trong các DN thường có số lượng lớn, điều kiện hoàn cảnh lại khác nhau, chính vì vậy, để bảo đảm ASXH cho NLD, đòi hỏi từng DN phải bỏ ra chi phí lớn để giải quyết những vấn đề chính sách đối với NLD. Xuất phát từ lý do đó cần phải đa dạng các nguồn lực để bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN hiện nay.

*Thứ ba, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thực hiện chính sách bảo đảm ASXH cho NLD.*

Đây là giải pháp có vai trò quan trọng, quyết định đến hiệu quả bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN hiện nay. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác bảo đảm ASXH có ý nghĩa rất quan trọng trong tổ chức thực hiện các đề án, chương trình mục tiêu kế hoạch về ASXH. Nếu nhận thức, trình độ năng lực của đội ngũ cán bộ làm công bảo đảm ASXH tốt sẽ góp phần tích cực trong triển khai chính sách, tạo sự đồng thuận cao trong xã hội, bảo đảm đầy đủ tiêu chuẩn, chế độ chính sách cho các đối tượng kịp thời.

Để thực hiện giải pháp này, cần triển khai đồng bộ các biện pháp: (1) Quán triệt và tổ chức thực hiện tốt quan điểm của Đảng về công tác cán bộ; (2) Làm tốt công tác xây dựng quy hoạch cán bộ; (3) Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác ASXH ở các địa phương; (4) Tăng cường cơ sở vật chất cho cơ quan bảo hiểm, thực hiện số hóa, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực thi nhiệm vụ.

*Thứ tư, phát huy vai trò quản lý nhà nước của chính quyền địa phương trong bảo đảm ASXH cho NLD.*

Đây là giải pháp giữ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng quyết định hiệu quả bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN hiện nay. Điều này xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của chính quyền địa phương đối với các lĩnh vực bảo đảm ASXH cho NLD.

Để thực hiện tốt cần: (1) Cụ thể hóa nghị quyết lãnh đạo của Đảng thành chương trình, kế hoạch bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN; (2) Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố

cần ban hành các văn bản hướng dẫn bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN; (3) Tăng cường công tác thông tin, truyền truyền về việc bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN; (4) Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN; (5) Coi trọng công tác sơ kết, tổng kết, nhân rộng điển hình tiên tiến trong việc thực hiện chính sách bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN hiện nay.

### 5. Kết luận

Bảo đảm ASXH cho NLD là chủ trương nhất quán và xuyên suốt của Đảng, Nhà nước, phát triển kinh tế luôn gắn liền với sự tiến bộ và công bằng xã hội. Bảo đảm ASXH cho NLD trong các DN là công việc có ý nghĩa rất quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đời sống, giảm thiểu rủi ro trước thiên tai, dịch bệnh, là nhiệm vụ quan trọng trước mắt cũng như lâu dài của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, giúp quá trình phục hồi kinh tế nhanh, bền vững, giải quyết vấn đề tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội. □

### Chú thích:

1. *Giải pháp bảo đảm an sinh xã hội ở Việt Nam trong tình hình mới.* <https://tapchitaichinh.vn>, ngày 30/7/2022.

2. *Hơn 71 nghìn tỷ đồng thực hiện các chính sách hỗ trợ an sinh xã hội.* <https://dangcongsan.vn>, ngày 04/01/2022.

3. *Việt Nam chung tay vì người nghèo.* <https://consosukien.vn>, ngày 08/12/2022.

### Tài liệu tham khảo:

1. *Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.*

2. *Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.*

3. *Tổng cục Thống kê. Thông cáo báo chí tình hình kinh tế - xã hội quý III và 9 tháng năm 2022, Hà Nội, 2022.*

4. Ủy ban về Các vấn đề xã hội. *Một số ý kiến về việc thực hiện chính sách hỗ trợ đối với người lao động mất việc làm và các đối tượng bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19.* Báo cáo chuyên đề tháng 10/2021, Hà Nội.

# NÂNG CAO HIỆU QUẢ NGHIÊN CỨU, ỨNG DỤNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TRONG QUẢN LÝ XUẤT, NHẬP CẢNH

NGUYỄN MẠNH HÙNG\*

*Sự phát triển của khoa học - công nghệ nói chung và trí tuệ nhân tạo nói riêng đã tác động mạnh mẽ đến đời sống kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Bài viết khái quát một số vấn đề về trí tuệ nhân tạo và những tác động đến công tác quản lý xuất cảnh, nhập cảnh, từ đó, đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả nghiên cứu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực này ở nước ta thời gian tới.*

*Từ khóa:* Trí tuệ nhân tạo; quản lý xuất cảnh, nhập cảnh; nghiên cứu ứng dụng.

*The development of science and technology in general and artificial intelligence in particular has strongly influenced the socio-economic life of countries, including Viet Nam. The paper reviewed some issues of artificial intelligence and its impacts on the immigration management, thereby proposed some solutions to improve the effectiveness of the research and application of artificial intelligence in the immigration management in our country in the coming time.*

*Keywords:* Artificial intelligence; immigration management; research and application.

NGÀY NHẬN: 07/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 05/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Một số vấn đề cơ bản về trí tuệ nhân tạo

Bên cạnh những thành tựu to lớn của cuộc cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0, sự xuất hiện của nền kinh tế tri thức đã làm thay đổi nhanh chóng đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Trong bối cảnh tình hình thế giới, khu vực ngày càng diễn biến phức tạp, khó lường và các quốc gia càng trở nên gắn kết hơn, vai trò của những thành tựu khoa học - công nghệ (KH-CN) đối với đời sống xã hội càng được thể hiện một cách rõ nét hơn.

Trí tuệ nhân tạo (AI) là một trong số các yếu tố cốt lõi của kỹ thuật số (một trong ba lĩnh vực chính thuộc CMCN 4.0 gồm: kỹ thuật số, vật lý, công nghệ sinh học). Mặc dù có nhiều cách tiếp cận khác nhau về khái

niệm này, nhưng về cơ bản có thể hiểu: AI là hệ thống máy móc hoặc chương trình phần mềm ứng dụng do con người tạo ra có thể tự động thực hiện các hành vi thông minh như: khả năng cư xử, giao tiếp với con người, có thể học hỏi và thích ứng thông minh với nhiều tình huống.

Trên thế giới hiện nay, AI được áp dụng khá phổ biến với các ứng dụng cơ bản, như: trợ lý ảo, hệ thống nhắn tin trả lời tự động, nhận diện khuôn mặt và hành vi của người dùng. AI có vai trò quan trọng trong đời sống với việc cắt giảm tối đa thời gian, chi phí thực hiện tác vụ, giúp hoàn thành nhiều công việc khác nhau và giảm bớt sự quá tải cho các

\* ThS, Học viện Chính trị Công an nhân dân

nguồn lực hiện có. Bên cạnh đó, còn giúp quá trình kết nối xã hội trở nên dễ dàng hơn, con người xích lại gần nhau hơn, xóa bỏ mọi rào cản về ngôn ngữ, văn hóa, khoảng cách địa lý, mở rộng cơ hội học tập, làm việc, đa dạng các hình thức giải trí. Không chỉ các doanh nghiệp mà chính phủ các nước, các tổ chức trên thế giới cũng đã nghiên cứu, sử dụng AI như công cụ hữu hiệu để quản lý, vận hành nội bộ. Việc ứng dụng công nghệ này trong lĩnh vực pháp luật mang lại lợi ích không nhỏ khi cơ sở dữ liệu được pháp điển hóa công khai, được tiếp cận bởi nhiều đối tượng trong xã hội, bảo đảm quyền được tiếp cận thông tin, quyền tham gia quản lý nhà nước của công dân... Tất cả những thành tựu trên đều có những tác động nhất định đến việc định hình xã hội ngày nay với sự tiến bộ không ngừng và hứa hẹn nhiều tiềm năng đột phá trong tương lai.

### **2. Tác động của AI đến công tác quản lý xuất cảnh, nhập cảnh ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay**

Đối với lĩnh vực quản lý di trú, chính phủ nhiều quốc gia trên thế giới đang bước đầu ứng dụng AI nhằm giảm bớt tình trạng người dân phải xếp hàng chờ đợi lực lượng chức năng tiến hành thủ tục kiểm tra hộ chiếu và sử dụng kỹ năng, máy móc để phát hiện những nguy cơ, mối đe dọa đến an ninh quốc gia. Trong bối cảnh hiện nay, việc nghiên cứu, ứng dụng AI là nhu cầu tất yếu nhằm xây dựng hệ thống thông tin đồng nhất, bảo đảm tính khoa học, giúp lực lượng chức năng đưa ra các quyết định quản lý một cách nhanh chóng, chính xác, hiệu quả, tiết kiệm thời gian và chi phí.

Về cơ bản, việc nghiên cứu, ứng dụng (NCUD) AI có những tác động tích cực đến công tác quản lý xuất cảnh, nhập cảnh (XNC) như:

*Một là, AI góp phần cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực XNC.* Trong kỷ nguyên

của chuyển đổi số, AI có những tiềm năng đặc biệt quan trọng. Dữ liệu lớn được tạo ra ngày càng nhiều và năng lực lưu trữ cũng tăng lên, cùng với khả năng xử lý dữ liệu lớn (Big Data) một cách nhanh chóng, có nghĩa là AI đang giải phóng bớt công việc của con người. AI sẽ tiến hành thu thập, phân loại, phân tích, xử lý nhiều mảng dữ liệu lớn nhằm xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu bảo đảm tính khoa học, chính xác, giúp cơ quan chức năng thuận tiện trong việc quản lý, khai thác và sử dụng, qua đó, nâng cao hiệu quả cải cách thủ tục hành chính nhưng vẫn bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý.

*Hai là, AI giúp cơ quan chức năng phát hiện, xử lý kịp thời những hành vi vi phạm pháp luật về XNC.* Trên cơ sở phân tích dữ liệu hành vi như: cử chỉ, chuyển động mắt và thay đổi trong giọng nói..., AI sẽ giúp lực lượng chức năng phát hiện những hành vi gian dối của các đối tượng. Theo Aaron Elkins - nhà khoa học máy tính Đại học Bang San Diego: con người nhìn chung chỉ có thể nhận ra sự lừa dối ở người khác trong khoảng 54%. Để so sánh, nhiều nghiên cứu khác nhau cho thấy máy móc được trang bị AI có thể đạt mức độ chính xác lên đến hơn 80% các trường hợp. Camera hồng ngoại, vốn có thể nhận ra được những thay đổi trong lưu thông máu và những hệ thống nhận biết thói quen, qua đó, phát hiện ra các mưu mẹo tinh vi, cũng đều được đưa vào sử dụng<sup>1</sup>.

*Ba là, ứng dụng AI sẽ giúp nâng cao hiệu quả kiểm soát XNC.* Trong bối cảnh số lượng người có nhu cầu XNC Việt Nam ngày càng tăng nhanh với nhiều thành phần, mục đích khác nhau sẽ làm phát sinh nhiều vấn đề phức tạp về an ninh, trật tự. Trong khi khả năng xử lý thông tin của con người là có giới hạn, một trong những giải pháp hữu hiệu nhất hiện nay chính là việc nghiên cứu, ứng dụng AI vào lĩnh vực XNC. AI sẽ thu thập dữ liệu thông tin về người XNC từ các cơ quan chính phủ khác nhau và từ cả các nguồn

khác để tự phân tích, đánh giá nguy cơ đe dọa trên cơ sở các thuật toán. Từ đó, có thể phát triển, mở rộng khả năng tìm kiếm, phát hiện các đối tượng hoặc hàng hóa có nguy cơ đe dọa an ninh quốc gia. Với sự hỗ trợ đặc lực của AI cùng với việc tự động hóa quy trình kiểm tra hộ chiếu kết hợp với kinh nghiệm của cán bộ quản lý sẽ giải quyết nhanh chóng nhu cầu XNC mà vẫn đáp ứng được yêu cầu bảo vệ an ninh quốc gia. Đơn cử như ở “Tại cửa khẩu Changi Airport Terminal 4 (Singapore), công nghệ nhận dạng khuôn mặt đã giúp tiết kiệm được nguồn lực con người và nâng cao hiệu quả hoạt động thêm 20%”<sup>2</sup>.

Bên cạnh đó, việc NCUD đặt ra một số yêu cầu đối với công tác quản lý XNC như sau:

*Thứ nhất*, cơ quan chức năng phải thường xuyên cập nhật các thành tựu của CMCN 4.0 nói chung, các thành tựu phát triển của AI nói riêng để kịp thời ứng dụng vào công tác quản lý XNC. Trong đó, phải cụ thể hóa các thành tựu này vào quy trình, nội dung quản lý, từ khâu thu thập, xử lý thông tin, tài liệu; phân tích, đánh giá và dự báo tình hình đến chủ động nghiên cứu, xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về XNC.

*Thứ hai*, NCUD AI trong lĩnh vực XNC phải đáp ứng được các quy định của pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Mặc dù đã được pháp luật bảo vệ nhưng trong bối cảnh hiện nay, dữ liệu nói chung và dữ liệu cá nhân đã thực sự trở thành một loại “hàng hóa” có giá trị kinh tế đặc biệt. Kỷ nguyên số tạo ra những hình thức mới trong việc thu thập, lưu trữ và chia sẻ dữ liệu cá nhân. Thông qua quá trình đơn giản hóa việc truy cập và bảo đảm cơ hội cho các liên kết mạng tính toàn cầu, công nghệ thông tin đã góp phần bảo vệ các quyền cơ bản của con người. Mặt khác, do sự phát triển của các công nghệ theo dõi điện tử và việc ngăn chặn cũng như sử dụng thông tin của người dùng

trong hệ thống viễn thông cũng làm cho việc bảo vệ một số quyền con người trở nên mong manh hơn. Với sự phát triển của công nghệ thông tin và bộ phận cấu thành không thể thiếu là AI thì vấn đề bảo vệ dữ liệu cá nhân càng phải nhận được sự quan tâm đặc biệt hơn nữa.

*Thứ ba*, để NCUD hiệu quả AI trong lĩnh vực XNC đòi hỏi phải có sự đầu tư đồng bộ về hệ thống hạ tầng công nghệ, hệ thống tài nguyên số hiện đại. Mặt khác, một trong những yêu cầu then chốt đặt ra là có sự thay đổi căn bản về nhận thức, tiến hành một cuộc cách mạng sâu rộng, triệt để về đổi mới phong cách lãnh đạo, phương thức quản lý, lề lối làm việc, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tác phong, kỹ năng, sự hiểu biết và sử dụng thành thạo công nghệ thông tin... của đội ngũ cán bộ quản lý trong bối cảnh phát triển nền kinh tế số, xã hội số. Đây là vấn đề không thể giải quyết triệt để “một sớm một chiều” được mà cần phải có thời gian, nguồn lực và các điều kiện bảo đảm khác.

### **3. Một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả nghiên cứu, ứng dụng AI trong quản lý xuất, nhập cảnh**

Cuộc CMCN 4.0 sẽ tiếp tục phát triển nhanh, tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống, xã hội của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Nhiều công nghệ mới sẽ được phát kiến, tổ chức ứng dụng trong thực tiễn, đặc biệt là về AI. Điều này càng đòi hỏi chính phủ các nước phải tiếp tục đầu tư NCUD các thành tựu khoa học này vào các lĩnh vực khác nhau nhằm nâng cao hơn nữa hiệu lực, hiệu quả quản lý. Do đó, việc NCUD các thành tựu khoa học của cuộc CMCN 4.0, nhất là AI là một xu thế tất yếu trong bối cảnh hiện nay.

Để góp phần nâng cao hiệu quả NCUD AI trong công tác quản lý XNC trong thời gian tới, cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung chính sau:

*Một là*, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước trong việc NCUD AI trong quản lý XNC. Thực tiễn đã chứng minh, vai trò lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước là một trong những yếu tố cơ bản, then chốt nhất quyết định sự thành công của cách mạng Việt Nam. Vì vậy, cần phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với công tác này để phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung, nâng cao hiệu quả công tác quản lý XNC nói riêng. Trọng tâm là: ban hành các chỉ thị, nghị quyết về NCUD AI trong quản lý XNC; tổ chức triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, quy định của Nhà nước, Bộ Công an về NCUD AI trong quản lý XNC. Đồng thời, định kỳ, đột xuất tiến hành việc kiểm tra tiến độ, hiệu quả xây dựng, tổ chức thực hiện các quy định này, tuy nhiên việc kiểm tra phải có kế hoạch cụ thể, tránh chồng chéo hoặc làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của tổ chức cá nhân được kiểm tra.

*Hai là*, tổ chức tốt công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về NCUD AI trong quản lý XNC. Qua đó, giúp nâng cao hơn nữa nhận thức, kiến thức của các cấp ủy, lãnh đạo và cán bộ trong xây dựng, ban hành và thực thi pháp luật về XNC; về thực trạng phát triển, vị trí, vai trò của việc NCUD thành tựu của cuộc CMCN 4.0, nhất là AI vào công tác quản lý XNC. Đồng thời, giúp quần chúng nhân dân hiểu đúng, hiểu rõ và hiểu đầy đủ các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan; việc NCUD AI của các cơ quan chức năng để thực hiện đúng quy định. Đa dạng hóa các hình thức, nội dung thông tin, tuyên truyền, phổ biến, như: xây dựng và ban hành các văn bản chỉ đạo, thông báo về các vấn đề có liên quan; tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm, các lớp tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng; qua

lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp trong quá trình giải quyết các vụ, việc cụ thể phát sinh có liên quan; thực hiện lồng ghép thông qua các buổi sinh hoạt chính trị, các cuộc họp giao ban, sơ kết, tổng kết các chuyên đề; đăng, tải trên các phương tiện thông tin đại chúng...

*Ba là*, xây dựng và hoàn thiện các văn bản pháp luật về nghiên cứu, ứng dụng AI trong lĩnh vực pháp luật về XNC. Trong đó, phải xác định rõ phạm vi, thẩm quyền, nội dung, trách nhiệm của các chủ thể, cơ chế áp dụng KHCN nói chung và tiến bộ của AI trong các lĩnh vực pháp luật cụ thể bảo đảm tính khoa học, dễ nhớ, dễ hiểu và dễ vận dụng. Các quy định pháp luật này khi được cơ quan có thẩm quyền xây dựng và ban hành sẽ trở thành cơ sở pháp lý chung để các cơ quan, đơn vị, cá nhân tiến hành NCUD KHCN trong các lĩnh vực pháp luật, trong đó có lĩnh vực pháp luật về XNC.

*Bốn là*, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Thực tiễn đã chứng minh, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức quyết định trực tiếp đến hiệu quả xây dựng, ban hành và thực thi các quy định của pháp luật về XNC nói chung; các quy định về NCUD AI nói riêng. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, nhu cầu XNC ở Việt Nam sẽ ngày càng tăng nhanh dẫn tới làm nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp về an ninh, trật tự. Trong khi Đảng, Nhà nước đang thực hiện chủ trương tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế thì vấn đề này càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Trong đó, cần nghiên cứu, xây dựng, hoàn thiện tiêu chí của đội ngũ cán bộ, công chức xây dựng và thực thi pháp luật về XNC nói chung; NCUD AI nói riêng. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giúp đội ngũ cán bộ, công chức có điều kiện nâng cao trình độ theo hướng toàn diện, hiểu biết đa ngành, đa lĩnh vực, đồng thời có kiến thức chuyên sâu về quản lý hành chính nhà nước, hệ thống pháp luật Việt Nam và quốc tế có liên quan,

có trình độ tin học, ngoại ngữ thông qua việc định kỳ đánh giá, phân loại chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nhằm nâng cao trình độ, kiến thức về KHCN cho cán bộ trong các cơ quan tham mưu xây dựng, cơ quan thực thi pháp luật về XNC để nắm vững và ứng dụng có hiệu quả các thành tựu KHCN, nhất là về AI trong thực tiễn công tác.

Năm là, các cơ quan có thẩm quyền cần tiếp tục quan tâm hơn nữa trong việc đầu tư kinh phí, phân bổ ngân sách để hiện đại hóa các các phương tiện, kỹ thuật nhằm tổ chức triển khai hiệu quả việc NCUD AI vào lĩnh vực pháp luật về XNC. Đồng thời, bảo đảm các điều kiện cần thiết để thường xuyên cập nhật thành tựu mới và ứng dụng toàn diện vào các khâu, quá trình của lĩnh vực pháp luật về XNC, như: tổ chức công tác thông tin, phân tích, đánh giá, dự báo tình hình về XNC; rà soát, thống kê hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan; hỗ trợ lực lượng chức năng trong việc xử lý thông tin, tài liệu có liên quan, nhất là các thủ tục trực tuyến về XNC. Đây là cơ sở bảo đảm cho việc nghiên cứu và triển khai ứng dụng có hiệu quả về vấn đề này. Trong bối cảnh đất nước đang trong quá trình phát triển kinh tế còn gặp nhiều khó khăn do tác động của dịch bệnh và thiên tai nên các cơ quan có thẩm quyền cần linh hoạt, sáng tạo trong việc nghiên cứu triển khai việc “xã hội hóa” nhằm huy động tối đa các tiềm lực cho quá trình này, nhất là việc tăng cường quan hệ phối hợp với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hoạt động về KHCN ở trong nước và ngoài nước.

#### 4. Kết luận

Việc chủ động NCUD thành tựu về AI là một xu thế tất yếu của thời đại, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định: “Có chiến lược phát triển khoa học và công nghệ phù hợp xu thế chung của

thế giới và điều kiện đất nước, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới, thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”<sup>3</sup>. Mặc dù, không thể phủ nhận những tác động to lớn của KHCN nói chung, AI nói riêng đến công tác quản lý XNC nhưng phải nhận thức được rằng, dù KHCN có hiện đại đến đâu thì suy cho cùng những thành tựu này đều do con người nghiên cứu, sáng tạo ra và được con người sử dụng vào những mục đích khác nhau. Do đó, cần phải tránh tư tưởng tuyệt đối hóa vai trò của các thành tựu KHCN nói chung, AI nói riêng đối với đời sống xã hội, trong đó có công tác quản lý XNC; phải tạo môi trường thuận lợi dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước và sự giám sát của Nhân dân nhằm phát huy tối đa hiệu quả của các thành tựu này nhằm thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị được giao □

#### Chú thích:

1. *Ứng dụng AI trong kiểm soát xuất, nhập cảnh*. <https://cand.com.vn>, ngày 19/7/2019.
2. *Singapore áp dụng trí tuệ nhân tạo ở tất cả các cửa khẩu xuất, nhập cảnh*. <https://bnews.vn>, ngày 14/11/2019.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 140.

#### Tài liệu tham khảo:

1. *Phát triển trí tuệ nhân tạo (AI) tại Việt Nam: Thực trạng, kinh nghiệm quốc tế và xu hướng phát triển*. <http://hvcsnd.edu.vn>, ngày 14/11/2019.
2. *Trí tuệ nhân tạo và những thách thức pháp lý*. <https://vjst.vn>, ngày 29/5/2020.
3. Kateryna Nekt, Vira Tokareva & Volodymyr Zubar (2020). ‘Artificial intelligence as a potential subject of property and intellectual property relations’, *Ius Humani Law Journal*, vol 9 no 1, pp. 237 - 238.
4. *Artificial Intelligence*, retrieved on 19/01/2021. <https://searchenterpriseai.techtarget.com>, truy cập ngày 12/10/2022.

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG HỘI NHẬP QUỐC TẾ CỦA VIỆT NAM

PHẠM THỊ HOA\*

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài...”<sup>1</sup>. Do vậy, để giữ vững và tiếp tục phát huy các kết quả đạt được của quá trình hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế là nhiệm vụ trọng điểm, chiến lược và cần thiết.

*Từ khóa:* Nguồn nhân lực; nguồn nhân lực chất lượng cao; hội nhập quốc tế; phát triển.

*The document of the Thirteenth National Party Congress stated: “Rapidly develop human resources, especially high-quality human resources; prioritize the development of human resources for leadership, management and key fields based on improvement and strong, comprehensive and fundamental changes in the quality of education and training in association with the recruitment, use and treatment of talents”<sup>1</sup>. Therefore, development of high-quality human resources to meet the requirements of international integration is a key, strategic and necessary task to maintain and promote the results achieved in the international integration process.*

*Keywords:* Human resources; high-quality human resources; international integration; develop.

NGÀY NHẬN: 12/12/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/01/2023

NGÀY DUYỆT: 16/02/2023

## 1. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Con người là trung tâm của chiến lược phát triển, đồng thời là chủ thể của sự phát triển. NNLCLC là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững, đặc

biệt quan trọng trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Những yếu tố đánh giá NNLCLC là dựa vào năng lực, tư duy sáng tạo của người đó trong thực tiễn và mang lại được hiệu quả như thế nào cho công việc và cho xã hội. Toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen phức tạp. Quá trình hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước

\* ThS, Trường Chính trị tỉnh Kon Tum

ngày càng trở nên phổ biến, kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ, do đó, NNLCLC càng trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia.

## 2. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng hội nhập quốc tế

Phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế (HNQT) là một trong 10 nhiệm vụ chủ yếu mà Chính phủ đặt ra tại Nghị quyết số 50/NQ-CP ngày 20/5/2021 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2030 đã nhấn mạnh. Việc đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ nhân dân. Đây là nền tảng phát triển bền vững và gia tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia trong quá trình hội nhập.

Trong bối cảnh HNQT ngày càng sâu rộng cùng với tác động của toàn cầu hóa, sự chuyển đổi mạnh mẽ phát triển kinh tế từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức làm thay đổi cơ bản khái niệm đổi mới công nghệ, trang thiết bị trong các dây chuyền sản xuất.

Từ một nền kinh tế khép kín, bao cấp, đến nay Việt Nam trở thành thành viên, một nhân tố quan trọng trong mạng lưới liên kết kinh tế rộng lớn quy mô toàn cầu từ WTO đến 16 hiệp định Thương mại tự do (FTA), trong đó có các FTA thế hệ mới như CPTPP và EVFTA, với 65 đối tác là các trung tâm, các nền kinh tế hàng đầu thế giới, chiếm 59% dân số, 61% GDP và 68% thương mại toàn cầu<sup>2</sup>. Việc triển khai các cam kết thương mại mới như: Hiệp định thương mại với Liên minh châu Âu, Hiệp định toàn diện xuyên

Thái Bình Dương (CPTPP) đang đặt ra những thách thức, đòi hỏi Việt Nam phải chuẩn bị nguồn nhân lực có chất lượng để có thể đáp ứng yêu cầu và thu được thành quả từ những hợp tác này. Mặc dù Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng, nguồn cung lao động dồi dào và ổn định nhưng với diễn biến nhanh chóng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, cùng bối cảnh HNQT ngày càng sâu rộng đã đặt Việt Nam trước nhiều cơ hội và thách thức mới. Cụ thể:

(1) *Về lợi thế.* Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Tính đến hết quý II/2022, lực lượng lao động trong độ tuổi lao động là 51,6 triệu người. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ quý II năm 2022 là 26,2%, cao hơn 0,1 điểm phần trăm so với quý trước và cùng kỳ năm 2021<sup>3</sup>. Việt Nam đã có nhiều nỗ lực mạnh mẽ trong việc cải thiện năng suất lao động trong những năm gần đây, nhờ đó, năng suất lao động của Việt Nam đã có những cải thiện đáng kể, cả về giá trị và tốc độ. Năng suất lao động năm 2020 của Việt Nam tính theo giá so sánh năm 2010 chỉ tăng 5,4% (so với mức tăng 6,2% năm 2019 và ở mức thấp nhất trong 5 năm gần đây), đạt mức 117,94 triệu đồng/lao động theo giá hiện hành (tương đương 5.081 USD/lao động). Mức tăng này cao hơn khi so sánh với các quốc gia trong khu vực. Năng suất lao động của Việt Nam được cải thiện rõ nét, bình quân giai đoạn 2016 - 2020 tăng 5,8%/năm, cao hơn giai đoạn 2011 - 2015 (4,3%) và vượt mục tiêu đề ra (5%). Đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) bình quân 5 năm đạt khoảng 45,2% (mục tiêu đề ra là 30 - 35%)<sup>4</sup>.

Về kỹ năng lao động, chuyên môn, kỹ thuật của lực lượng lao động nước ta đang được yêu cầu chuẩn hóa và về quy mô số lượng hợp lý và trình độ kỹ năng cao để bắt kịp hoặc vươn lên trong một số lĩnh vực so với các nước trong khu và trên thế giới trong trung hạn và dài hạn. Lao động đã qua đào

tạo, có tay nghề phần nào đáp ứng được đòi hỏi của các doanh nghiệp nước ngoài đóng tại Việt Nam cũng như đáp ứng được nhu cầu của thị trường xuất khẩu lao động hiện nay.

(2) *Những khó khăn*. Trước yêu cầu ngày càng cao về lao động có kỹ năng nghề đáp ứng HNQT, lực lượng lao động Việt Nam còn nhiều hạn chế, như: lao động qua đào tạo chưa có văn bằng, chứng chỉ vẫn chiếm tỷ lệ cao trong lực lượng lao động; sự thiếu hụt kỹ năng cơ bản, kỹ năng cốt lõi và kỹ năng chuyên môn, năng suất lao động và các chỉ số liên quan đến kỹ năng lao động Việt Nam thấp so với khu vực và thế giới. Với tỷ lệ lao động kỹ năng cao chỉ đạt 11,6%, lao động Việt Nam được đánh giá là kém cạnh tranh hơn về trình độ kỹ năng so với một số thị trường khác trong khu vực, như: Thái Lan, Phi-líp-pin hay Ma-lai-xi-a. Ngân hàng Thế giới (World Bank) ước tính, nếu tỷ lệ lao động kỹ năng cao tại Việt Nam quá thấp và không đủ để đáp ứng với tốc độ phát triển của chuyển đổi số thì khoảng 2 triệu việc làm tại nước ta sẽ bị mất đi tính đến năm 2045<sup>5</sup>.

Mặt khác, sau gần 3 năm (từ năm 2020 - 2022) ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đã tác động sâu rộng tới thị trường lao động, chuỗi cung ứng về lao động bị đứt gãy, sự thiếu hụt kỹ năng lao động trở nên nghiêm trọng hơn ở nhiều ngành, nghề, lao động bị thiếu việc làm, mất việc làm, giảm thu nhập, nhất là nhóm lao động có kỹ năng làm việc thấp. Nguyên nhân là do chưa có cơ chế hiệu quả để kết nối, gắn kết các bên liên quan giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp trong việc bảo đảm hệ sinh thái kỹ năng nghề cho nâng tầm kỹ năng lao động, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; các bộ, ngành chưa quan tâm, thực hiện hết trách nhiệm về công tác xây dựng, cập nhật, chỉnh sửa các bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia...

Trên thực tế, chuyển đổi số đã và đang thay đổi mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó lực lượng lao động có trình độ đáp

ứng yêu cầu của cách mạng 4.0 đòi hỏi người lao động phải thay đổi phương thức làm việc để có thể thích nghi và nắm bắt cơ hội, theo kịp với một xã hội được chuyển đổi số và hội nhập quốc tế về NNLC. Thách thức lớn nhất là tính cạnh tranh trong thị trường nhân lực ngày càng rất cao với sự biến đổi trong thời kỳ chính phủ số, xã hội số, kinh tế số, trong khi mức độ sẵn sàng của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp Việt Nam còn chậm. Cạnh tranh giữa nước ta với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng, đòi hỏi chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu HNQT ngày càng phải được cải thiện theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới, tăng cường khả năng công nhận văn bằng, chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác.

Khó khăn khác nữa đó là vấn đề thất nghiệp trong lợi thế so sánh với các nước tương quan trong thời gian gần đây, lao động giá rẻ không còn là điểm mạnh của Việt Nam. Đặc biệt, khi Việt Nam ký kết các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương) thì lao động trình độ cao mới có cơ hội, có việc làm và số còn lại đứng trước nguy cơ thất nghiệp.

### **3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế**

*Thứ nhất*, nâng cao chất lượng giáo dục từ bậc học phổ thông cho đến bậc đại học. Việc định hướng tương lai cho con em từ bậc trung học phổ thông trong việc lựa chọn ngành, nghề phù hợp với năng lực, thế mạnh của bản thân là rất cần thiết. Việc định hướng sớm sẽ có kế hoạch tập trung đầu tư cho con em trong việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về một ngành, lĩnh vực mình yêu thích để trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng sau khi tốt nghiệp các bậc đào tạo. Các

trường cao đẳng, cao đẳng nghề, các trường đại học cần làm tốt công tác xây dựng chương trình, giáo trình cũng như hoạt động thực tiễn, thực hành phù hợp với trình độ nhận thức của người học, đáp ứng yêu cầu của xã hội trong quá trình HNQT hiện nay.

*Thứ hai*, có cơ chế, chính sách đồng bộ, hợp lý để thu hút sử dụng>NNLCLC đáp ứng HNQT. Có thể thấy, có cơ chế, chính sách đồng bộ, phù hợp cho việc phát triển>NNLCLC là điều kiện vô cùng quan trọng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đối tượng này. Cơ chế, chính sách được vận dụng linh hoạt, sáng tạo với từng ngành, nghề, lĩnh vực sẽ mang lại sự phát triển tích cực, hiệu quả cho từng đơn vị, địa phương. Trên cơ sở từ quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương sẽ căn cứ vào tình hình cụ thể của mình để hỗ trợ, tạo điều kiện về tinh thần, vật chất, môi trường công tác, phát huy chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để họ phát huy thế mạnh, sở trường.

*Thứ ba*, tăng cường quản lý nhà nước đối với>NNLCLC. Hiện tượng “chảy máu chất xám” trong những năm gần đây tương đối “mạnh”. Chúng ta mất nhiều nguồn lực để đào tạo ra>NNLCLC nhưng không phục vụ cho Nhà nước mà phục vụ cho doanh nghiệp nước ngoài. Do đó, Nhà nước cần ban hành cơ chế, chính sách đãi ngộ, sử dụng>NNLCLC và cần phân cấp, giao nhiệm vụ cho các cơ quan, ban, ngành tiến hành quản lý>NNLCLC một cách hiệu quả. Xây dựng, ban hành các quy định, yêu cầu cho các cơ sở đào tạo về>NNLCLC; yêu cầu>NNLCLC khi đào tạo song phải làm việc ở trong nước, đặc biệt là bộ máy hành chính nhà nước, nếu vi phạm sẽ phải bồi thường tương đương hoặc hơn với những gì cơ quan, đơn vị đã cung cấp trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cho họ.

*Thứ tư*, giáo dục nhân cách, đạo đức và năng lực sáng tạo của đội ngũ nhân lực chất

lượng cao. Đây là giá trị cốt lõi cần được chú trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng>NNLCLC đáp ứng HNQT. Giáo dục tinh thần yêu nước và lòng tự hào dân tộc cũng như truyền thống lịch sử, văn hóa của đất nước cho thế hệ trẻ ngày nay là điều không thể tách rời từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Việc HNQT, phát huy tính hiện đại và thành tựu khoa học - công nghệ cũng như du nhập văn hóa quốc tế vào Việt Nam cần song song với việc giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, lòng yêu nước và ý thức trách nhiệm với xã hội, “Gắn giáo dục tri thức, đạo đức, thẩm mỹ, kỹ năng sống với giáo dục thể chất, nâng cao tầm vóc con người Việt Nam”<sup>6</sup>.

*Thứ năm*, phát triển>NNLCLC gắn với đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo. “Tiếp tục thực hiện nhất quán chủ trương khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại...”<sup>7</sup>. Do đó, cần gắn kết chặt chẽ giữa phát triển>NNLCLC với đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo. Khuyến khích nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư mở trường đại học, viện nghiên cứu chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu phát triển, phát huy>NNLCLC đáp ứng HNQT□

**Chú thích:**

1, 6, 7. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 203 - 204, 136, 140.

2. Vì một Việt Nam hùng cường: Kinh tế Việt Nam thời hội nhập, giữ vững tay chèo vượt sóng dữ. <https://mof.gov.vn>, ngày 13/01/2021.

3. Tổng cục Thống kê. Tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2022.

4. Việt Nam nỗ lực cải thiện năng suất lao động. <https://dangcongsan.vn>, ngày 28/4/2021.

5. Chỉ 11,6% đạt trình độ kỹ năng cao, lao động Việt Nam nguy cơ mất 2 triệu việc làm. <https://baodautu.vn>, ngày 09/11/2022.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐỂ PHÁT TRIỂN DU LỊCH CỘNG ĐỒNG Ở TỈNH LÀO CAI

NGUYỄN THANH TRÀ\*

Lào Cai là tỉnh miền núi với nhiều giá trị đặc sắc về cảnh quan thiên nhiên hùng vĩ cũng như bản sắc văn hóa truyền thống đặc trưng đa sắc màu của đồng bào 25 dân tộc, đồng thời là một trong những địa phương tiên phong phát triển loại hình du lịch cộng đồng (DLCĐ) gắn với du lịch sinh thái và văn hóa.

1. Những năm qua, quán triệt và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, luật pháp của Nhà nước, nhất là thực hiện Nghị quyết số 08/NQ-TW ngày 16/01/2017 của Bộ Chính trị về “Phát triển Du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn”, Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XVI (nhiệm kỳ 2020 - 2025) của Đảng bộ tỉnh Lào Cai, du lịch Lào Cai đã có bước tăng trưởng mạnh mẽ, đạt được rất nhiều thành tựu đáng ghi nhận trên tất cả các mặt, thực sự là khâu “đột phá” trong phát triển kinh tế của tỉnh và dẫn đầu khu vực Tây Bắc. Giai đoạn 9 tháng đầu năm 2022, tổng lượng khách đến Lào Cai ước đạt 3,672 triệu lượt khách, bằng 91,8% so với kế hoạch năm, tăng 201% so với cùng kỳ; tổng thu từ khách du lịch ước đạt khoảng 12.800 tỷ đồng, bằng 84% so với kế hoạch năm, tăng 232% so với cùng kỳ năm 2021<sup>1</sup>. Toàn tỉnh có hơn 400 cơ sở lưu trú tại gia, thu hút hơn 1.500 lao động tham gia hoạt động trực tiếp và gián tiếp. Thu nhập trung bình của các hộ làm DLCĐ từ 50 - 70 triệu đồng/năm, đặc biệt có hộ đạt 150 - 200 triệu đồng/năm<sup>2</sup>.

Tuy nhiên, DLCĐ ở tỉnh vẫn trong tình trạng thiếu nhân lực đã qua đào tạo, nhất là

đối với nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao. Hầu hết lao động phục vụ tại các cơ sở lưu trú và người dân đều chưa được đào tạo, thiếu các kỹ năng, nghiệp vụ phục vụ du khách, như: kỹ năng giao tiếp, văn hóa ứng xử, khả năng xử lý tình huống, đặc biệt là trình độ ngoại ngữ... Bên cạnh đó, thiếu sự liên kết giữa các doanh nghiệp (DN) và người dân trong hoạt động DLCĐ; các đơn vị kinh doanh dịch vụ du lịch chưa chú trọng đầu tư đào tạo theo tiêu chuẩn nghề du lịch; cán bộ ban quản lý DLCĐ chủ yếu là kiêm nhiệm, nhiều xã chưa thành lập được ban quản lý DLCĐ, công tác bồi dưỡng, tập huấn chưa được tổ chức thường xuyên; thiếu các cơ chế, chính sách về phát triển, đào tạo và đào tạo lại NNL phục vụ, hỗ trợ phát triển DLCĐ tại địa phương...

2. Để đạt được các mục tiêu phát triển du lịch nói chung và DLCĐ bền vững nói riêng, thời gian tới, ngành Du lịch tỉnh Lào Cai cần tập trung triển khai nhiều giải pháp mang tính đột phá, trong đó phát triển và nâng cao chất lượng NNL được coi là một trong những nhiệm vụ trọng tâm.

*Một là, quán triệt, giáo dục, tuyên truyền nâng cao nhận thức về vai trò NNL du lịch với phát triển DLCĐ trong điều kiện hội nhập quốc tế.*

Cấp ủy, chính quyền các cấp của tỉnh Lào Cai cùng các DN, cơ sở dịch vụ du lịch, tổ chức, lực lượng phải có nhận thức sâu sắc về

\* ThS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về du lịch, xác định du lịch là ngành kinh tế dịch vụ tổng hợp, có tính liên ngành, liên vùng, xã hội hóa cao và nội dung văn hóa sâu sắc, đóng góp lớn vào phát triển kinh tế, tạo nhiều việc làm, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và tạo động lực cho các ngành, lĩnh vực khác phát triển.

Nâng cao ý thức trách nhiệm, vai trò của các DN, cơ sở dịch vụ DLCĐ, nhất là đồng bào các dân tộc thiểu số tham gia hoạt động DLCĐ trong xây dựng, bảo vệ hình ảnh và môi trường sinh thái, góp phần phát triển bền vững, không ngừng nâng cao uy tín, thương hiệu và sức thu hút của du lịch Lào Cai.

Mỗi cán bộ, nhân viên các DN, cơ sở dịch vụ DLCĐ cần tích cực nghiên cứu, học tập, rèn luyện, nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ; đặc biệt là kiến thức, kỹ năng sử dụng công nghệ trong thực hiện nhiệm vụ, tiếp cận và sử dụng công nghệ mới phục vụ cho hoạt động du lịch. Vì vậy, việc tiếp cận và áp dụng những thành tựu công nghệ của cách mạng công nghệ số với ngành Du lịch là xu thế chung của du lịch Việt Nam, du lịch ở các địa phương, đặc biệt là DLCĐ ở tỉnh Lào Cai. Theo đó, cần mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng, tổ chức hội nghị, hội thảo về cách mạng công nghệ số với du lịch để nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy cho cán bộ, nhân viên và người dân tham gia hoạt động DLCĐ tại địa phương.

*Hai là, tăng cường tập huấn, bồi dưỡng, đào tạo và đào tạo lại NNL tham gia hoạt động DLCĐ.*

Thực tế cho thấy, lao động tham gia hoạt động DLCĐ trên địa bàn tỉnh Lào Cai hiện nay chủ yếu là người dân địa phương, chưa qua đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ chiếm tỷ lệ khá cao. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước cũng như các DN còn chưa theo kịp với sự phát triển và hội nhập quốc tế, năng lực quản lý cũng như trình độ chuyên môn còn hạn chế, thiếu kiến thức về quản trị kinh doanh du lịch. Nhiều hướng dẫn viên chưa tinh thông về nghiệp vụ và còn thiếu những hiểu biết về

phong tục, truyền thống văn hóa của các dân tộc thiểu số cũng như những giá trị của các danh lam thắng cảnh thiên nhiên và di sản văn hóa, lịch sử... Do đó, cấp ủy, chính quyền tỉnh Lào Cai, các DN, cơ sở dịch vụ DLCĐ quan tâm thu hút nguồn lực du lịch được đào tạo, có tay nghề tham gia phát triển và hoạt động du lịch tại tỉnh bằng cách tạo ra chế độ làm việc, môi trường, các chính sách thúc đẩy phát triển tay nghề và giữ chân lao động; thu hút NNL du lịch có trình độ cao từ các địa phương khác về làm việc tại tỉnh Lào Cai.

Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch tỉnh Lào Cai cần tổ chức điều tra, khảo sát nhu cầu về nhân lực trong lĩnh vực du lịch. Ưu tiên đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao, đặc biệt chú trọng đến NNL là người địa phương phục vụ DLCĐ, góp phần tạo việc làm trong khu vực nông thôn, xóa đói, giảm nghèo. Thường xuyên bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao phẩm chất, năng lực quản lý, năng lực tham mưu, tổ chức triển khai thực hiện và kiểm tra giám sát cho đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác du lịch.

Để phát triển NNL phục vụ DLCĐ, hoạt động bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao trình độ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên, người dân của các đơn vị, DN du lịch sử dụng lao động là một giải pháp cần thiết. Hiện nay, với sự thay đổi các xu hướng du lịch, về nhu cầu của khách hàng ngày càng biến đổi, đòi hỏi lao động trong lĩnh vực du lịch phải cập nhật thông tin, trau dồi kỹ năng nghề nghiệp.

Chú trọng nâng cao trình độ, tay nghề cho người dân các dân tộc ít người, đào tạo tay nghề, phát triển nghề cổ truyền, tạo điểm tham quan DLCĐ và sản xuất hàng lưu niệm phục vụ DLCĐ. Các cộng đồng dân cư là dân tộc thiểu số cần được đào tạo về giao tiếp, ứng xử và biết cách giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc cho hiệu quả và lâu bền nhất.

Thường xuyên tổ chức các hội thi hướng dẫn viên du lịch giỏi, thi nghiệp vụ nhà hàng, thi thiết kế "tour" du lịch, tạo điều kiện để đội ngũ lao động lĩnh vực du lịch cập nhật, bổ

sung các thông tin mới, học hỏi, trao đổi, nâng cao trình độ; tổ chức các khóa bồi dưỡng về du lịch sinh thái, DLCĐ, du lịch có trách nhiệm dành cho cộng đồng dân cư tham gia làm du lịch, đã giúp các đơn vị, DN phát triển các chiến lược kinh doanh đạt hiệu quả cao.

*Ba là, chú trọng công tác xã hội hóa trong bồi dưỡng, đào tạo và đào tạo lại NNL cho phát triển du lịch.*

Tạo điều kiện cho các tổ chức xã hội, các DN phối hợp, liên kết với các cơ sở đào tạo với đa dạng hóa hình thức đào tạo, phục vụ nhu cầu vừa học, vừa làm, nâng cao trình độ của người lao động, người dân tham gia trực tiếp vào các hoạt động du lịch. Chú trọng quan tâm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực phục vụ trực tiếp cho hoạt động DLCĐ về chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức và nét đẹp văn hóa ứng xử để có thể đảm nhiệm các công việc đa dạng và phức tạp. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu NNL về DLCĐ cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu đào tạo trên cơ sở chiến lược phát triển DLCĐ tỉnh Lào Cai.

Tiếp tục phối hợp với các trường đại học, các tổ chức trong và ngoài nước xây dựng các chương trình, đào tạo ngoại ngữ đối với nhân lực du lịch, từ đó, nâng cao khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ thông qua các hoạt động trao đổi chuyên môn, các khóa huấn luyện tại các cơ sở cung ứng dịch vụ, các lớp đào tạo tập trung ngắn hạn; khuyến khích người lao động tham gia các hoạt động học tập ngoại ngữ; liên kết mở các lớp đào tạo và cấp chứng chỉ ngoại ngữ đối với nhân lực du lịch tại các cơ sở đào tạo.

*Bốn là, chú trọng đầu tư, nâng cao chất lượng cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ, giảng viên cho các cơ sở đào tạo nghề cho du lịch.*

Tỉnh Lào Cai cần tiếp tục đầu tư nâng cao chất lượng cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ, giảng viên cho các cơ sở đào tạo nghề cho du lịch (Trường Cao đẳng cộng đồng, Cao đẳng Nghề Lào Cai...) để thực hiện nhiệm vụ đào tạo NNL phục vụ cho du lịch.

Có dự báo về NNL du lịch để đào tạo đáp ứng với nhu cầu sử dụng, góp phần thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa

phương. Xác định nhu cầu phát triển NNL du lịch ở các ngành, các lĩnh vực, nhất là đối với NNL phục vụ DLCĐ, du lịch văn hóa, du lịch tâm linh, du lịch sinh thái... để liên kết với các trường đại học, cao đẳng trong vùng, trong cả nước nhằm mở rộng quy mô, hình thức đào tạo.

Tăng cường mở các lớp đào tạo, tập huấn tại chỗ về kỹ năng nghề du lịch dựa vào các cơ sở đào tạo về du lịch trên địa bàn tỉnh (Trường Cao đẳng cộng đồng, Cao đẳng Nghề Lào Cai...). Mở một số ngành đào tạo về nhà hàng, khách sạn tại các cơ sở đào tạo. Định hướng cung cấp nguồn nhân sự chất lượng cao đối với lao động trực tiếp phục vụ khách du lịch. Từng bước triển khai thực hiện bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề Du lịch Việt Nam (VTOS) đã được chuẩn hóa, tương thích với các tiêu chuẩn nghề quốc tế và tiêu chuẩn ASEAN.

Như vậy, có thể nói, nâng cao chất lượng NNL để phát triển DLCĐ ở Lào Cai vừa có tính cấp bách, vừa mang ý nghĩa chiến lược và cũng là vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng. Bối đứng trước xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, NNL du lịch đã trở thành nhân tố quan trọng có tính chất quyết định đến khả năng cạnh tranh của ngành Du lịch nói chung và từng DN nói riêng. Do đó, tỉnh Lào Cai phải đặt vấn đề phát triển nhân lực cho hoạt động DLCĐ này lên vị trí hàng đầu trong quá trình phát triển của du lịch Lào Cai. □

### **Chú thích:**

1. 34.000 lượt khách quốc tế đến Lào Cai trong 9 tháng năm 2022. <https://dangcongsan.vn>, ngày 27/9/2022.

2. Lào Cai là địa phương dẫn đầu cả nước về phát triển du lịch cộng đồng. <https://laocaitv.vn> ngày 27/10/2022.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. Báo cáo số 116/BC-SLDTBXH ngày 10/3/2022 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Lào Cai về kết quả thực hiện Đề án số 10-ĐA/TU về giảm nghèo bền vững tỉnh Lào Cai giai đoạn 2021 - 2025; năm 2021 và 3 tháng đầu năm 2022.

2. Đề án số 03-ĐA/TU ngày 11/12/2020 của Tỉnh ủy Lào Cai về “Phát triển văn hóa, du lịch tỉnh Lào Cai” giai đoạn 2020 - 2025.

# CƠ CẤU LẠI NÔNG NGHIỆP THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN NÔNG NGHIỆP XANH HIỆU QUẢ, BỀN VỮNG Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI

PHẠM THANH SƠN\* -  
ĐỖ VĂN PHÚC\*\*

**P**hát triển nông nghiệp xanh (NNX) là hướng đi tất yếu của nông nghiệp hiện đại trước tác động của biến đổi khí hậu, nhu cầu tiêu dùng xanh gia tăng, yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa, ngoại giao của cả nước, có nhiều điều kiện thuận lợi cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng phát triển NNX hiệu quả, bền vững, góp phần nâng cao đời sống của người dân, xây dựng thành công nông thôn mới, bảo đảm tốt an ninh lương thực và bảo vệ môi trường sinh thái của thành phố.

## 1. Hiệu quả cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng phát triển nông nghiệp xanh

Trước tác động to lớn của xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0, cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng xanh hóa nhằm xây dựng nền NNX hiện đại, hiệu quả, bảo đảm an ninh lương thực - thực phẩm, ổn định xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái, ứng phó với biến đổi khí hậu vừa là xu hướng khách quan, vừa là yêu cầu cấp thiết đối với phát triển nông nghiệp ở Việt Nam. Đây là một chủ trương lớn, được Đảng ta xác định trong Văn kiện Đại hội XIII: “Đẩy nhanh cơ cấu lại ngành nông nghiệp, xây dựng nền nông nghiệp sinh thái phát triển toàn diện cả về nông, lâm ngư nghiệp theo hướng hiện

đại, bền vững”<sup>1</sup>. Thủ tướng Chính phủ cũng ban hành Quyết định số 255/QĐ-TTg ngày 25/02/2021 về kế hoạch cơ cấu lại ngành Nông nghiệp giai đoạn 2021 - 2025 với mục tiêu tiếp tục thực hiện cơ cấu lại ngành Nông nghiệp theo hướng phát triển nông nghiệp bền vững, nâng cao chất lượng, giá trị gia tăng và khả năng cạnh tranh nông sản... và phê duyệt Chiến lược phát triển nông nghiệp và nông thôn bền vững giai đoạn 2021 - 2030 tầm nhìn 2050 với mục tiêu phát triển nền NNX, thân thiện với môi trường, thích ứng với biến đổi khí hậu, giảm ô nhiễm môi trường nông thôn (Quyết định số 150/QĐ-TTg ngày 28/01/2022).

Quán triệt đường lối, chủ trương của Đảng, Chính phủ, căn cứ vào tình hình thực tiễn của Hà Nội, Thành ủy Hà Nội đã ban hành Chương trình 04-CTr/TU ngày 17/3/2021 về việc đẩy mạnh thực hiện hiệu quả Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới gắn với cơ cấu lại ngành Nông nghiệp và phát triển kinh tế nông thôn, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nông dân giai đoạn 2021 - 2025. Tiếp đến Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Kế hoạch số 272/KH-UBND ngày 11/10/2021 về thực hiện Chiến lược phát triển nông nghiệp và

\* PGS.TS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

\*\* CN, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

nông thôn bền vững giai đoạn 2022 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 phát triển theo hướng NNX, ứng dụng công nghệ cao, thông minh, để tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh cao, tham gia chuỗi giá trị trong nước và hội nhập quốc tế.

Theo đó, việc triển khai tổ chức, thực hiện tích cực, chủ động, đồng bộ cơ cấu lại nông nghiệp của Hà Nội theo hướng phát triển NNX đã đạt được nhiều kết quả tích cực, số lượng, quy mô, tỷ trọng các mô hình sản xuất xanh trong nông nghiệp tiếp tục tăng; nhiều vùng chuyên canh sản xuất tập trung được quy hoạch, đưa vào hoạt động có hiệu quả; thu hút được nguồn lực đầu tư từ mọi thành phần kinh tế, cụ thể: khu vực nông, lâm và thủy sản trong quý III/2022 tăng 1,19% so với cùng kỳ năm trước và đóng góp 0,02% GRDP của thành phố<sup>2</sup>. Mặc dù còn những vướng mắc nhất định nhưng mức tăng trưởng trên là rất đáng khích lệ, thể hiện quyết tâm và nỗ lực vượt qua khó khăn của nông nghiệp Thủ đô. Đó cũng là minh chứng thực tiễn cho tính đúng đắn, hiệu quả của việc cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng phát triển NNX ở thành phố Hà Nội.

### **2. Kết quả đạt được theo hướng phát triển nông nghiệp xanh ở thành phố Hà Nội thời gian qua**

*Một là, cơ cấu lại phân ngành Nông nghiệp theo hướng phát triển sản xuất xanh.*

Cơ cấu lại các phân ngành trong kinh tế nông nghiệp theo hướng sản xuất xanh được thực hiện đồng bộ cả trong phân ngành Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản.

*Đối với nông nghiệp:* tập trung xây dựng, phát triển các mô hình sản xuất nông nghiệp công nghệ cao, đáp ứng tiêu chí quy trình vietGap, globalGAP. Cơ cấu lại trồng trọt theo hướng tăng diện tích cây ăn quả đặc sản, như: cam canh, bưởi diên, chuỗi tiêu hồng, ổi không hạt, đu đủ ruột tím..., cây cảnh, hoa, hoa màu, dược liệu có giá trị cao; giảm diện tích gieo trồng cây lương thực có hạt (chủ

yếu là lúa) và cây lâu năm hiệu quả kinh tế thấp. Năm 2021, toàn thành phố có 62.806 ha trồng lúa, chủ yếu là giống Japonia chất lượng cao sản; 7.200 ha hoa, cây cảnh trồng theo phương thức hữu cơ, ứng dụng công nghệ cao, sản xuất thông minh; 22.350 ha trồng cây ăn quả đạt tiêu chuẩn vietGAP<sup>3</sup>. Hết quý III/2022, Hà Nội đã chuyển đổi thêm hơn 40.227 ha đất lúa sang các mô hình sản xuất nông nghiệp mới, gồm: lúa chất lượng cao hơn 15.600 ha, rau an toàn gần 3.000 ha, cây ăn quả gần 7.400 ha<sup>4</sup>.

Cơ cấu lại chăn nuôi theo xu thế tăng nhanh số lượng, chủng loại và năng suất các loại vật nuôi truyền thống thành phố có thể mạnh kết hợp với nghiên cứu đưa vào sản xuất các giống vật nuôi mới có giá trị kinh tế cao, chống chịu dịch bệnh tốt, như: lợn, bò thịt, bò sữa, gia cầm theo hướng bền vững, an toàn sinh học, an toàn dịch bệnh. Hà Nội trở thành hình mẫu chuyển đổi từ chăn nuôi truyền thống sang chăn nuôi áp dụng công nghệ xanh, sạch, thân thiện môi trường và là trung tâm cung cấp con giống chất lượng cao (bò thịt, lợn, gia cầm) cho các địa phương trong vùng và cả nước.

*Đối với lâm nghiệp:* cơ cấu lại theo hướng tăng tỷ lệ rừng kinh tế trong tổng diện tích rừng; trồng mới những giống cây gỗ có giá trị kinh tế cao phù hợp với điều kiện cụ thể từng vùng sinh thái. Quản lý tốt việc khai thác tài nguyên rừng, chuyển đổi cơ cấu sản phẩm từ khai thác gỗ non sang khai thác gỗ lớn, tạo vùng nguyên liệu cung cấp cho công nghiệp chế biến gỗ. Bảo tồn các hệ sinh thái rừng và quỹ gen, bảo đảm đa dạng sinh học, bảo vệ cảnh quan rừng để rừng vừa phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, du lịch, vừa nghiên cứu khoa học. Tính chung trong 10 tháng đầu năm 2022, diện tích rừng trồng mới tập trung đạt 84 ha, tăng 2,4% so với cùng kỳ năm 2021; số cây lâm nghiệp trồng phân tán đạt hơn 700 nghìn cây, tăng 1,4% so với cùng kỳ năm trước<sup>5</sup>.

*Đối với thủy sản:* thực hiện chuyển đổi cơ cấu theo hướng kết hợp nuôi cá theo phương thức thâm canh và quảng canh cải tiến, hướng vào các giống cá có giá trị kinh tế cao như: cá chép lai, cá rô phi đơn tính, cá đặc sản, như: cá lăng, cá điêu hồng, trắm đen, trắm giòn, chép giòn... Giảm đánh bắt, khai thác các nguồn lợi thủy sản tự nhiên. Ứng dụng công nghệ hiện đại trong khai thác, bảo quản, chế biến nâng cao giá trị, giảm tổn thất và bảo đảm vệ sinh an toàn thực phẩm. Kết hợp nuôi trồng thủy sản với bảo vệ môi trường sinh thái, du lịch, dịch vụ. Tính chung 10 tháng năm 2022, tổng sản lượng thủy sản ước đạt 96,9 nghìn tấn, tăng 2,8% so với cùng kỳ năm trước, trong đó sản lượng thủy sản nuôi trồng đạt 95,4 nghìn tấn, tăng 2,8%; sản lượng thủy sản khai thác đạt 1,5 nghìn tấn, giảm 0,2%<sup>6</sup>. Thành phố chuyển đổi các vùng đất trũng, thấp sang mô hình lúa - cá, đưa diện tích nuôi trồng thủy sản đạt 25 nghìn ha, trong đó diện tích tập trung theo công nghệ tuần hoàn khoảng 11.500 ha<sup>7</sup>.

*Hai là, cơ cấu lại vùng nông nghiệp theo hướng phát triển sản xuất xanh.*

Thành phố Hà Nội có địa hình, thổ nhưỡng, thời tiết khí hậu tương đối đa dạng, thuận lợi cho cơ cấu lại kinh tế vùng nông nghiệp theo hướng hình thành các vùng sản xuất NNX tập trung chuyên canh với những “cánh đồng mẫu lớn”, khu nuôi trồng thủy canh, vùng sản xuất hữu cơ, nông nghiệp tuần hoàn... gắn với chế biến, bảo quản và tiêu thụ sản phẩm theo chuỗi giá trị. Đây là điều kiện lý tưởng để tập trung các nguồn lực xây dựng hạ tầng cơ sở cho cơ giới hóa sản xuất, sản xuất khép kín, liên kết nội vùng, liên kết vùng một cách hiệu quả.

Về trồng trọt, đến nay, toàn thành phố đã dồn điền, đổi thửa được 79.454 ha (đạt 104,6% so với kế hoạch). Điều này tạo thuận lợi hình thành những vùng sản xuất nông nghiệp tập trung quy mô lớn, giảm ngày

công lao động, tiết kiệm chi phí vật tư, phân bón... Hà Nội chủ trương xây dựng và phát triển 6 vùng sản xuất nông nghiệp chuyên canh tập trung gồm: (1) Vùng sản xuất lúa chất lượng cao cho thu nhập tăng 25 - 30% so với sản xuất lúa truyền thống; (2) Vùng sản xuất rau an toàn đạt 400 - 500 triệu đồng/ha/năm; (3) Vùng trồng cây ăn quả đạt từ 500 triệu đồng đến 1 tỷ đồng/ha/năm; (4) Vùng trồng hoa, cây cảnh đạt từ 500 triệu đồng đến 1,5 tỷ đồng/ha/năm; (5) Vùng chăn nuôi tập trung xa khu dân cư đạt 1 - 2 tỷ đồng/ha/năm; (6) Vùng nuôi trồng thủy sản đạt 200 - 300 triệu đồng/ha/năm<sup>8</sup>.

Hà Nội xây dựng các khu chăn nuôi theo hướng tập trung, quy mô lớn, thành phố đang tập trung rà soát, phát triển 3 vùng chăn nuôi hữu cơ gồm gia cầm và hai nhóm gia súc (bò, lợn). Cụ thể, tại các huyện: Ba Vì, Phúc Thọ, Gia Lâm (chăn nuôi bò); Sóc Sơn, Chương Mỹ (chăn nuôi lợn); Quốc Oai (chăn nuôi gia cầm)...<sup>9</sup>. Tăng cường quản lý kiểm soát nguy cơ ô nhiễm đất, nước từ chất thải chăn nuôi; phát triển nguồn năng lượng tái tạo từ các phụ phẩm chăn nuôi ở các vùng, khu chăn nuôi tập trung. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Hà Nội hiện đang phối hợp cùng các địa phương đánh giá, tổng hợp thực trạng, nhu cầu và điều kiện đáp ứng chăn nuôi gia súc, gia cầm theo hướng hữu cơ; làm căn cứ triển khai định hướng phát triển chung của thành phố. Đồng thời, quy hoạch lại diện tích mặt nước ở các hồ tự nhiên, sông lớn để đầu tư xây dựng vùng sản xuất thủy sản hàng hóa lớn; tăng cường đầu tư hạ tầng cơ sở đồng bộ, hiện đại cho các vùng nuôi trồng thủy sản công nghệ cao, tăng nhanh năng suất, chất lượng và bảo đảm an toàn vệ sinh thực phẩm, gắn với bảo vệ môi trường sinh thái, trong đó các vùng nuôi trồng thủy sản tập trung tại các huyện: Ứng Hòa, Mỹ Đức, Chương Mỹ, Phú Xuyên, Ba Vì, Thanh Oai, Thường Tín, Thanh Trì, Quốc Oai, Sóc Sơn.

*Ba là, cơ cấu lại các thành phần kinh tế trong nông nghiệp theo hướng phát triển sản xuất xanh.*

Trước đây, kinh tế hộ là đơn vị sản xuất cơ bản trong sản xuất nông, lâm nghiệp và thủy sản, đến nay, hình thức tổ chức sản xuất này đang được cơ cấu lại theo hướng đa dạng hóa và hiệu quả cao hơn. Khu vực kinh tế tư nhân vẫn phát huy được vai trò đi đầu trong chuyển đổi cơ cấu nông nghiệp theo hướng phát triển NNX, đặc biệt là khả năng thích ứng, áp dụng khoa học công nghệ vào sản xuất nông nghiệp. Tính đến cuối năm 2021, thành phố đã có 164 mô hình sản xuất nông nghiệp công nghệ cao<sup>10</sup>. Hình thức sản xuất - kinh doanh theo mô hình doanh nghiệp, hợp tác xã nông nghiệp ngày càng phát triển; đã hình thành các hình thức liên kết hợp tác, tạo thành chuỗi giá trị trong sản xuất và tiêu thụ sản phẩm. Trong 9 tháng năm 2022, thành phố có thêm 20 doanh nghiệp đầu tư vào sản xuất giống lúa, rau, hoa và cây ăn quả; 9 doanh nghiệp đầu tư vào chăn nuôi - nuôi trồng thủy sản - công nghệ chế biến nông sản. Nhiều mô hình chuyển đổi theo hướng phát triển NNX đem lại hiệu quả kinh tế cao...

Thành phố có nhiều chính sách khuyến nông thúc đẩy cơ cấu nông nghiệp chuyển dịch theo hướng phát triển xanh như cơ chế hỗ trợ đối với các tổ chức, gia đình, cá nhân khi mua các loại máy, thiết bị cơ khí phục vụ sản xuất nông nghiệp hỗ trợ 100% phí quản lý cho đối tượng mua, 100% lãi suất theo mức lãi suất của Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Chi nhánh thành phố Hà Nội tại thời điểm ký hợp đồng tín dụng vay vốn với thời hạn vay tối đa là 3 năm, mức vay được hỗ trợ tối đa 100% giá trị sản phẩm. Năm 2022, Quỹ Khuyến nông Hà Nội có kế hoạch giải ngân hơn 100,76 tỷ đồng, trong đó cho vay phát triển sản xuất 69,14 tỷ đồng; cho vay đầu tư phát triển cơ giới hóa 31,62 tỷ đồng. Trong 10 tháng năm 2022, Quỹ

Khuyến nông thành phố đã tổ chức giải ngân cho 60 phương án phát triển sản xuất với số tiền trên 22,04 tỷ đồng và 63 phương án phát triển cơ giới hóa với số tiền 26,33 tỷ đồng<sup>11</sup>.

Tuy nhiên, cơ cấu nông nghiệp ở thành phố Hà Nội mặc dù đã dịch chuyển theo hướng tích cực song vẫn còn những hạn chế, bất cập trong thực hiện như: chưa đáp ứng được yêu cầu cơ cấu lại kinh tế nông nghiệp theo hướng phát triển NNX, nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững. Số lượng các mô hình NNX tuy có tăng nhưng chưa tạo thành bước đột phá chiếm tỷ trọng chủ yếu trong sản xuất nông nghiệp, chưa trở thành loại hình sản xuất đại trà ở thành phố Hà Nội. Quy mô các mô hình NNX phần lớn là vừa và nhỏ; việc tập trung mở rộng diện tích đất gặp nhiều khó khăn, bất cập. Số lượng nguồn nhân lực tham gia sản xuất NNX còn ít, chất lượng chưa đồng đều, còn mang nặng tư duy sản xuất nhỏ lẻ truyền thống. Việc nghiên cứu, ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến vào sản xuất NNX chưa đồng bộ, còn có hiện tượng đan xen nhiều tầng công nghệ. Mức độ đóng góp vào ngân sách địa phương, tạo công ăn việc làm và nâng cao chất lượng đời sống người lao động tuy đã được cải thiện nhưng chưa nhiều...

### **3. Một số giải pháp thực hiện trong thời gian tới**

*Thứ nhất, rà soát, điều chỉnh và hoàn thiện quy hoạch NNX theo mục tiêu cơ cấu lại nông nghiệp của thành phố Hà Nội.*

Đây là giải pháp tiên quyết, là tiền đề quan trọng để thực hiện có hiệu quả mục tiêu và tiến trình cơ cấu lại nông nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, bảo đảm chuyển dịch từ nông nghiệp truyền thống sang NNX hiệu quả, bền vững. Xây dựng và thực hiện kế hoạch rà soát, điều chỉnh quy hoạch nông nghiệp theo mục tiêu cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng phát triển nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp tuần hoàn, nuôi trồng thủy sinh, đồn điền đổi thửa, kết hợp phát triển

nông nghiệp với du lịch sinh thái; nâng cao chất lượng quản lý quy hoạch và xã hội hóa thông tin quy hoạch cho các chủ thể sản xuất kinh doanh.

*Thứ hai, hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm thúc đẩy quá trình cơ cấu lại kinh tế nông nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hướng xanh hóa.*

Giải pháp này đặc biệt quan trọng nhằm khơi thông điểm nghẽn, tạo lập môi trường pháp lý để huy động đa dạng các nguồn lực của các thành phần kinh tế, đồng thời là cơ sở định hướng nông nghiệp phát triển theo mục tiêu cơ cấu lại. Điều chỉnh, bổ sung chính sách đất đai, tài chính tín dụng, bảo hiểm; khuyến khích, hỗ trợ đào tạo nhân lực và giải quyết việc làm; hoàn thiện chính sách nhằm khuyến khích phát triển kinh tế tập thể và doanh nghiệp nông nghiệp đầu tư, tạo bước chuyển biến rõ nét trong phát triển NNX của thành phố.

*Thứ ba, đẩy mạnh thu hút và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực đầu tư vào thực hiện cơ cấu lại nông nghiệp ở thành phố Hà Nội theo hướng phát triển NNX.*

Chú trọng đến giải pháp này để tạo ra “cú hích” thúc đẩy phát triển của nông nghiệp nói chung, NNX nói riêng. Chủ động đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đồng thời có chế độ đãi ngộ xứng đáng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Nâng cao năng lực hoạt động nghiên cứu, chuyển giao và ứng dụng khoa học và công nghệ, tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể sản xuất - kinh doanh NNX tiếp cận khoa học - công nghệ tiên tiến, hiện đại. Ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp, nông thôn, huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn, đơn giản hóa các thủ tục hành chính cho phép cá nhân, các hộ gia đình, các tổ hợp tác và tổ chức khác tiếp cận nguồn vay tín dụng đa dạng hơn, thuận lợi hơn.

*Thứ tư, phát huy vai trò của các chủ thể trong cơ cấu lại kinh tế nông nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.*

Đây là giải pháp then chốt có ý nghĩa quyết định đến sự thành công của quá trình cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng phát triển NNX ở thành phố Hà Nội. Tập trung làm tốt công tác giáo dục, tuyên truyền, nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận trong thực hiện cơ cấu lại nông nghiệp, phát huy vai trò của chủ thể là cấp ủy, chính quyền các cấp, vai trò chủ thể là người (tổ chức kinh tế) trực tiếp thực hiện tổ chức sản xuất - kinh doanh nông nghiệp; tạo lập và đa dạng hóa các hình thức liên kết trong sản xuất với các chủ thể khác nhau...□

#### **Chú thích:**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 30.

2. Báo cáo số 498/BC-CTK ngày 29/9/2022 của Cục Thống kê Hà Nội về tình hình kinh tế - xã hội quý III và 9 tháng năm 2022 của Hà Nội.

3. Nông nghiệp Hà Nội lấy thị trường làm căn cứ phát triển. <http://www.hanoimoi.com.vn>, ngày 15/02/2021.

4. Phát triển mô hình nông nghiệp xanh “cánh cửa” mở hòa cùng xu thế của thời đại. <https://kinhtenongthon.vn>, ngày 27/6/2022.

5, 6. Báo cáo số 539/BC-CTK ngày 25/10/2022 của Cục Thống kê Hà Nội về tình hình kinh tế - xã hội tháng 10 và 10 tháng năm 2022 của Hà Nội.

7. Ngành Nông nghiệp Hà Nội: Tái cơ cấu hướng đến hiện đại. <https://hanoimoi.com.vn>, ngày 14/7/2021.

8. Xây dựng vùng chuyên canh nông nghiệp tập trung: Tạo sức bật cho sản xuất hàng hóa. <https://kinhtedothi.vn>, ngày 10/6/2020.

9. Hà Nội phát triển 3 vùng chăn nuôi hữu cơ. <https://hanoimoi.com.vn>, ngày 14/9/2022.

10. Hà Nội: Nông nghiệp công nghệ cao mở lối tư duy cho người nông dân. <https://nongnghiephuucovn.vn>, ngày 07/02/2022.

11. Quỹ Khuyến nông Hà Nội giải ngân trên 100 tỷ đồng. <https://dantocmiennui.vn>, ngày 21/10/2022.

# THỰC HIỆN MỤC TIÊU GIẢM NGHÈO CỦA TỈNH SƠN LA - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

CHÂU ĐÌNH DƯƠNG\*

## 1. Kết quả mục tiêu giảm nghèo của tỉnh Sơn La

Trên cơ sở định hướng của Đảng và Nhà nước về giảm nghèo và giảm nghèo bền vững (GNBV), tỉnh Sơn La đã tích cực, chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tuyên truyền để nâng cao nhận thức trong toàn hệ thống chính trị và linh hoạt triển khai thực hiện các chương trình, chính sách giảm nghèo để phát huy tối đa hiệu quả nguồn vốn đầu tư, bảo đảm tính tương quan so với mục tiêu chung của chương trình, chính sách GNBV trên phạm vi cả nước và thống nhất đối với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm, hàng năm của địa phương. Cụ thể một số chương trình, chính sách đã được tỉnh Sơn La tập trung triển khai thực hiện, như: hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm, xuất khẩu lao động; phát triển giáo dục và đào tạo; hỗ trợ y tế; hỗ trợ nhà ở; trợ giúp pháp lý; hưởng thụ văn hóa, tiếp cận thông tin; tín dụng ưu đãi... Theo đó, những chương trình, chính sách này đã có sự tác động không nhỏ, góp phần tạo ra sự thay đổi nhất định theo chiều hướng tích cực đối với việc thực hiện mục tiêu GNBV của tỉnh trong từng giai đoạn, góp phần quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, cụ thể:

*Thứ nhất*, theo chuẩn nghèo giai đoạn 2006 - 2010 của Quyết định số 170/2005/QĐ-TTg ngày 08/7/2005 của Thủ tướng Chính

phủ về việc ban hành chuẩn nghèo áp dụng cho giai đoạn 2006 - 2010, tỷ lệ hộ nghèo của tỉnh đã giảm từ 41% (năm 2006) xuống còn 28,83% (năm 2009), bình quân giảm 4,3%/năm, đạt mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XII đề ra. Tỷ lệ hộ nghèo bình quân của các huyện nghèo giảm từ 46,84% (năm 2008) xuống còn 40,59% (năm 2009), giảm 6,25%/năm, đạt mục tiêu Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP đề ra là giảm 4,0%/năm<sup>1</sup>.

*Thứ hai*, theo chuẩn nghèo giai đoạn 2011 - 2015 quy định tại Quyết định số 09/2011/QĐ-TTg ngày 30/01/2011 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành chuẩn hộ nghèo, hộ cận nghèo áp dụng cho giai đoạn 2011 - 2015, tỷ lệ hộ nghèo của tỉnh giảm từ 31,91% (năm 2011) xuống còn 21,47% (năm 2015), bình quân giảm 2,61%/năm, đạt mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIII. Tỷ lệ hộ nghèo bình quân các huyện nghèo giảm từ 43% (năm 2011) xuống còn 24,85% (năm 2015), bình quân giảm 4,5%/năm, đạt mục tiêu Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP đề ra là giảm 4,0%/năm<sup>2</sup>.

*Thứ ba*, theo chuẩn nghèo giai đoạn 2016 - 2020 quy định tại Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành chuẩn

\* Trường Chính trị tỉnh Sơn La

nghèo tiếp cận đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016 - 2020, tỷ lệ hộ nghèo của tỉnh đã giảm từ 31,91% (năm 2016) xuống còn 18,38% (năm 2020) (tính đến năm 2021 là 15,1%, giảm 3,28% so với năm 2020), bình quân giảm 3,2%/năm, đạt mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, tỷ lệ hộ nghèo bình quân của các huyện nghèo giảm còn 23,4%, bình quân giảm 5,8%/năm<sup>3</sup>.

*Thứ tư*, theo chuẩn nghèo giai đoạn 2022 - 2025, về kết quả rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo năm 2021 của tỉnh Sơn La, tổng tỷ lệ nghèo đa chiều là 31,91% (tương ứng 93.567 hộ), trong đó tỷ lệ hộ nghèo đa chiều là 21,66% (tương ứng 63.509 hộ), tỷ lệ hộ cận nghèo đa chiều là 10,25% (tương ứng 30.058 hộ). Đối với vùng trung du và miền núi phía Bắc, tỉnh Sơn La có tỷ lệ nghèo đa chiều cao thứ 7/14 tỉnh trong vùng; tỷ lệ hộ nghèo dân tộc thiểu số trong tổng số hộ nghèo đa chiều là 98,58% (tương ứng 62.605 hộ)<sup>4</sup>.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đáng khích lệ nêu trên, công tác GNBV của địa phương vẫn còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế nhất định. Từ thực tế, tỉnh Sơn La vẫn là tỉnh trong nhóm có tỷ lệ hộ nghèo cao nhất cả nước và là tỉnh có số hộ nghèo cao nhất. Đến cuối năm 2020, toàn tỉnh vẫn còn 53.387 hộ nghèo (18,38%), 30.750 hộ cận nghèo (10,59%)<sup>5</sup>. Hộ nghèo, hộ cận nghèo tập trung chủ yếu ở khu vực nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, khoảng cách giàu - nghèo giữa thành thị và nông thôn chưa được thu hẹp; kết quả giảm nghèo chưa thực sự bền vững, việc thực hiện mục tiêu giảm nghèo tại các địa phương chưa thật đồng đều. Đồng thời, việc phát triển sản xuất, hỗ trợ đất sản xuất, đào tạo nghề và tạo việc làm, thu nhập ổn định cho người dân ở nhiều địa phương còn khó khăn, hiệu quả chưa cao; việc phát triển các hình thức tổ chức sản xuất, liên kết phát triển sản xuất hàng hóa còn hạn chế, cơ cấu lao động, chuyển dịch chậm; việc huy

động các nguồn lực trong Nhân dân, cộng đồng còn hạn chế, đời sống của Nhân dân, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số vùng sâu, vùng xa còn nhiều khó khăn...

Những khó khăn nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, từ cả góc độ khách quan và chủ quan, trong đó tập trung chủ yếu như: khó khăn về điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý, trình độ dân trí và ảnh hưởng của văn hóa, phong tục tập quán; sự lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, chính quyền ở cơ sở chưa thực sự sâu sát, quyết liệt; nhận thức của một bộ phận cán bộ và Nhân dân về giảm nghèo, vươn lên thoát nghèo còn hạn chế, vẫn còn thụ động, ỷ lại vào sự hỗ trợ của Nhà nước; nguồn lực đầu tư hỗ trợ cho chương trình giảm nghèo mặc dù đã được Nhà nước ưu tiên nhưng chưa đáp ứng hết so với nhu cầu.

## 2. Một số giải pháp định hướng trong công tác giảm nghèo bền vững của tỉnh Sơn La

Với việc xác định công tác GNBV là chủ trương lớn, nhất quán của Đảng, Nhà nước và sự nghiệp của toàn dân, là nhiệm vụ chính trị quan trọng, thường xuyên, lâu dài của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, góp phần thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân. Đặc biệt, trên tinh thần thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 23/6/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XIII) về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác GNBV đến năm 2030; Nghị quyết số 160/NQ-CP ngày 22/12/2021 của Chính phủ về ban hành Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 23/6/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XIII), tỉnh Sơn La đã chủ động ban hành kế hoạch tổ chức triển khai, định hướng phấn đấu với mục tiêu đặt ra ra: “Thực hiện giảm nghèo bền vững, hạn chế tái nghèo, đạt mục tiêu giảm nghèo trên 3%/năm theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh đề ra; tạo việc làm và

thu nhập ổn định cho người nghèo, nhất là vùng dân tộc thiểu số và miền núi, nông thôn. Tạo điều kiện thuận lợi cho người nghèo, hộ nghèo tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản; tổ chức triển khai đầy đủ, kịp thời các chính sách đối với người nghèo, hộ nghèo theo quy định”<sup>6</sup>. Trên cơ sở đó, địa phương tập trung chủ yếu vào một số giải pháp cơ bản như sau:

*Một là*, tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành thực hiện công tác GNBV. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác GNBV, xác định đây là chủ trương lớn, nhất quán của Đảng, Nhà nước, là nhiệm vụ chính trị quan trọng thường xuyên, lâu dài của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, góp phần thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân. Chính quyền các cấp tăng cường công tác chỉ đạo, điều hành trong thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về giảm nghèo trong chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2021 - 2025) và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm (2021 - 2030) của các cấp, ngành, địa phương, đơn vị. Nâng cao năng lực, hiệu quả của ban chỉ đạo thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia các cấp; tăng cường hoạt động giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác giảm nghèo. Thường xuyên vận động hỗ trợ, phát động các phong trào thi đua nhằm huy động mọi nguồn lực trong xã hội thực hiện công tác GNBV.

*Hai là*, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, Nhân dân đối với công tác giảm nghèo. Tổ chức quán triệt, tuyên truyền nội dung Chỉ thị số 05-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng và Nghị quyết

số 160/NQ-CP của Chính phủ; Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 21/12/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đẩy mạnh thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia GNBV trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2021 - 2025; đa dạng hình thức tuyên truyền, phổ biến nội dung về chương trình, chính sách giảm nghèo trong giai đoạn mới, về phương pháp tiếp cận nghèo đa chiều và mục tiêu GNBV, tạo sự đồng thuận, chung tay vì người nghèo của cả hệ thống chính trị, nhất là người đứng đầu trong công tác giảm nghèo.

Tăng cường truyền thông nâng cao nhận thức, trách nhiệm của toàn xã hội về công tác giảm nghèo, phát huy tinh thần tương thân, tương ái của dân tộc đối với người nghèo; khơi dậy ý chí, tinh thần tự lực vươn lên thoát nghèo của người dân; xóa bỏ tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự giúp đỡ của Nhà nước và xã hội. Biểu dương, nêu gương tập thể, cá nhân điển hình trong công tác giảm nghèo, đồng thời lên án các hành vi trục lợi chính sách giảm nghèo; phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan thông tấn báo chí, người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số trong tuyên truyền, vận động, nâng cao chất lượng phong trào thi đua “Cả nước chung tay vì người nghèo - Không để ai bị bỏ lại phía sau”. Tuyên truyền, vận động, hướng dẫn người nghèo, hộ nghèo phát triển sản xuất, chủ động vươn lên thoát nghèo, xây dựng cuộc sống ấm no, phấn đấu “Vì một Việt Nam không còn đói nghèo”.

*Ba là*, tổ chức thực hiện có hiệu quả các cơ chế, chính sách giảm nghèo: xây dựng và triển khai có hiệu quả Kế hoạch số 147/KH-UBND ngày 31/5/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia GNBV giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh Sơn La với các giải pháp thiết thực, phù hợp điều kiện địa phương nhằm nâng cao thu nhập và khả năng tiếp cận các dịch

vụ xã hội cơ bản của người nghèo, hộ nghèo. Tập trung huy động nguồn lực, tích cực triển khai thực hiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất, phát triển kinh tế của tỉnh; thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ nhà ở, đất ở, đất sản xuất, chăn nuôi, trồng trọt đối với hộ nghèo, chính sách hỗ trợ phát triển, bảo vệ rừng gắn với giảm nghèo theo quy định. Thực hiện tốt chính sách đào tạo nghề, tư vấn giới thiệu việc làm cho lao động nông thôn, nhất là lao động thuộc hộ nghèo; gắn dạy nghề với tạo việc làm đối với lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo. Thực hiện có hiệu quả các dự án hỗ trợ phát triển sản xuất, các biện pháp, giải pháp tổ chức lại sản xuất, gắn với xây dựng nông thôn mới. Nghiên cứu, ban hành chính sách khuyến khích doanh nghiệp, hợp tác xã liên kết trong sản xuất, kinh doanh, tiêu thụ sản phẩm, phát triển đa dạng các mô hình sản xuất có sự tham gia của hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo. Có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư vào những địa bàn khó khăn, xã nghèo, huyện nghèo.

*Bốn là*, huy động, sử dụng hiệu quả nguồn lực đầu tư cho công tác giảm nghèo. Sử dụng hiệu quả nguồn lực từ ngân sách và các nguồn huy động hợp pháp khác đầu tư cho công tác giảm nghèo. Ưu tiên nguồn lực thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia GNBV và chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi theo hướng tích hợp với các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh giai đoạn 2021 - 2030. Thực hiện có hiệu quả cơ chế lồng ghép các nguồn vốn của các chương trình mục tiêu quốc gia, nguồn huy động từ doanh nghiệp, cộng đồng, tổ chức, cá nhân và đóng góp của người dân trong thực hiện phát triển sản xuất, xây dựng và nhân rộng mô hình giảm nghèo.

*Năm là*, đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước về giảm nghèo. Thường xuyên rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, cán bộ làm công tác giảm nghèo các cấp, các ngành bảo đảm năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện. Chú trọng việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ giảm nghèo từ tỉnh đến cơ sở.

Thực hiện có hiệu quả chính sách khuyến khích, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức có năng lực về công tác tại địa bàn nghèo, đặc biệt khó khăn. Định hướng đào tạo cho sinh viên theo học các ngành, nghề phù hợp tại các trường dân tộc nội trú; tạo việc làm, phát huy kiến thức đã học trong phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Thực hiện phân cấp về nguồn lực cho các địa phương, cơ sở nhằm nâng cao tính chủ động, sáng tạo trong thực hiện các chương trình, chính sách, dự án giảm nghèo; tăng cường công tác hướng dẫn, đôn đốc, giám sát, kiểm tra việc thực hiện các chương trình, chính sách giảm nghèo; kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các trường hợp sai phạm liên quan đến công tác rà soát hộ nghèo, việc thực hiện các chính sách giảm nghèo trên địa bàn tỉnh □

**Chú thích:**

1, 2, 3, 4. Báo cáo số 190-BC/TU ngày 22/10/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sơn La về kết quả thực hiện công tác giảm nghèo bền vững tỉnh Sơn La giai đoạn 2008 - 2020; nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

5. Tập trung triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững. <https://laodongxahoi.net>, ngày 31/5/2022.

6. Kế hoạch số 62/KH-UBND ngày 03/3/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Sơn La thực hiện Nghị quyết số 160/NQ-CP ngày 22/12/2021 của Chính phủ về ban hành Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 23/6/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XIII về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác giảm nghèo bền vững đến năm 2030.

# GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO VIÊN CHỨC CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ, CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ NHUNG \*

**S**ử dụng có hiệu quả nguồn lực con người là cơ sở của mọi thành công. Tạo động lực làm việc cho viên chức trong quá trình thực thi công việc giữ một vai trò rất quan trọng trong bất kỳ một cơ quan, tổ chức nào. Đối với viên chức, đó là điều kiện để nâng cao hứng thú trong quá trình thực hiện công việc; đối với tổ chức, đó là yếu tố quyết định tăng hiệu quả làm việc. Bài viết phân tích thực trạng tạo động lực làm việc, nguyên nhân của thực trạng, giải pháp tạo động lực làm việc của viên chức các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

## 1. Thực trạng về tạo động lực làm việc cho viên chức các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

Công tác quản lý và tạo động lực làm việc cho viên chức tại các trường luôn được Ban Lãnh đạo các trường quan tâm, định hướng xây dựng và triển khai thực hiện.

### a. Kết quả tạo động lực

Nhờ có sự quan tâm của lãnh đạo các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề nên công tác tạo động lực làm việc cho viên chức đạt được những kết quả nhất định:

(1) Phân công công việc cho viên chức đã chú ý đến sở trường, năng lực của viên chức nhằm phát huy tối đa khả năng cống hiến của họ. Từng bước giao quyền cho viên chức quản lý trong đơn vị chủ động thực hiện nhiệm vụ, nâng cao vai trò trách nhiệm người đứng đầu, điều này đã tạo cho viên chức có

sự sáng tạo, chủ động hơn trong công việc.

(2) Tiền lương, tiền thưởng và chế độ phúc lợi được các trường thực hiện đúng quy định, mức lương bình quân của viên chức qua các năm đã tăng lên. Các chế độ phúc lợi viên chức nhận tương đối đầy đủ, kịp thời.

(3) Tạo môi trường làm việc thuận lợi cho viên chức qua việc quản lý tốt tài chính, tài sản và các trang thiết bị dạy học, nâng cấp các phòng thực hành. Văn hóa nhà trường được thể hiện qua việc thực hiện đúng các quy định về nề nếp, kỷ cương trong dạy - học, trong quản lý và trong phục vụ các hoạt động của nhà trường; các mối quan hệ ứng xử thân thiện, đúng mực tạo không khí thoải mái, tăng hiệu quả làm việc.

(4) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn được coi trọng; các trường tổ chức buổi hội thảo trao đổi kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy, đổi mới chương trình dạy học. Lãnh đạo nhà trường luôn có chính sách khuyến khích, động viên và tạo điều kiện cho viên chức đi học.

(5) Công tác đánh giá, thi đua, khen thưởng được thực hiện đúng quy định của Nhà nước và phù hợp với đặc điểm viên chức nhà trường. Các trường đã xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn cho công tác đánh giá, thi đua, bảo đảm tính khách quan, công bằng cho viên chức.

\* Trường Cao đẳng Nông nghiệp Nam Bộ

*b. Những hạn chế trong tạo động lực*

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác tạo động lực làm việc cho viên chức các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh còn tồn tại những hạn chế sau:

(1) Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, phân công công tác cho viên chức ở các trường còn bất hợp lý, thiếu tính ổn định. Khi viên chức không được làm việc đúng chuyên môn của mình thì họ sẽ không phát huy được khả năng của bản thân, giảm hiệu quả công việc đồng thời làm giảm động lực của họ trong quá trình công tác. Việc sắp xếp, bố trí công việc tại các bộ phận ở các trường còn bất hợp lý, chưa khoa học, đôi khi công việc chỉ tập trung vào một số cá nhân hoặc tập thể nào đó trong đơn vị. Vì vậy, có tình trạng nhiều viên chức bị áp lực trong công việc.

(2) Việc trả lương cho viên chức căn cứ chủ yếu vào hệ số tiền lương theo ngạch, bậc chưa căn cứ vào hiệu quả công việc. Điều này dẫn đến viên chức làm việc tốt hay không tốt, đều không ảnh hưởng đến mức tiền lương thực tế hàng tháng của họ, dẫn đến động lực làm việc không cao. Mức lương tối thiểu của nhà nước quy định đối với đơn vị sự nghiệp công lập còn thấp, nhất là đối với viên chức trẻ mới vào nghề, chưa có thâm niên công tác mức lương hiện tại chưa đảm bảo cho cuộc sống.

(3) Điều kiện, môi trường làm việc cho viên chức, dù lãnh đạo các trường đã có nhiều nỗ lực trong thời gian gần đây. Nhưng việc mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc cho viên chức tại các trường còn gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, chưa thực sự đồng bộ hóa.

(4) Đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực chuyên môn chủ yếu tập trung vào viên chức lãnh đạo quản lý hoặc viên chức thuộc diện quy hoạch. Các viên chức trẻ ít có cơ hội được cử đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Một số viên chức tự tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng do nhu cầu cá nhân và kinh phí do cá nhân tự túc.

(5) Đánh giá, xếp loại, thi đua khen thưởng, kỷ luật. Các tiêu chí đánh giá chưa cụ thể, rõ ràng nên gây khó khăn cho người đánh giá. Đánh giá viên chức hàng năm ở các trường chủ yếu dựa vào các tiêu chí như phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật mà chưa chú trọng vào đánh giá thực thi công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Việc đánh giá viên chức chưa bảo đảm công bằng, thực chất, khách quan; kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng năng lực, hiệu quả công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của viên chức.

Nhận thức về công tác thi đua khen thưởng của viên chức chưa cao, còn thực hiện mang tính hình thức. Việc phân loại, đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động hàng năm còn mang tính cả nể chưa đi vào thực chất; chế độ khen thưởng thấp và chưa kịp thời. Chính những hạn chế này nên chưa động viên, kích thích viên chức hăng say và cống hiến đối với nhà trường.

Các tiêu chuẩn xét đề bạt thăng tiến chưa cụ thể, còn mang tính hình thức, định tính. Điều kiện xét thăng tiến chưa gắn nhiều với kết quả thực hiện công việc và thành tích đóng góp của viên chức, những người trẻ chưa có thâm niên công tác dù có năng lực nhưng ít có cơ hội thăng tiến.

*c. Nguyên nhân*

*Một là*, việc thừa thiếu cục bộ giữa phát triển viên chức với việc mở mã ngành và quy mô, chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm ảnh hưởng đến việc phân công, bố trí công việc cho viên chức. Nhiều viên chức giảng dạy phải chuyển sang làm công tác hành chính để đủ định mức lao động trong năm; khối lượng công việc cho từng vị trí công việc cũng chưa được xác định rõ, nên có người quá nhiều việc, có người quá ít việc. Điều này dẫn đến công tác phân công công việc gặp nhiều khó khăn và ảnh hưởng đến động lực làm việc của viên chức các trường.

*Hai là*, chế độ lương, thưởng, phụ cấp của nhà trường chịu sự quy định chặt chẽ của

Nhà nước, của địa phương nên việc điều chỉnh quy định này vượt quá thẩm quyền của lãnh đạo các trường. Trong thực tế, tiền lương và thu nhập của viên chức các trường hiện nay mới chỉ ở ngưỡng trung bình. Mức lương đã được điều chỉnh tăng theo quy định song vẫn không theo kịp tốc độ trượt giá và mức tăng trưởng của nền kinh tế;

*Ba là*, công tác tạo động lực làm việc cho viên chức chưa được cụ thể hóa thành kế hoạch, chương trình hành động trong công tác quản lý nhà trường; chưa được cụ thể hóa bằng văn bản, tiêu chí trong hoạt động của nhà trường và trong định hướng chiến lược phát triển.

*Bốn là*, công tác kiểm tra, đánh giá viên chức tại các trường chưa thực sự tạo động lực làm việc cho viên chức trong toàn đơn vị, tình trạng tâm lý nể nang, ngại va chạm của người quản lý và viên chức, mặt khác sợ ảnh hưởng đến thành tích chung của tập thể. Với cách đánh giá không tập trung vào kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, mang nặng tính chủ quan, cảm tính đã không khuyến khích được viên chức làm việc.

*Năm là*, nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn cho viên chức hiện nay còn nhiều bất hợp lý, vẫn còn mất cân đối giữa lý luận và thực tiễn; một số chương trình đào tạo chưa phù hợp, mang nặng lý thuyết, chưa chú trọng về thực tiễn. Đào tạo chưa gắn liền với vị trí việc làm, quy hoạch, bố trí sử dụng, chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa.

### **2. Giải pháp tạo động lực làm việc cho viên chức các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh**

Từ những phân tích nguyên nhân, thực trạng công tác tạo động lực làm việc cho viên chức tại các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề thời gian qua và để tạo động lực làm việc cho viên chức thời gian tới, cần thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

*Thứ nhất*, đẩy mạnh hoạt động xác định vị trí việc làm. Phải xác định rõ yêu cầu về

chuyên môn của từng vị trí việc làm để làm căn cứ thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm và thực hiện tinh giản biên chế. Do đó, cần có những nghiên cứu, đối chiếu về vị trí việc làm trong các đơn vị trường với nhu cầu thực tế của các trường để bảo đảm tuyển dụng đúng, đủ theo quy định.

*Thứ hai*, tuyển dụng, bố trí, sử dụng viên chức phù hợp với công việc. Tuyển dụng, bố trí, sắp xếp công việc cho viên chức dựa trên cơ sở Đề án vị trí việc làm. Cần thay đổi quan niệm “công việc của viên chức là việc làm ổn định suốt đời”, viên chức đã được tuyển dụng vào trường thì đương nhiên sẽ làm việc đến khi về hưu. Quan niệm đó làm giảm tính cạnh tranh, giảm động lực làm việc, động lực phấn đấu của viên chức, đồng thời không thu hút được viên chức giỏi. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra nhằm làm tốt công tác bố trí, sắp xếp viên chức bảo đảm đúng người, đúng việc như mong muốn đề ra.

*Thứ ba*, Xây dựng hệ thống chính sách về tiền lương khoa học, hợp lý. Thực hiện trả lương theo vị trí và hiệu quả công việc, tức là trả lương theo vị trí việc làm hay thực tế công việc do viên chức đảm nhận. Công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm cao, đóng góp cho tổ chức nhiều thì phải được trả lương cao so với những công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm thấp và đóng góp ít hơn cho tổ chức.

Hệ thống ngạch, bậc lương của viên chức cần được xây dựng khoa học để vừa bảo đảm thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng cao vừa khuyến khích đội ngũ viên chức yên tâm, gắn bó với nghề. Ngạch, bậc lương của viên chức nên có khoảng cách để mỗi viên chức luôn có ý thức phấn đấu học tập, rèn luyện để được hưởng các ngạch, bậc cao hơn. Bên cạnh đó, các chế độ phụ cấp theo lương cũng cần phải được xem xét, bổ sung, hoàn thiện để khuyến khích viên chức yên tâm làm việc.

Hoàn thiện cơ chế, điều kiện để giao quyền tự chủ theo hướng phát huy tối đa tiềm năng, sức sáng tạo của các trường. Khuyến khích các trường chủ động tăng các

nguồn thu sự nghiệp để chi trả lương, phụ cấp cho viên chức. Nếu thực hiện tốt giải pháp này, gánh nặng ngân sách nhà nước để trả lương, phụ cấp cho viên chức sẽ giảm đi nhưng lương, phụ cấp của viên chức sẽ được chi trả công bằng, thỏa đáng hơn. Đồng thời, giải pháp này cũng tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa các viên chức với nhau.

*Thứ tư*, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và tạo cơ hội thăng tiến cho viên chức. Cần phải rà soát lại trình độ của viên chức và tạo điều kiện để họ tham gia các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị; căn cứ vào tình hình thực tế của nhà trường, linh hoạt và tạo điều kiện cho viên chức có thể được luân chuyển nội bộ, rèn luyện qua các vị trí công việc khác nhau; đào tạo họ trở thành những người có kiến thức tổng hợp, toàn diện, đáp ứng mọi yêu cầu công việc ngày càng cao; cần có chính sách hỗ trợ về kinh phí đào tạo cho viên chức khi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng.

*Thứ năm*, cải thiện chế độ phúc lợi xã hội; xử lý hợp lý công việc cơ quan với gia đình và bản thân viên chức. Cần được quan tâm hơn nữa bởi vì các hoạt động này có tác dụng kích thích rất lớn về mặt tinh thần cho người lao động; tổ chức các phong trào thi đua, hoạt động giao lưu giữa các đơn vị trong trường và các đơn vị trường khác; thực hiện giúp đỡ về tài chính cho viên chức; cung cấp thêm một số dịch vụ chăm sóc cho viên chức như: tư vấn sức khỏe, tham quan nghỉ dưỡng, tổ chức khám sức định kỳ cho viên chức; tổ chức các buổi đối thoại với viên chức..., điều này giúp cho lãnh đạo nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của viên chức.

*Thứ sáu*, xây dựng chính sách khen thưởng, kỷ luật hợp lý, công bằng, minh bạch. Cần có nhận thức đúng về vai trò của công tác khen thưởng, kỷ luật trong nhà trường. Cần nhìn nhận việc khen thưởng dưới góc độ thi đua, cống hiến của cá nhân cho tập thể. Vì vậy, trách nhiệm của người đứng đầu là cần có những biện pháp tăng cường kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa những tiêu cực trong

công tác thi đua, khen thưởng; tránh tình trạng khen thưởng tràn lan, không thực chất, khen thưởng theo chỉ tiêu; quyết định khen thưởng cho viên chức cần được cân nhắc trên nhiều mặt. Song song với chính sách khen thưởng, các trường cũng cần chú trọng cả những biện pháp kỷ luật. Kỷ luật là biện pháp tổ chức hành chính điều chỉnh nhân cách của người lao động. Lãnh đạo các trường cần giúp viên chức nhận thức rằng, nếu mọi việc không được thực hiện theo đúng nguyên tắc đã được quy định thì những biện pháp kỷ luật sẽ được áp dụng.

*Thứ bảy*, cải thiện điều kiện, môi trường làm việc. Điều kiện làm việc là một trong những yếu tố bảo đảm cho quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao của viên chức được diễn ra bình thường, trôi chảy. Tạo được môi trường làm việc thuận lợi để viên chức yên tâm công tác, bầu không khí dễ chịu, thoải mái khi làm việc hạn chế tối đa những căng thẳng để tạo động lực làm việc cho viên chức. Cần quan tâm để tạo điều kiện, môi trường làm việc cho viên chức, như: đầu tư nâng cấp, hiện đại hóa công sở, trang thiết bị phương tiện làm việc; xây dựng mô hình “văn hóa công sở” phù hợp với điều kiện, đặc điểm các trường; văn hóa tổ chức định hướng cách giải quyết các vấn đề phát sinh trong cuộc sống và công việc với các thành viên khác để tạo ra sự hợp tác trong tập thể □

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Báo cáo tổng kết năm 2022 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP. Hồ Chí Minh.
2. Nguyễn Thị Hồng Hải. *Giáo trình động lực làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước*, H. NXB Lao động, 2013.
3. Trần Thanh Hương. *Các biện pháp tâm lý nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2015.
4. Nguyễn Thị Thúy Liễu. *Biện pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên phổ thông*. Tạp chí Quản lý giáo dục, số 77, tháng 10/2015.

# PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO PHÒNG THỦ DÂN SỰ CỦA CÁC THÀNH ỦY, TỈNH ỦY TRÊN ĐỊA BÀN QUÂN KHU 7 HIỆN NAY

TRẦN NGỌC HÒI\* -  
VƯƠNG BÁ THÀNH\*\*

1. Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 30/8/2022 của Bộ Chính trị về phòng thủ dân sự đã chỉ rõ: “Phòng thủ dân sự là một nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân và của cả hệ thống chính trị, đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý thống nhất của Nhà nước, phát huy vai trò, sự tham gia tích cực của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, các đoàn thể và Nhân dân”<sup>1</sup>. Phòng thủ dân sự (PTDS) bao gồm: các biện pháp phòng, chống chiến tranh; phòng, chống, khắc phục hậu quả thảm họa, sự cố, thiên tai, dịch bệnh; bảo vệ Nhân dân, cơ quan, tổ chức và nền kinh tế quốc dân; hạn chế thấp nhất thiệt hại về người và tài sản, ổn định đời sống Nhân dân, đưa hoạt động kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, trở lại bình thường. Nằm trong thế phòng thủ chung của cả nước, các tỉnh, thành phố trên địa bàn Quân khu 7 là những trung tâm kinh tế - xã hội của vùng trọng điểm kinh tế phía Nam, nơi tập trung dân cư, tiềm ẩn nhiều yếu tố gây ra các thảm họa, sự cố, dịch bệnh và chịu ảnh hưởng của biến đổi khí hậu... Chính vì vậy, các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 đã có phương thức lãnh đạo PTDS phù hợp với đặc điểm tình hình nhiệm vụ địa phương, góp phần vào giữ vững ổn định tình hình an ninh

chính trị, trật tự an toàn xã hội, phát triển kinh tế - xã hội...

2. Những năm qua, dưới sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 luôn nắm vững quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về PTDS. Chủ động, sáng tạo đề ra những mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, chương trình, kế hoạch lãnh đạo, chỉ đạo PTDS; các cấp, các ngành địa phương triển khai tổ chức thực hiện hiệu quả. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Tây Ninh lần thứ VI đánh giá: “Ban Chấp hành Đảng bộ luôn quán triệt, tập trung lãnh đạo thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về quốc phòng, an ninh”<sup>2</sup>. Đại hội Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh lần thứ XI đánh giá: “Tổ chức tốt điển tập khu vực phòng thủ, phòng thủ dân sự”<sup>3</sup>. Lãnh đạo tốt công tác quán triệt, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục, quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo về PTDS. Từ đó, tạo sự đồng thuận cao của các tổ chức, các lực lượng và Nhân dân trong PTDS thực hiện “Chủ động ứng

\* PGS.TS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

\*\* ThS, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

phó có hiệu quả với các tình huống khẩn cấp về thảm họa, thiên tai, dịch bệnh”<sup>4</sup>.

Tuy nhiên, một số tỉnh ủy, thành ủy còn lúng túng, thiếu chủ động trong xác định chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo PTDS; nghị quyết lãnh đạo vẫn còn chung chung, chưa thực sự đi vào những vấn đề trọng tâm, trọng điểm cần tập trung giải quyết trong PTDS, dẫn tới “An ninh, trật tự trên tuyến biên giới có lúc còn diễn biến phức tạp, phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc có mặt hạn chế”<sup>5</sup>. Một số cán bộ ở các sở, ban, ngành, cơ quan quân sự còn thiếu kiến thức, kinh nghiệm và năng lực tổ chức PTDS. Một số tỉnh ủy, thành ủy chưa thực sự quan tâm đến hoạt động PTDS; quy chế hoạt động, phân định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn giữa lãnh đạo, quản lý điều hành và các cơ quan tham mưu, giúp việc trong PTDS thiếu rõ ràng, chồng chéo. Công tác kiểm tra, giám sát của một số tỉnh ủy, thành ủy đối với hoạt động lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên cấp dưới có mặt còn hạn chế...

Trên địa bàn Quân khu 7 còn có những vấn đề đặt ra cho các hoạt động PTDS, như: năng lực y tế dự phòng và y tế cơ sở còn yếu, chưa đáp ứng các tình huống dịch bệnh bất thường... Tình trạng ô nhiễm nguồn nước, không khí, rác thải chậm được cải thiện. Trong khi đó, năng lực quản lý của bộ máy còn hạn chế; năng lực cán bộ các cấp, nhất là cấp cơ sở về quản trị xã hội, xử lý tình huống bất thường chưa đáp ứng được yêu cầu; chỉ đạo điều hành ở một số nơi còn sai sót, vi phạm<sup>6</sup>. Các yếu tố này tác động rất lớn đến sự ổn định đời sống Nhân dân, sự phát triển của các địa phương thuộc các tỉnh, thành phố trên địa bàn Quân khu 7. Do đó, các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 cần phải tích cực chủ động lãnh đạo, chỉ đạo không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ PTDS ở địa phương.

**3. Để thực hiện tốt vấn đề này, các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 nắm**

vững và thực hiện tốt một số phương thức lãnh đạo PTDS sau:

*Một là, các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về PTDS và ra nghị quyết lãnh đạo thực hiện có hiệu quả.*

Các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 nghiên cứu, quán triệt kỹ nghị quyết, chỉ thị, quy định, kết luận của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về PTDS. Trong đó có Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 30/8/2022 của Bộ Chính trị về PCDS, Luật Quốc phòng năm 2018, Nghị định số 02/2019/NĐ-CP ngày 02/01/2019 của Chính phủ về PTDS, các nghị quyết đại hội đảng bộ lãnh đạo nhiệm vụ PTDS của các địa phương đã tạo sự đồng thuận trong nhận thức về nội dung, quan điểm làm cơ sở tham gia đóng góp vào xây dựng nghị quyết lãnh đạo của cấp ủy; tổ chức quán triệt, triển khai, ra nghị quyết lãnh đạo thực hiện ở từng cấp.

Các tỉnh ủy, thành ủy vận dụng linh hoạt các hình thức, như: tổ chức hội nghị quán triệt, gửi tài liệu, văn bản, thư điện tử, fax, gmail, email, qua mạng nội bộ đến từng cấp ủy viên nghiên cứu, viết thu hoạch; đưa vào nội dung sinh hoạt của các cấp ủy, tổ chức đảng để phổ biến và thảo luận, bàn chủ trương, biện pháp lãnh đạo, kết luận... Kịp thời ứng dụng thành tựu của khoa học - công nghệ, nhất là công nghệ thông tin vào phổ biến, quán triệt nghị quyết.

Đồng thời, nắm chắc tình hình thực tiễn của địa phương có liên quan đến PTDS, đổi mới việc thu thập thông tin và những tài liệu liên quan đến các văn bản mới của Đảng, Nhà nước như: những quan điểm, chỉ đạo của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; bám sát sự chỉ đạo, hướng dẫn của các cơ quan chức năng ở trung ương, phối hợp chặt chẽ với đảng ủy quân khu.

Thu thập chính xác các thông tin, tình hình địa bàn, điều kiện kinh tế - xã hội, chất lượng hệ thống chính trị, các tổ chức chính

trị - xã hội, các khu vực địa bàn dễ phát sinh các yếu tố bất ổn, mất an toàn, dịch bệnh, thảm họa; đồng thời đổi mới, nâng cao chất lượng việc xử lý thông tin thu thập được..., làm căn cứ thực tiễn khoa học để xây dựng nghị quyết lãnh đạo; gửi các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc, các tổ chức trong hệ thống chính trị thảo luận.

Khi xây dựng nghị quyết lãnh đạo PTDS, các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 phải đề cao tính chiến đấu, chỉ ra được những khâu, những bước, nội dung mà cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương các cấp đã làm được, chưa làm được; nguyên nhân, trách nhiệm thuộc về cấp nào, bộ phận nào, tránh chung chung, không có địa chỉ cụ thể. Cụ thể hóa được nghị quyết lãnh đạo, chỉ thị, hướng dẫn, kết luận của trên vào sát với đặc điểm, điều kiện cụ thể của địa phương. Xác định mục tiêu, nhiệm vụ, chủ trương, biện pháp ngắn gọn, rõ ràng, dễ hiểu, dễ nhớ, dễ thực hiện. Tập trung xác định chủ trương, giải quyết những nội dung, nhiệm vụ trọng tâm, trọng điểm; khâu đột phá làm chuyển biến dứt điểm những khâu yếu, mặt yếu trong lãnh đạo PTDS.

*Hai là, lãnh đạo gắn với kiểm tra, giám sát cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên các cấp trong thực hiện nghị quyết lãnh đạo PTDS.*

Các tỉnh ủy, thành ủy chỉ đạo cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và ủy ban kiểm tra của các tỉnh ủy, thành ủy phải lựa chọn các hình thức, phương pháp kiểm tra phù hợp với đặc thù của hoạt động PTDS và lãnh đạo PTDS tỉnh, thành phố, bảo đảm tính linh hoạt, sáng tạo, mang lại hiệu quả thiết thực. Cần khắc phục tình trạng đổi mới một cách tùy tiện không dựa trên căn cứ lý luận và thực tiễn, dẫn đến vi phạm các quy chế, quy định, nguyên tắc công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

*Ba là, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Quân khu 7 căn cứ thể hóa và triển khai thực hiện nghị quyết lãnh đạo PTDS.*

Các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo Ủy ban nhân dân chấp hành nghiêm Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 30/8/2022 của Bộ Chính trị; Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; *Luật Quốc phòng, Luật An ninh mạng*, Nghị định số 02/2019/NĐ-CP ngày 22/02/2019... Tập trung lãnh đạo các Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố tập trung chỉ đạo, quản lý, điều hành xây dựng, hoạt động, tổ chức diễn tập PTDS ở địa phương; chỉ đạo cơ quan, ban, ngành căn cứ kế hoạch PTDS của tỉnh, thành phố phối hợp với cơ quan quân sự cùng cấp xây dựng kế hoạch bảo đảm phòng thủ thông qua cấp ủy cấp mình trình chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp phê chuẩn.

Chỉ đạo xây dựng lực lượng PTDS bảo đảm chất lượng, xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện PTDS; phòng, chống, khắc phục hiệu quả các sự cố, thảm họa, dịch bệnh.

Xây dựng và phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn dân về văn hóa, xã hội, kinh tế, khoa học - công nghệ, đối ngoại trong PTDS. Xây dựng các thành phần thế trận PTDS liên hoàn, vững chắc; phối hợp với lực lượng của các bộ, ngành trung ương, huy động sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và lực lượng toàn dân thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội.

Phối hợp với Bộ Công an, Bộ Tư lệnh Quân khu 7 chỉ đạo cơ quan công an, bộ đội địa phương, dự bị động viên, dân quân tự vệ, Nhân dân, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội..., tích cực tham gia diễn tập, giải quyết tốt các tình huống PTDS xảy ra, bảo vệ tính mạng, tài sản của Nhân dân, tài sản của Nhà nước, tổ chức kinh tế..., nhanh chóng đưa các hoạt động của xã hội trở lại bình thường. Phối hợp với Bộ Tư lệnh Quân khu 7 xây dựng kế hoạch tạo nguồn, tổ chức đăng ký, quản lý nguồn lực động viên, sẵn sàng huy động cho các tình huống PTDS...

*Bốn là, lãnh đạo các ban, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang và các tầng lớp nhân dân tổ chức thực hiện chủ trương, biện pháp lãnh đạo PTDS.*

Các tỉnh ủy, thành ủy cần lãnh đạo các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc, cán bộ chủ trì các cơ quan, ban ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội, nghề nghiệp, người có uy tín..., tổ chức tốt các hoạt động thi đua, các phong trào hành động cách mạng của quần chúng nhân dân gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị trung tâm, xây dựng địa phương, các tổ chức vững mạnh nhằm thực hiện thắng lợi nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy. Chú trọng phát huy vai trò xung kích của tổ chức đoàn thanh niên, công đoàn, nữ công trong tổ chức các phong trào thi đua, các cuộc vận động và những hành động cụ thể, thiết thực để thực hiện thắng lợi nghị quyết của các tỉnh ủy, thành ủy về PTDS.

*Năm là, tuyên truyền, vận động các tổ chức, lực lượng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân địa phương tham gia PTDS.*

Công tác tuyên truyền, vận động cán bộ, đảng viên, các tổ chức, các lực lượng và Nhân dân địa phương tham gia PTDS có vai trò đặc biệt quan trọng; góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm, phát huy dân chủ, quyền làm chủ của Nhân dân trong PTDS. Các tỉnh ủy, thành ủy trên địa bàn Quân khu 7 cần tập trung lãnh đạo thực hiện tốt các hình thức tuyên truyền có ứng dụng công nghệ thông tin, như: thông qua các hệ thống thông tin, truyền thông, internet, các trang mạng, mạng xã hội... Đồng thời, phát huy hiệu quả tuyên truyền miệng, gắn với từng đối tượng cụ thể; hình thức giáo dục chính trị tư tưởng theo chế độ thường xuyên của các tổ chức, lực lượng, cơ quan, đơn vị; hình thức sân khấu hóa, hội thi, hội thao, các hình thức phim ảnh phản ánh hoạt động, diễn tập PTDS; các hình thức sinh hoạt cộng đồng ở các khu dân cư đối với các tầng lớp nhân dân.

Kịp thời lắng nghe ý kiến phản ánh của Nhân dân, kịp thời đổi mới hình thức, biện pháp tuyên truyền, vận động Nhân dân cho

phù hợp. Chủ động, tích cực hợp tác với các nước trong khu vực và quốc tế để chia sẻ thông tin, dự báo, cảnh báo thảm họa, thiên tai, dịch bệnh, phòng, chống biến đổi khí hậu; chia sẻ kinh nghiệm tìm kiếm cứu nạn, cứu hộ, cứu trợ nhân đạo.

Lãnh đạo quản lý, khai thác có hiệu quả, an toàn các nguồn tài nguyên, phối hợp bảo đảm an ninh sinh thái, an ninh môi trường, an ninh nguồn nước, an ninh lương thực, chủ động ứng phó với thảm họa, sự cố, thiên tai, dịch bệnh. Chủ động hợp tác với các nước trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ sản xuất phương tiện, trang bị đáp ứng kịp thời nhu cầu trước mắt và lâu dài cho PTDS của địa phương. Chủ động tham gia hội thao, diễn đàn, luyện tập, diễn tập với các tỉnh, thành biên giới, trên biển các nước có chung đường biên giới, các nước trong khu vực về PTDS; tham gia và thực hiện tốt cơ chế hợp tác, hỗ trợ trong các tình huống thảm họa, sự cố, thiên tai, dịch bệnh xuyên biên giới □

#### **Chú thích:**

1. Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 30/8/2022 của Bộ Chính trị về phòng thủ dân sự đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

2, 4, 5. Đảng bộ tỉnh Tây Ninh. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Tây Ninh lần thứ X, nhiệm kỳ 2020 - 2025, tr. 35 - 36, 48, 48.

3. Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025, tr. 122.

4. Đảng bộ tỉnh Đồng Nai. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Đồng Nai lần thứ VI, nhiệm kỳ 2015 - 2020, tr. 38.

6, 7. Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

# PHÁT HUY NGUỒN LỰC DÂN QUÂN TỰ VỆ TRONG BẢO VỆ TỔ QUỐC Ở HUYỆN THANH MIỆN (HẢI DƯƠNG)

NGUYỄN DANH NHÂN\*  
NGUYỄN NGỌC TÚ\*\*

**Đ**ảng và Nhà nước ta luôn xác định lực lượng dân quân tự vệ (DQTV) có vị trí và vai trò quan trọng trong xây dựng, củng cố thể trận lòng dân, thực hiện công tác quân sự, quốc phòng tại địa phương. Đây là lực lượng xuất thân từ nhiều ngành nghề khác nhau, là một nguồn lực đặc trưng, có vị trí, vai trò quan trọng trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc (BVTQ). Do đó, việc phát huy nguồn lực DQTV là một việc làm hết sức quan trọng và cần thiết nhằm bảo đảm cho lực lượng DQTV có đủ số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng ngày càng được nâng lên, “vững mạnh, rộng khắp”, xứng đáng là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp xây dựng và BVTQ. DQTV huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương là lực lượng chủ yếu trong thực hiện nhiệm vụ BVTQ, tham gia phát triển kinh tế - xã hội góp phần vào sự ổn định và phát triển của địa phương

## 1. Lực lượng dân quân tự vệ trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương

Quán triệt sâu sắc chủ trương, chiến lược của Đảng, Nhà nước về xây dựng lực lượng DQTV và nhận rõ vai trò quan trọng của lực lượng DQTV đối với công tác quân sự, quốc phòng ở địa phương, những năm qua, cấp ủy, chính quyền địa phương huyện Thanh Miện luôn chỉ đạo chặt chẽ, đồng bộ nhiệm vụ xây dựng lực lượng DQTV theo hướng “vững mạnh, rộng khắp”. Đồng thời, cùng

với cán bộ, Nhân dân và các lực lượng trên địa bàn huy động mọi tiềm năng, thế mạnh, phát huy tối đa nguồn lực DQTV tham gia phát triển kinh tế - xã hội; xây dựng nền quốc phòng toàn dân, khu vực phòng thủ vững chắc, bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đấu tranh phòng, chống tội phạm, làm thất bại mọi âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch, phản động. Bên cạnh đó, lực lượng DQTV tích cực tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, luật pháp của Nhà nước về quốc phòng - an ninh, nhằm xây dựng địa phương, cơ sở vững mạnh toàn diện, địa bàn an toàn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn tồn tại những bất cập nhất định, như: (1) Nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng về phát huy nguồn lực DQTV có lúc chưa được thống nhất, việc giải quyết mối quan hệ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu DQTV chưa đồng bộ, dẫn đến kết quả phát huy nguồn lực DQTV chưa tương xứng với vị trí, tiềm năng, thế mạnh của lực lượng này. (2) Môi trường, điều kiện bảo đảm cho nhiệm vụ huấn luyện, sinh hoạt và công tác của lực lượng DQTV còn khó khăn; một

\* ThS, Trưởng sở quan Chính trị, Bộ Quốc phòng

\*\* Trưởng sở quan Chính trị, Bộ Quốc phòng

bộ phận nhỏ DQTV vi phạm kỷ luật, kết quả hoàn thành nhiệm vụ thấp, năng lực nhận diện phòng, chống âm mưu thủ đoạn chống phá cách mạng của các thế lực thù địch còn hạn chế. (3) Lực lượng DQTV phần lớn có điều kiện kinh tế gia đình khó khăn, thiếu thốn; chế độ tuyển dụng, bổ nhiệm chưa đáp ứng được đa số nguyện vọng, mong muốn của lực lượng DQTV...

Hiện nay, “tình hình thế giới và khu vực tiếp tục có nhiều thay đổi rất nhanh, phức tạp, khó lường”<sup>1</sup>. Những tác động tiêu cực từ mặt trái của nền kinh tế thị trường và các thế lực thù địch gia tăng hoạt động chống phá đất nước trên tất cả các lĩnh vực. Vì vậy, trước yêu cầu đặt ra ngày càng cao của nhiệm vụ BVTQ trong tình hình mới, việc phát huy nguồn lực DQTV BVTQ cần tiếp tục được nghiên cứu, giải quyết thấu đáo những vướng mắc, khắc phục triệt để những khâu yếu, mặt yếu trong tổ chức và thực hiện.

## 2. Một số giải pháp nhằm tháo gỡ những vướng mắc, hạn chế

*Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng phát huy nguồn lực DQTV trong bảo vệ Tổ quốc.*

Đây là giải pháp quan trọng, giữ vai trò chủ đạo, chi phối và định hướng toàn bộ hoạt động phát huy nguồn lực DQTV tham gia BVTQ. Thực hiện tốt nhiệm vụ này sẽ góp phần tạo sự thống nhất trong nhận thức, xây dựng quyết tâm cao, giúp cho các chủ thể, lực lượng phát huy vai trò, trách nhiệm và thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ trong lãnh đạo, điều hành phát huy nguồn lực DQTV BVTQ. Theo đó, cần giáo dục cho các chủ thể, lực lượng nhận thức đúng đắn, đầy đủ về tầm quan trọng và sự cần thiết phải phát huy nguồn lực DQTV nói chung và DQTV huyện Thanh Miện nói riêng trong BVTQ.

Đường lối, quan điểm của Đảng về BVTQ Việt Nam xã hội chủ nghĩa được thể hiện

trong các văn kiện của Đảng (khóa IX) và (khóa XI) về Chiến lược BVTQ trong tình hình mới; Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 25/7/2018 về Chiến lược BVTQ trên không gian mạng. Đặc biệt, những nội dung cơ bản trong Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung phát triển năm 2011) đã tập trung quán triệt và nhận thức rõ: “Mục tiêu, nhiệm vụ quốc phòng, an ninh là bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, bảo vệ Đảng, Nhà nước, nhân dân và chế độ xã hội chủ nghĩa, giữ vững hòa bình, ổn định chính trị, bảo đảm an ninh quốc gia và trật tự, an toàn xã hội; chủ động ngăn chặn, làm thất bại mọi âm mưu và hành động chống phá của các thế lực thù địch đối với sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta”<sup>2</sup>; đồng thời “Phát huy cao nhất sức mạnh tổng hợp của toàn dân tộc, của cả hệ thống chính trị kết hợp với sức mạnh thời đại, tranh thủ tối đa sự đồng tình, ủng hộ của cộng đồng quốc tế để bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, bảo vệ Đảng, Nhà nước, nhân dân, chế độ xã hội chủ nghĩa nền văn hóa và lợi ích quốc gia - dân tộc; giữ vững môi trường hòa bình, ổn định chính trị, an ninh quốc gia, an ninh con người”<sup>3</sup>.

Tiếp tục quán triệt chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát huy nguồn lực con người và nguồn lực DQTV trong giai đoạn hiện nay. Chú trọng tuyên truyền, phổ biến *Luật Dân quân tự vệ* năm 2019; vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của lực lượng này; phân công rõ trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng tham gia vào quá trình phát huy nguồn lực DQTV BVTQ. Tập trung nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của cấp ủy địa phương, phát huy vai trò của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan quân sự trong việc phát huy nguồn lực DQTV tại địa phương.

*Hai là, tập trung xây dựng nguồn lực DQTV cả về số lượng và chất lượng nhằm bảo đảm cơ cấu hợp lý.*

Sức mạnh của nguồn lực DQTV bắt nguồn từ các yếu tố cấu thành, đó là số lượng, chất lượng và cơ cấu lực lượng DQTV. Đây là nguồn sức mạnh tổng hợp, do đó, việc tập trung xây dựng nguồn lực DQTV BVTQ phải bảo đảm cả số lượng và chất lượng, cơ cấu hợp lý, lấy xây dựng về chất lượng là mục tiêu cơ bản, hàng đầu. Trong đó, nâng cao chất lượng nguồn lực DQTV là trụ cột để tạo nên sức mạnh của nguồn lực này. Đại hội XIII của Đảng xác định: “xây dựng dân quân tự vệ vững mạnh, rộng khắp, có số lượng phù hợp, coi trọng lực lượng dân quân tự vệ biển và dân quân tự vệ ở các địa phương trọng điểm”<sup>4</sup>. Vì vậy, phát huy có hiệu quả nguồn lực DQTV trong BVTQ hiện nay phải tập trung xây dựng nguồn lực DQTV ở địa phương một cách toàn diện cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu, tạo ra những điều kiện gắn kết chặt chẽ giữa các thành tố này.

Để thực hiện mục tiêu trên, trước hết, cần làm tốt công tác xây dựng, phát triển lực lượng DQTV, bảo đảm đủ về số lượng, cơ cấu theo yêu cầu nhiệm vụ, đặc điểm của từng địa phương. Tập trung nâng cao chất lượng ngay từ khâu huấn luyện, bồi dưỡng lực lượng DQTV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới. Thực hiện tốt công tác rà soát, đánh giá, bố trí, sử dụng lực lượng DQTV đúng quy định. Kết hợp chặt chẽ công tác quản lý, rèn luyện lực lượng DQTV trong tham gia thực hiện các nhiệm vụ tại địa phương.

*Ba là, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của lực lượng DQTV.*

Lực lượng DQTV vừa là đối tượng vừa là chủ thể trực tiếp thúc đẩy và phát huy nguồn lực DQTV, vì vậy cấp ủy, chính quyền địa phương, cơ quan quân sự xã, thị trấn phải nghiên cứu, xây dựng và chuẩn hóa hệ thống văn bản, quy định về chế độ sinh hoạt, học

tập, huấn luyện của lực lượng DQTV phù hợp với thực tiễn và đặc điểm của địa phương nhằm phát huy sức mạnh nội tại trong BVTQ. Mỗi thành viên trong lực lượng DQTV cần tích cực, tự giác, chủ động xây dựng động cơ phấn đấu, rèn luyện đúng đắn để phát huy thế mạnh, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao, đặc biệt là vừa tham gia sản xuất, phát triển kinh tế vừa thực hiện nhiệm vụ quốc phòng - an ninh trên địa bàn. Bên cạnh đó, cần tập trung nâng cao chất lượng giáo dục tư tưởng, bản lĩnh chính trị, đạo đức lối sống; rèn luyện ý trí tự học tập, nhận thức niềm vinh dự và tự hào, nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi cá nhân trong sự nghiệp xây dựng và BVTQ.

*Bốn là, thực hiện tốt chính sách đãi ngộ, bảo đảm cơ sở vật chất, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để phát huy nguồn lực DQTV.*

Mọi hoạt động của lực lượng DQTV đều phải tuân thủ theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các quy định của Bộ Quốc phòng. Bên cạnh đó, cần quan tâm và thực hiện tốt các chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp cho lực lượng DQTV, góp phần tạo động lực thúc đẩy lực lượng DQTV khắc phục khó khăn để tích cực, chủ động tham gia xây dựng và BVTQ. Đây là việc thiết thực, tác động trực tiếp đến tinh thần, trách nhiệm của lực lượng DQTV trong thực hiện nhiệm vụ BVTQ, giúp họ gắn bó với đơn vị, sẵn sàng nhận và hoàn thành mọi nhiệm vụ khi được tổ chức phân công □

**Chú thích:**

1, 3, 4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 30, 155 - 156, 277.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 81, 82.

**Tài liệu tham khảo:**

1. *Luật Dân quân tự vệ* năm 2019.

## THÍ ĐIỂM THI TUYỂN CHỨC DANH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TẠI HÀ NỘI VÀ TP. HỒ CHÍ MINH - NHỮNG KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

NGUYỄN THỊ THU HÒA\*  
NGUYỄN ĐỨC KIM NGÂN\*\*

**P** hương thức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý (LĐQL) là một tất yếu khách quan không chỉ bảo đảm tính cạnh tranh mà còn thu hút được những người có đức, có tài, góp phần khắc phục tình trạng khép kín trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Từ đầu năm 2022, Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh là hai đơn vị đầu tiên trong cả nước đã triển khai thực hiện thí điểm mô hình thi tuyển chức danh LĐQL.

### 1. Mô hình thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý tại thành phố Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh

Thời gian qua, Ủy ban nhân dân (UBND) thành phố Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều chính sách nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức (CCVC) lãnh đạo đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Cụ thể: Quyết định số 219/QĐ-UBND ngày 14/01/2022 của UBND thành phố Hà Nội về việc phê duyệt Đề án thí điểm thi tuyển chức danh trưởng phòng, chi cục trưởng, thủ trưởng đơn vị sự nghiệp công lập thuộc sở, ban, ngành; UBND quận, huyện, thị xã và đơn vị sự nghiệp thuộc UBND thành phố Hà Nội; Quyết định số 3242/QĐ-UBND ngày 27/9/2022 của UBND TP. Hồ Chí Minh về việc ban hành Đề án thí điểm thi tuyển chức

danh LĐQL tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Mục đích của việc ban hành các quyết định này nhằm lựa chọn được những người có đức, có tài bố trí đảm nhiệm các chức danh LĐQL tại các cơ quan, đơn vị. Điểm chung của đề án này có những nội dung nổi bật sau:

#### *Thứ nhất, về đối tượng dự tuyển.*

(1) Nhóm thứ nhất, đối tượng đăng ký tham gia dự tuyển, gồm: cán bộ, CCVC có đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm, nằm trong quy hoạch của chức danh tuyển chọn và đang công tác tại cơ quan, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm chức danh tuyển chọn; cán bộ, CCVC không công tác tại cơ quan, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm, nếu có đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm theo yêu cầu chức danh bổ nhiệm và nằm trong quy hoạch của chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn.

(2) Nhóm thứ hai, đối tượng được đề cử tham gia dự tuyển, gồm: cán bộ, CCVC không nằm trong quy hoạch của chức danh tuyển chọn hoặc chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn (bao gồm cả trường hợp không công tác tại cơ quan, đơn vị có

\* TS, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

\*\* ThS, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

nhu cầu bổ nhiệm chức danh tuyển chọn) được tập thể lãnh đạo của cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh tuyển chọn đề cử và được cấp ủy của cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh đó đồng ý bằng văn bản.

### *Thứ hai, về nội dung thi tuyển.*

(1) Phần thứ nhất, thi viết: Nội dung bài thi viết bao gồm những vấn đề sau: kiến thức chung về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chuyên ngành, lĩnh vực dự tuyển; hiểu biết về nghiệp vụ quản lý của chuyên ngành, lĩnh vực thi tuyển; về chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn của chức danh dự tuyển; các nội dung khác do hội đồng thi tuyển quy định. Ứng viên đạt kết quả thi viết từ 50 điểm/100 điểm trở lên sẽ được tiếp tục tham gia thi trình bày đề án. Đồng nghĩa với việc nếu dưới 50 điểm là ứng viên không đạt yêu cầu và không được tiếp tục dự thi bài thi tiếp theo.

(2) Phần thứ hai, thi trình bày đề án: Nội dung thi trình bày đề án gồm 3 phần. *Một là*, đánh giá thực trạng, phân tích những mặt mạnh, hạn chế của đơn vị sử dụng chức danh tuyển chọn và chỉ ra nguyên nhân; dự báo xu hướng phát triển và đề xuất kế hoạch, giải pháp phát triển cơ quan, đơn vị sử dụng chức danh tuyển chọn; chương trình hành động thực hiện các kế hoạch, giải pháp của người dự tuyển nếu được bổ nhiệm vào chức danh tuyển chọn và nội dung chuyên đề khác phù hợp với khung năng lực vị trí việc làm. *Hai là*, kỹ năng trình bày, giao tiếp, ứng xử, giải quyết tình huống quản lý, phong cách lãnh đạo. *Ba là*, trả lời các câu hỏi chất vấn của hội đồng thi tuyển và những người tham dự.

Ứng viên có số điểm thi trình bày đề án cao nhất sẽ được người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh xem xét, tuyển chọn. Nếu bằng điểm nhau thì theo thứ tự ưu tiên.

### *Thứ ba, về quy trình tổ chức thi.*

Bước 1. Xin chủ trương và xác định nhân sự dự tuyển (gồm: xin chủ trương, thông báo tuyển chọn, thẩm định hồ sơ và xác định người đủ điều kiện dự tuyển).

Bước 2. Thành lập Hội đồng thi tuyển và các bộ phận giúp việc (thành lập Hội đồng thi, bộ phận giúp việc Hội đồng thi và tổ chức chấm thi).

Bước 3. Tổ chức thi tuyển (thi viết, thi trình bày đề án).

Bước 4. Xác định người trúng tuyển và bổ nhiệm người trúng tuyển.

Bước 5. Giải quyết khiếu nại, tố cáo và lưu trữ tài liệu.

*Thứ tư, kết quả triển khai thí điểm thi tuyển chức danh LĐQL ở thành phố Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.*

UBND thành phố Hà Nội đã phê duyệt danh sách 86 chức danh thí điểm thi tuyển năm 2022 đối với các chức danh trưởng phòng, chi cục trưởng, thủ trưởng đơn vị sự nghiệp công lập thuộc sở, ban, ngành; UBND quận, huyện, thị xã và đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND thành phố. Kết quả, đã tuyển được 38/86 chức danh LĐQL đối với khối sở, ban, ngành và khối các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND thành phố<sup>1</sup>. Công tác thi tuyển sẽ tiếp tục được thực hiện nhằm đạt mục tiêu đề ra trong năm 2022.

Ở TP. Hồ Chí Minh, tổng số vị trí LĐQL cấp sở, cấp huyện và tương đương theo cơ cấu tổ chức được phê duyệt là 268 vị trí (hiện có 234 vị trí; còn khuyết, chưa kiện toàn 34 vị trí); đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND thành phố được phê duyệt là 48 vị trí (gồm người đứng đầu cơ quan, đơn vị và cấp phó người đứng đầu cơ quan, đơn vị; hiện có 37 vị trí; còn khuyết, chưa kiện toàn 9 vị trí)...<sup>2</sup>. Với lộ trình đặt ra cho năm 2022, đến nay, TP. HCM đã tổ chức thi tuyển được các chức danh LĐQL cấp phòng và tương đương như sau<sup>3</sup>:

Với khối sở, ban, ngành trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh: Phó Hiệu trưởng Trường Trung học phổ thông An Nhơn Tây, Quang Trung, An Nghĩa (Sở Giáo dục và Đào tạo); Giám đốc Bệnh viện Mắt (Sở Y tế); Phó Trưởng phòng Tổ chức, cán bộ; Phó Trưởng phòng Quản lý năng lượng; Phó Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp thành phố và Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo Cao đẳng kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ (Sở Công Thương); Phó Trưởng phòng Quản lý đô thị và Phó Trưởng phòng Tài nguyên và Môi trường (UBND huyện Hóc Môn).

Khối các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND Thành phố: Phó Chánh Văn phòng (Ban An toàn giao thông); Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ hội nhập quốc tế thành phố và Giám đốc Trung tâm Mô phỏng và Dự báo Kinh tế - Xã hội Thành phố (Viện Nghiên cứu phát triển Thành phố).

Từ năm 2023 trở đi, Thành phố sẽ thi tuyển thêm chức danh LDQL cấp phòng và tương đương; đồng thời, triển khai tổ chức thi tuyển chức danh LDQL cấp sở, cấp huyện và tương đương<sup>4</sup>.

## 2. Đánh giá chung

Mô hình tổ chức thi tuyển chức danh LDQL tại thành phố Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh có nhiều ưu điểm:

*Một là*, mô hình thi tuyển chức danh LDQL góp phần phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có đức, có tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm để nâng cao hiệu quả công việc; từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC giữ chức vụ LDQL tại các cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, việc tổ chức thi tuyển các vị trí lãnh đạo còn giúp thành phố Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh tận dụng nguồn nhân lực sẵn có từ chính bộ máy của mình, với mức lương chi trả không quá cao (so với mức lương chi trả cho các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt) mà vẫn có thể có được

nguồn lực chất lượng tham gia vào đội ngũ công chức quản lý.

*Hai là*, tạo động lực phát triển cho đội ngũ CCVC. Các chức danh LDQL được bổ nhiệm thông qua thi tuyển là động lực thúc đẩy CCVC phấn đấu rèn luyện, học tập và có cơ hội để tham gia công tác LDQL; tạo tính năng động trong công tác cán bộ. Việc tổ chức thi tuyển chức danh LDQL tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng cho tất cả các CCVC trong khu vực công.

*Ba là*, nâng cao hiệu quả công tác bổ nhiệm cán bộ LDQL. Đây là cơ hội để rèn luyện, thử thách và khảo nghiệm đội ngũ cán bộ, CCVC để làm căn cứ cho việc bổ nhiệm; tạo điều kiện cho CCVC được phát triển nghề nghiệp phù hợp với năng lực và sở trường; khắc phục tư duy khép kín của các cơ quan, đơn vị trong công tác bổ nhiệm hiện nay; góp phần chuẩn bị đội ngũ lâu dài, bảo đảm cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Việc quy hoạch, bổ nhiệm LDQL dần có tính “mở”, nghĩa là mở rộng về dân chủ, công khai và thu hút nhiều đối tượng tham gia. Điều này, giúp khắc phục tình trạng khép kín trong công tác quy hoạch bổ nhiệm vị trí LDQL tại các cơ quan, đơn vị trong khu vực công.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm thì mô hình thi tuyển các vị trí LDQL còn tồn tại một số hạn chế sau:

(1) Quy định đối tượng dự tuyển. Các quy định hiện hành làm hạn chế sự thu hút nguồn nhân lực từ bên ngoài tham gia thi tuyển. Điều này được thể hiện ở những điểm sau: phạm vi thu hút các ứng viên dự tuyển còn thu hẹp trong khu vực công, chưa hướng tới nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực tư. Bên cạnh đó, căn cứ theo quy định đã được ban hành, cán bộ, CCVC không nằm trong diện quy hoạch các chức danh tuyển chọn hoặc tương đương phải được tập thể lãnh đạo của cơ quan, đơn vị có nhu cầu bổ

nhiệm chức danh tuyển chọn đề cử và được cấp ủy đồng ý bằng văn bản, điều này sẽ gây khó khăn cho các ứng viên từ cơ quan khác muốn tham gia thi tuyển.

Quy định hiện hành cũng tạo ra sự bất bình đẳng giữa ứng viên đang giữ chức vụ LDQL và ứng viên không giữ chức vụ LDQL. Theo quy định hiện nay, ứng viên nếu đã giữ chức vụ LDQL dự tuyển ở vị trí cao hơn quá 2 cấp so với vị trí hiện tại.

Phát sinh tình trạng thi đối phó của một số ứng viên trong diện quy hoạch. Nếu các ứng viên trong diện quy hoạch không tham gia dự tuyển hằng năm thì khi rà soát danh sách quy hoạch sẽ bị xem xét đưa ra khỏi danh sách quy hoạch. Trong khi đó, quy định lại không bắt buộc các ứng viên có kết quả thi trên 50 điểm bài thi viết phải thi phần thi trình bày đề án. Thực tế này dẫn đến tình trạng, một số ứng viên chỉ thi phần thi viết và không thi phần thi đề án để tránh trường hợp bị đưa ra khỏi danh sách quy hoạch.

(2) Tổ chức thực hiện đề án. Văn bản chưa quy định rõ ràng ứng viên trúng tuyển và bổ nhiệm người trúng tuyển có điểm thi bằng nhau. Điều này, có thể làm phát sinh trường hợp: (i) Kết quả thi trình bày đề án và thi viết đều cao bằng nhau; (ii) Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, quá trình công tác, kinh nghiệm công tác đều tốt và phù hợp với trị tuyển tuyển dụng. Trong trường hợp đó thì chọn ứng viên nào, theo tiêu chí nào là một điều khó khăn. Quá trình lựa chọn người trúng tuyển có bảo đảm tính khách quan không? Theo quy định phải có ít nhất 2 người dự tuyển vào 1 chức danh tuyển chọn, nhưng nếu đến ngày tổ chức thi chỉ có 1 người thì Hội đồng thi vẫn tổ chức thi theo kế hoạch. Quy định này dẫn đến việc nếu 1 ứng viên đó chỉ cần kết quả thi viết đạt từ 50 điểm trở lên và có tham gia thi trình bày đề án thì mặc nhiên sẽ là ứng viên trúng tuyển.

Điều này, không bảo đảm chất lượng cũng như tính cạnh tranh trong thi tuyển đối với một vị trí chức danh LDQL.

### 3. Một số kiến nghị, đề xuất

Trên cơ sở những ưu điểm cũng như tồn tại, hạn chế nêu trên, để bảo đảm chất lượng và quy trình thi tuyển chức danh LDQL được thuận lợi, cần lưu ý một số vấn đề sau:

*Thứ nhất*, do việc tuyển chọn chức danh LDQL có tính mở nên cần phải thực hiện đánh giá hiệu quả công việc của người trúng tuyển sau 1 năm hoặc 2 năm công tác thực tiễn. Chẳng hạn, quy định rõ trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chỉ số đánh giá hiệu suất thực thi công việc (hay còn gọi là chỉ số KPI); hệ thống KPI cần phải đạt được của từng vị trí LDQL. Đặc biệt, thông tin về KPI, cách thức đánh giá sau tuyển dụng cần phải được thông báo rõ với các ứng viên trước khi có quyết định bổ nhiệm. Việc đánh giá này thật sự cần thiết và rất quan trọng để khẳng định năng lực thực sự của người được bổ nhiệm.

*Thứ hai*, các cơ quan, đơn vị bổ nhiệm cần có chế độ, chính sách, quy định đặc thù để giữ chân cán bộ, CCVC là LDQL làm việc có hiệu quả sau thi tuyển. Đồng thời, quy định cụ thể các vấn đề đối với cán bộ, CCVC muốn rời nhiệm sở sau tuyển dụng (chế tài, trách nhiệm,...). Quy định này rất quan trọng, nhất là trong thời gian vừa qua, tỷ lệ cán bộ, CCVC rời bỏ nhiệm sở ngày càng có xu hướng tăng, trong đó phải kể đến đội ngũ LDQL có trình độ chuyên môn cao, nhiều năm kinh nghiệm công tác thực tiễn. Có nhiều nguyên nhân giải thích cho tình trạng này, trong đó nguyên nhân chính xuất phát từ việc thiếu cơ hội thăng tiến, ít được trọng dụng, thậm chí định hướng phát triển nghề nghiệp không rõ ràng. Chính vì thế, phương thức thi tuyển chức danh LDQL đối với thành phố Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh là thật sự cần thiết và cấp bách, bởi nó không chỉ là giải pháp để CCVC phát huy năng lực mà

còn là động lực thôi thúc họ phát triển bản thân và đặc biệt hơn hết là giữ chân được người tài.

*Thứ ba*, quy trình quy hoạch phải thực hiện công khai, minh bạch, đối tượng phải bảo đảm về phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, được sự đồng thuận từ cơ quan, đơn vị. Có thể nói, CCVC trong diện quy hoạch chức danh LDQL là minh chứng sống cho trách nhiệm giải trình của cơ quan, tổ chức với cơ quan quản lý nhà nước cấp trên, với dư luận xã hội về chất lượng của công tác quy hoạch nhằm tạo lòng tin đối với công dân về đội ngũ CCVC có đức, có tài.

*Thứ tư*, Đề án cần điều chỉnh một số nội dung sau: (1) Quy định bắt buộc các ứng viên sau khi đạt điểm bài thi viết từ 50 điểm trở lên phải thi bài thi trình bày đề án, tránh hiện tượng thi đối phó; (2) Các ứng viên không tham gia dự thi hoặc không tham gia thi phần thi trình bày đề án phải trình bày lý do cụ thể, có xác nhận của cơ quan chủ quản; (3) Quy định cụ thể thứ tự các tiêu chí ưu tiên dành riêng cho các ứng viên trúng tuyển có kết quả điểm bằng nhau để có thể tuyển chọn được người thực sự tài giỏi; (4) Mở rộng hơn nữa phạm vi thu hút các đối tượng dự tuyển dành cho cả khu vực tư và những cá nhân đến từ các cơ quan, tổ chức khác trong khu vực công; (5) Đối với những vị trí tuyển chọn, vì lý do khách quan mà chỉ còn 1 ứng viên tham gia thi tuyển thì phải quy định cụ thể mức điểm mà họ phải đạt được ở cả 2 bài thi, nhằm bảo đảm chất lượng của ứng viên.

*Thứ năm*, sau khi thực hiện thí điểm triển khai mô hình thi tuyển chức danh LDQL, cần tổ chức tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm để đưa ra các điều chỉnh quan trọng về các quy định trong Đề án nhằm bảo đảm: (1) Công khai, minh bạch; (2) Trách nhiệm giải trình cụ thể, rõ ràng; (3) Cạnh tranh công bằng, bình đẳng; (4) Thu hút đông đảo lực lượng CCVC tham gia; (5) Nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC LDQL nhằm

triển khai ứng dụng rộng rãi tại các tỉnh, thành phố. Trong đó, Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh cần tiếp tục triển khai thi tuyển sau khi thực hiện điều chỉnh, cải tiến về mô hình thi; các địa phương khác có thể học hỏi kinh nghiệm và có những điều chỉnh riêng sao cho phù hợp với đặc thù của địa phương trong thời gian tới □

#### **Chú thích:**

1. Hà Nội hoàn thành thi tuyển 38 chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng. <https://nhandan.vn>, ngày 18/8/2022.

2. A. Kế hoạch số 3461 ngày 27/9/2022 của Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh về việc thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương tại các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý của Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh năm 2022.

3. TP. Hồ Chí Minh: Thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý. <https://dangcongsan.vn>, ngày 29/9/2022.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

2. Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

3. Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

4. Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

5. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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.

6. Thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý - những vấn đề đặt ra hiện nay. <https://tcnn.vn>, ngày 11/7/2022.

7. Thi tuyển lãnh đạo - bước đột phá trong công tác cán bộ hiện nay. <https://wwwtapchicongsan.org.vn>, ngày 17/7/2022.

8. Thực trạng thi tuyển các chức danh lãnh đạo quản lý và một số đề nghị. Tạp chí Lý luận chính trị số 7/2020.

# PHÁT TRIỂN NÔNG NGHIỆP GẮN VỚI DU LỊCH CỦA TỈNH LUÔNG PHA BANG, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

BOUNMY LAOFAIDANG\*

Tỉnh Luông Pha Bang nằm ở phía Bắc nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (CHDCND) cách Thủ đô Viêng Chăn 400 km, là cửa ngõ nối các tỉnh miền Bắc với Thủ đô. Diện tích của tỉnh là 16.875 km<sup>2</sup>, trong đó rừng núi cao chiếm 85%. Hiện nay, tỉnh có 11 huyện và 1 thành phố, với dân số là 474.366 người, trong đó nữ là 235.865 người<sup>1</sup>; thành phố Luông Pha Bang là trung tâm về kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội của tỉnh.

### 1. Thực trạng về điều kiện phát triển nông nghiệp và du lịch tại tỉnh Luông Pha Bang

Một là, điều kiện phát triển nông nghiệp (PTNN).

Tỉnh Luông Pha Bang có diện tích 80% là miền núi đá dốc, diện tích rừng chiếm 50% diện tích cả tỉnh. Có thể nói, rừng là một thế mạnh của tỉnh, trong rừng có rất nhiều cây gỗ và lâm sản quý, như: gỗ plamun, gỗ mun, gỗ chò, gỗ trắc, cây dùng làm thuốc...; nhiều động vật quý, hiếm sinh sống, như: voi rừng, bò tót, gấu, hổ,...; núi rừng và những phong cảnh thiên nhiên hùng vĩ thích hợp cho việc khai thác ngành du lịch. Trong giai đoạn đầu xây dựng và phát triển đất nước, gỗ và lâm sản là mặt hàng quan trọng tạo nguồn thu cho ngân sách của tỉnh nói riêng và của đất nước nói chung.

Trước đây, tỉnh Luông Pha Bang là một tỉnh với nền kinh tế nông nghiệp cổ truyền

lạc hậu là làm lúa nước, nương rẫy, tự cung, tự cấp theo phương thức tự nhiên, một bộ phận dân cư vẫn còn sống du canh, du cư với công cụ lao động thô sơ. Đội ngũ cán bộ ít ỏi, trình độ kinh nghiệm còn thấp, nạn mù chữ khá phổ biến, phân công lao động chưa phát triển, năng suất lao động thấp, giao lưu hàng hóa chưa phát triển, thị trường ở tỉnh còn nhỏ bé, nhất là vùng nông thôn, miền núi còn nhiều bản chưa có chợ.

Những năm gần đây, tỉnh đã tích cực phấn đấu tổ chức thực hiện nhiều chương trình ưu tiên của Chính phủ đề ra. Tỉnh đã quan tâm xây dựng thủy lợi và khai hoang diện tích sản xuất. Đến năm 2022, cả tỉnh đã có hệ thống thủy lợi hoàn chỉnh (xây dựng đê ngăn nước, trạm bơm nước, cửa chặn nước...); diện tích sản xuất lúa cả tỉnh đã tăng cao, trong đó, diện tích sản xuất lúa vụ là 23.824 ha, diện tích ruộng 3.000 ha, diện tích rẫy chỉ còn 12.000 ha<sup>2</sup>. Ngoài việc trồng lúa, tỉnh đã quan tâm đến việc thúc đẩy, khuyến khích trồng cây hoa màu để sản xuất ra hàng hóa và chế biến các sản phẩm nông nghiệp, như: bông, ngô, vừng, quả men ngọt, cam... Hiện nay, tỉnh có nhiều đơn vị tiểu thủ công nghiệp - công nghiệp hoạt động sản xuất; nghề dệt trở thành phong trào, nhiều hộ gia đình đã sản xuất chuyên nghiệp tạo ra những sản phẩm để xuất khẩu.

\* NCS của Học viện Hành chính Quốc gia

Cùng với đó, tỉnh đã thực hiện chính sách giao đất, giao rừng cho người dân quản lý và sử dụng vào sản xuất. Hiện nay, việc giao đất, giao rừng đã thực hiện tại 334 bản với 45.303 hộ gia đình; có 5 huyện làm thành công trong việc giao đất, giao rừng; 4 huyện đã chấm dứt cơ bản về nghề phá rừng làm rẫy, thay vào đó là chuyển sang làm những nghề khác ổn định và có thu nhập tốt hơn. Tỉnh còn diện tích rừng khoảng 819.450 ha, trong đó rừng tự nhiên chưa khai thác là 15%, diện tích rừng khai thác 191.200 ha và phải trồng rừng thêm 1.689 ha<sup>3</sup>.

Bên cạnh sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, tỉnh cũng chú trọng phát triển ngành chăn nuôi. Các loài gia súc, gia cầm có số lượng tăng trưởng đều. Hằng năm, tỉnh mở các lớp bồi dưỡng kỹ thuật cho nông dân; hướng dẫn kiến thức về khoa học - kỹ thuật vào sản xuất. Cùng với đó, tỉnh đã tập trung vốn vào việc xây dựng kỹ thuật hạ tầng: làm đường giao thông liên kết từ trung tâm tỉnh đến các huyện xa xôi; từ thành thị đến các bản; hệ thống thông tin liên lạc cũng phát triển.

#### *Hai là, điều kiện phát triển du lịch.*

Luông Pha Bang là tỉnh có tài nguyên du lịch kể cả tài nguyên thiên nhiên và nhân văn rất phong phú, đa dạng. Tính đến thời điểm hiện tại, Luông Pha Bang có 228 di tích được nhà nước xếp hạng, trong đó có 108 di tích thiên nhiên, 86 di tích văn hóa và 34 di tích lịch sử<sup>4</sup>.

#### (1) Tài nguyên du lịch tự nhiên.

Tài nguyên du lịch tự nhiên ở tỉnh Luông Pha Bang khá phong phú, mang đậm tính chất đặc trưng của miền Bắc. Đó là khu bảo tồn thiên nhiên xung quanh thác Tạt Quang Xi, Phu Thao, Phu Nàng... nằm dọc ven bờ sông Mê Kông (núi Ông - núi Bà) huyện Muong Chom Phết. Đặc biệt, tỉnh có 4 khu du lịch nổi tiếng mà du khách nội địa và du khách nước ngoài yêu thích, đó là: hang Thạm Tinh nằm ở phía Bắc huyện Muong Pác U; thác Tạt Kuang Si; thác Tạt Xê; hang

Thạm Nàng En. Đến với những điểm du lịch, du khách được cưỡi voi ngắm cảnh Bản Phic Noi (thành phố Luông Pha Bang), ngắm cảnh Thác Tạt Xê; du lịch khám phá rừng, du lịch Nong Hèo, Long Lao, Kuang Si...

#### (2) Tài nguyên du lịch nhân văn.

Di tích văn hóa - lịch sử hiện nay đã và đang phát triển. Nhiều di tích văn hóa hấp dẫn, thu hút khách du lịch trong nước và quốc tế, như: chi nhánh Bảo tàng Vua Xi Xa Vang Vát Tha Na; bức tường Xi Xa Vang Vông (nơi lưu giữ và trưng bày những hiện vật, hình ảnh về cuộc đời của Vua Luông Pha Bang); tháp núi Phu Si; nhà di sản Xiêng Muôn... Các ngôi chùa cổ với kiến trúc tráng lệ, như: chùa Wat Xiêng Thong; chùa Wat Vi Soun Na Lat; chùa Wat Mai... Nhiều di tích lịch sử, như: di tích chiến thắng 1975 tiểu đoàn địch huyện Muong Nặm Bạc (Bản La Khon-núi Đôn); huyện Muong Ngoi; huyện Muong Pác Xeng...

Ngoài ra, còn phải kể đến các sinh hoạt lễ hội tiêu biểu. Sinh hoạt lễ hội là tập quán của các cộng đồng dân cư khác nhau và trở thành nhu cầu văn hóa và tâm linh. Các hoạt động lễ hội ở Luông Pha Bang khá phong phú, với nhiều loại hình khác nhau. Trong đó, nổi bật nhất là Lễ hội Bun Pi Mai (Tết Bun Pi Mai Lào té nước - tháng 5); Lễ hội Ho Khậu Pa đặt đin (hội đua thuyền sông Nặm Khan - ngày 14/9 âm lịch); Lễ hội Oc Wat Xá Lỷ Hưa Phay... Ngoài ra, còn các loại hình nghệ thuật, ca múa nhạc, sân khấu hiện đại và truyền thống với những chương trình biểu diễn và tiết mục khá hấp dẫn, như: chương trình biểu diễn đoàn ca múa tỉnh Luông Pha Bang; chương trình biểu diễn của các dân tộc, các làng nghề truyền thống, các làng dân tộc miền núi, vùng ven sông Mê Kông, như: múa Phon Nàng Keo, múa Phon Pha Lắc Pha Lam, hát Ho Bá Trạo... Đến với Luông Pha Bang, du khách trong và ngoài nước vừa được hòa mình với thiên nhiên tươi đẹp, hùng vĩ vừa được đắm mình với những sinh hoạt văn hóa, tinh thần phong phú, đặc sắc của những bộ tộc Lào.

### 2. Tình hình quản lý nhà nước về nông nghiệp gắn với du lịch của tỉnh Luông Pha Bang

*Thứ nhất, xây dựng và triển khai các quy hoạch, kế hoạch PTNN.*

Hoàn thành việc lập, điều chỉnh, bổ sung các quy hoạch ngành nông, lâm, thủy sản giai đoạn 2011 - 2022, gồm: quy hoạch, kế hoạch bảo vệ và phát triển rừng, quy hoạch thủy lợi, quy hoạch cấp nước sinh hoạt và vệ sinh môi trường nông thôn; quy hoạch sử dụng đất lúa, quy hoạch phát triển trồng trọt, quy hoạch phát triển chăn nuôi, quy hoạch thủy sản, quy hoạch các khu rừng đặc dụng. Hoàn thành quy hoạch vùng nguyên liệu mía cho 2 nhà máy đường trên địa bàn tỉnh, với tổng diện tích theo quy hoạch là 12.450 ha. Triển khai lập quy hoạch vùng chuyên canh cây trồng theo hướng sản xuất hàng hóa tập trung trên địa bàn các huyện. Các cấp, các ngành chức năng bám sát cơ sở, hướng dẫn nhân dân lựa chọn cây trồng, cơ cấu giống, thời vụ gieo trồng bảo đảm hiệu quả, góp phần tăng sản lượng và thu nhập trên một đơn vị diện tích. Đã hình thành các vùng chuyên canh cây trồng hàng hóa tập trung, như: mía, chè, lạc, cam sành, gỗ rừng trồng (vùng chè trên 8.000 ha; vùng mía trên 10.000 ha; vùng cam trên 2.500 ha; vùng lạc gần 5.000 ha; vùng gỗ nguyên liệu phục vụ nhà máy giấy và bột giấy trên 163.365 ha)<sup>5</sup>. Nhiều cơ sở sản xuất, hộ gia đình đầu tư chăn nuôi lợn hướng nạc, chăn nuôi gia cầm theo hướng công nghiệp, tạo sản phẩm hàng hóa và cung ứng con giống cho nhu cầu chăn nuôi trong tỉnh; nghề nuôi cá lồng trên hồ thủy điện và nuôi cá lồng, bè trên sông ngày càng phát triển.

*Thứ hai, triển khai công tác hỗ trợ PTNN.*

Cùng với việc ban hành các chính sách về nông nghiệp, tỉnh đã chú trọng thực hiện công tác tuyên truyền cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, của tỉnh liên quan đến quản lý nông nghiệp. Cụ thể: chỉ đạo các huyện ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy quán triệt, phổ biến Chương trình hành động của

Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh tới toàn thể cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân; lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, căn cứ chức năng nhiệm vụ để xây dựng chương trình hành động, kế hoạch tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương, đơn vị. Qua học tập, quán triệt và tổ chức thực hiện Chương trình hành động số 17-CTr/TU, ngày 27/10/2013 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, nhận thức và ý thức trách nhiệm của các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên và Nhân dân về nông nghiệp, nông dân, nông thôn đã có chuyển biến; thấy rõ hơn về vai trò, tầm quan trọng của nông, lâm nghiệp, kinh tế nông thôn đối với phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Đẩy mạnh phát triển mạng lưới dạy nghề, chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Hệ thống cán bộ khuyến nông, thú y, bảo vệ thực vật đã thường xuyên hướng dẫn, đôn đốc nông dân thực hiện tốt việc chuyển đổi cơ cấu giống và thời vụ đối với cây trồng chính; hướng dẫn kỹ thuật chăm sóc, phòng trừ sâu bệnh hại cây trồng; kỹ thuật chăm sóc, nuôi dưỡng và phòng trị bệnh cho gia súc, gia cầm và thủy sản; cập nhật các thông tin về thị trường và giá cả các mặt hàng nông sản để nông dân có định hướng đầu tư sản xuất.

Hệ thống cán bộ khuyến nông đã tập trung hướng dẫn, tập huấn 334 lớp tại bản cho 67.243 lượt nông dân (trong đó có 6.725 lượt hộ nghèo)<sup>6</sup>, đôn đốc nông dân thực hiện tốt việc chuyển đổi cơ cấu giống và thời vụ đối với cây trồng chính (lúa, ngô, đậu tương, lạc...); hướng dẫn kỹ thuật chăm sóc, phòng trừ sâu bệnh hại; kỹ thuật chăm sóc, nuôi dưỡng và phòng trị bệnh cho gia súc, gia cầm, cập nhật các thông tin về thị trường và giá cả các mặt hàng nông sản để nông dân thực hiện đúng kỹ thuật và có định hướng đầu tư sản xuất.

Nhờ có đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đúng đắn, việc quản lý nhà nước (QLNN) của các cấp, ngành, tổ chức sát sao đã giúp cho Luông Pha Bang - một tỉnh

thuần nông, địa hình hiểm trở phát triển mạnh ngành Nông nghiệp gắn với du lịch. Đời sống của Nhân dân các bộ tộc trong tỉnh càng ngày được cải thiện. Tuy vậy, PTNN tại tỉnh còn phân tán, kết cấu hạ tầng tại các vùng sản xuất tập trung chưa phát triển; các hợp tác xã và tổ chức kinh tế hợp tác chưa phát triển được nhiều hoạt động dịch vụ; hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước ở lĩnh vực nông nghiệp còn yếu kém, trong khi các doanh nghiệp tư nhân lại chưa phát triển, tính liên kết trong sản xuất chế biến và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp còn hạn chế... Điều đó, cần tiếp tục tăng cường việc QLNN về nông nghiệp gắn với du lịch tại tỉnh Luông Pha Bang.

### 3. Một số giải pháp tăng cường việc quản lý nhà nước về nông nghiệp gắn với du lịch tại tỉnh Luông Pha Bang

Tỉnh Luông Pha Bang, nước CHDCND Lào là tỉnh nông nghiệp, có tiềm năng phát triển du lịch. Tuy nhiên, Luông Pha Bang chưa khai thác hết thế mạnh để gắn PTNN với du lịch. Để PTNN gắn với du lịch, đòi hỏi công tác QLNN về nông nghiệp gắn với du lịch của chính quyền tỉnh Luông Pha Bang phải được hoàn thiện, công tác lãnh đạo, chỉ đạo phải triệt để và có hiệu quả; đồng thời, cần phải chú trọng xây dựng bộ máy QLNN thật sự trong sạch, vững mạnh, có tầm nhìn chiến lược; không ngừng cải tiến công tác QLNN đối với nông nghiệp gắn với du lịch trên địa bàn tỉnh và có sự chuẩn bị từng bước các nguồn lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của PTNN gắn với du lịch. Thời gian tới, tỉnh cần tiếp tục tăng cường việc QLNN về nông nghiệp gắn với du lịch tại tỉnh Luông Pha Bang với các giải pháp cụ thể, như:

*Một là*, phải có sự thống nhất trong việc xác định vị trí, vai trò của ngành Nông nghiệp trong tổng thể nền kinh tế; xác định đúng đắn PTNN gắn với du lịch để hoạch định và thực thi các chính sách một cách thống nhất, đồng bộ, nhất là chính sách đầu tư.

*Hai là*, có quy hoạch thống nhất về phân

bổ tài nguyên (đất đai, nguồn nước...) phục vụ PTNN một cách hợp lý, hướng tới PTNN gắn với du lịch.

Các quy hoạch về đất, mặt nước cho sản xuất lúa gạo, cây công nghiệp ngắn ngày, cây dài ngày, chăn nuôi và thủy sản... một cách rõ ràng, cụ thể để quản lý chặt chẽ theo yêu cầu của sản xuất từng loại cây trồng, vật nuôi. Tránh tình trạng quy hoạch sản xuất nông, lâm, thủy sản bị phá vỡ tạo ra tình trạng hỗn loạn trong sản xuất, hao phí vốn đầu tư của người nông dân, gây khó khăn cho đời sống của họ.

Quy hoạch đất để sản xuất nông, lâm, thủy sản phải có thời gian canh tác lâu dài; đất chuyển sang làm kết cấu hạ tầng nông thôn và tạo mặt bằng để phát triển các hoạt động công nghiệp, dịch vụ, thương mại nông thôn vẫn chưa được xác định rõ ràng, minh bạch.

*Ba là*, Nhà nước và tỉnh cần có cơ chế, chính sách đủ mạnh, hợp lý nhằm PTNN gắn với du lịch tại địa phương. Đầu tư vào nông nghiệp phải tương xứng với vai trò của nông nghiệp đối với phát triển kinh tế cũng như đáp ứng được yêu cầu của sản xuất nông nghiệp hiện đại. Đồng thời, tổ chức sản xuất nông, lâm, thủy sản phải tập trung và theo hướng hiện đại □

#### Chú thích:

1. *Luông Pha Bang (tỉnh)*. <https://vi.wikipedia.org>, truy cập ngày 12/12/2022.
- 2, 3, 6. Sở Nông và Lâm nghiệp tỉnh Luông Pha Bang. *Báo cáo tổng kết năm 2021*.
- 4, 5. Ủy ban nhân dân tỉnh Luông Pha Bang. *Báo cáo tổng kết năm 2021*.

#### Tài liệu tham khảo:

1. *Thị trường du lịch ở tỉnh Luông Pha Bang nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào*. Luận án tiến sỹ của Somsanith Kenmany, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2019.
2. *Quản lý nhà nước về du lịch ở tỉnh Luông Pha Bang nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*. Luận án tiến sỹ Quản lý công của Phouthone Luangvilay Học viện Hành chính Quốc gia, 2019.

# RÀO CẢN KỸ THUẬT TRONG THƯƠNG MẠI CỦA NHẬT BẢN ĐỐI VỚI MẶT HÀNG THỦY SẢN XUẤT KHẨU CỦA VIỆT NAM

LÊ HOÀNG QUỲNH\*

## 1. Cơ sở khoa học về rào cản kỹ thuật trong thương mại

Theo Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI), rào cản kỹ thuật (RCKT) đối với thương mại thực chất là các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật mà một nước áp dụng đối với hàng hóa nhập khẩu và quy trình đánh giá sự phù hợp của hàng hóa nhập khẩu đối với các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật đó, biện pháp thương mại.

Trong Hiệp định về thương mại, Tổ chức Thương mại quốc tế (WTO) đã phân biệt ba loại rào cản kỹ thuật: (1) Quy chuẩn kỹ thuật là những yêu cầu kỹ thuật mà các doanh nghiệp (DN) bắt buộc phải tuân thủ; (2) Tiêu chuẩn kỹ thuật là những yêu cầu kỹ thuật được một tổ chức được công nhận chấp thuận nhưng không bắt buộc các DN phải thực hiện; (3) Quy trình đánh giá sự phù hợp của hàng hóa với các quy định/tiêu chuẩn kỹ thuật.

RCKT được coi là một công cụ bảo hộ của Chính phủ nhằm hạn chế sự thâm nhập của hàng hóa nước ngoài khi không bảo đảm yêu cầu. Chính vì vậy, áp dụng RCKT đem lại những tác động tích cực nhưng đồng thời cả tác động tiêu cực đối với cả nước nhập khẩu và nước xuất khẩu.

a. Đối với nước nhập khẩu

Một là, tác động tích cực.

(1) Thị trường các quốc gia có áp dụng RCKT sẽ đòi hỏi chất lượng hàng hóa nhập khẩu cao hơn, từ đó quyền lợi của người tiêu dùng được nâng cao hơn. Do đó, một khi các sản phẩm vượt qua được các RCKT thì đó sẽ là những sản phẩm đạt chất lượng tốt. Từ đó, nhu cầu ngày càng cao và mức sống của người dân được nâng cao.

(2) Sử dụng các biện pháp kỹ thuật, nước nhập khẩu có thể bảo hộ nền sản xuất trong nước, hạn chế hàng nhập khẩu từ thị trường nước ngoài. Nhờ đó, các nhà sản xuất, công ty nội địa có điều kiện thuận lợi hơn trong việc đáp ứng các yêu cầu, đòi hỏi của quốc gia về sản phẩm. Đồng thời, hàng trong nước được hỗ trợ để thâm nhập thị trường quốc tế.

Hai là, tác động tiêu cực.

Chính phủ gặp khó khăn trong việc khuyến khích được sự phát triển sản xuất trong nước. Số lượng đối thủ cạnh tranh trên thị trường nội địa giảm do chính phủ có các RCKT dẫn đến giảm sức ép cạnh tranh. Khi cạnh tranh không còn quá gay gắt, các DN sản xuất trong nước dễ dàng chiếm lĩnh thị trường và dần mất đi động lực để phát triển.

Bên cạnh đó, lợi ích của người tiêu dùng và nhà sản xuất trong nền kinh tế bị giảm. Số

\* ThS, Trường Đại học Thương mại

lượng sản phẩm nước ngoài ít, người tiêu dùng sẽ không còn nhiều sự lựa chọn. Ngoài ra, thị trường có thể bị phân đoạn rõ hơn.

*b. Đối với nước xuất khẩu*

*Một là, tác động tích cực.*

(1) Các quốc gia áp dụng RCKT tạo điều kiện để các nhà xuất khẩu nâng cao năng lực cạnh tranh của mình. Vượt qua các RCKT, DN xuất khẩu sẽ khẳng định được vị thế của mình ở thị trường nước ngoài, dễ dàng thâm nhập vào các thị trường khác. Để làm được điều đó, DN cần có chiến lược nghiên cứu và phát triển sản phẩm, đổi mới công nghệ, cải thiện năng lực quản trị cũng như nâng cao năng suất, chất lượng, đáp ứng các tiêu chuẩn của các thị trường nhập khẩu.

(2) Các DN nước ngoài cũng có thể hưởng lợi khi giá cả sản phẩm ngoại nhập tăng cao mang lại doanh thu cao cho DN, phần nào bù đắp cho việc mất thị phần.

*Hai là, tác động tiêu cực.*

Các quốc gia áp dụng RCKT khiến cho DN phải bỏ ra chi phí sản xuất cao.

(1) DN sẽ cần đầu tư nhiều hơn vào các khâu trong quá trình sản xuất và có sự điều chỉnh để đáp ứng các yêu cầu cao của các thị trường.

(2) DN phải lặp đi lặp lại việc thử nghiệm, chứng nhận và kiểm tra với cùng một sản phẩm tại mỗi nước.

(3) DN phải chú trọng đầu tư vào công nghệ sản xuất và phát triển đội ngũ nguồn nhân lực. Từ đó, có thể thấy những DN xuất khẩu không có đủ tiềm lực tài chính rất dễ bị loại trừ khỏi thị trường.

Ngoài ra, đôi khi DN gặp khó khăn khi thâm nhập vào thị trường nước ngoài và mở rộng quy mô xuất khẩu. Nếu DN không chủ động tìm hiểu các quy định cụ thể của từng thị trường thì khả năng đáp ứng yêu cầu của khách hàng nước ngoài không cao.

**2. Rào cản kỹ thuật của Nhật Bản đối với mặt hàng thủy sản xuất khẩu Việt Nam**

Kim ngạch xuất khẩu thủy sản (XKTS) Việt Nam sang thị trường Nhật Bản từ năm 2011 - 2021 không có nhiều biến động (*xem biểu đồ cuối bài*). Trong giai đoạn 2011 - 2016, kim ngạch XKTS Việt Nam đang trên đà tăng rồi lại bị giảm mạnh. Năm 2015, kim ngạch XKTS sang thị trường Nhật Bản có sự sụt giảm rõ rệt, chỉ đạt 0,85 tỷ USD giảm 12,71% so với năm trước<sup>1</sup>. Nguyên nhân chủ yếu của sự sụt giảm mạnh vào năm 2015 là do Nhật Bản ngày càng áp dụng nhiều tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn về an toàn vệ sinh thực phẩm. Thủy sản Việt Nam từng bị nhìn nhận là còn có hạn chế về chất lượng cũng như giá cả so với các quốc gia khác, như: Ấn-đô-nê-xi-a hay Ma-lai-xi-a khi vào thị trường Nhật Bản.

Trong giai đoạn 2017 - 2021, thủy sản Việt Nam đã dần chứng minh về chất lượng sản phẩm. Nhờ đó, kim ngạch XKTS sang thị trường Nhật Bản những năm tiếp theo gần như đạt trên 1 tỷ USD<sup>2</sup>. Tại thời điểm này, Việt Nam đẩy mạnh xuất khẩu sang Nhật Bản do Mỹ và EU giảm mua thủy sản Việt Nam. Nguyên nhân chủ yếu do thuế chống bán phá giá của Mỹ, thuế vàng IUU của EU và giá đồng Yên tăng nên các DN thủy sản, nhất là DN tôm chuyển sang khai thác mạnh ở thị trường Nhật Bản. Tuy nhiên, năm 2020, trong bối cảnh đại dịch Covid-19, kim ngạch XKTS Việt Nam sang Nhật Bản giảm. Nguyên nhân chính dẫn đến sự sụt giảm là tác động tiêu cực từ đại dịch Covid-19 đã làm cho khả năng nuôi trồng thủy sản Việt Nam sụt giảm. Tác động tiêu cực này tiếp tục bị kéo dài đến hết năm 2021.

Hệ thống RCKT đối với hàng thủy sản Việt Nam vào thị trường Nhật Bản gồm:

*(1) Quy chuẩn kỹ thuật.*

*Trước hết là một số quy định về vệ sinh an toàn thực phẩm:* sản phẩm nhập khẩu vào thị trường Nhật Bản đều phải tuân thủ Luật Vệ sinh an toàn thực phẩm. DN sẽ phải

điền vào đơn kiểm dịch cũng như kèm theo các giấy tờ nộp cho các cơ quan kiểm soát thực phẩm nhập khẩu thuộc trạm kiểm dịch, Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi xã hội Nhật Bản. Các cơ quan kiểm dịch của Nhật Bản sẽ lấy mẫu kiểm tra theo định kỳ (hàng năm) đối với tất cả các sản phẩm thực phẩm của các nước nhập khẩu vào quốc gia này. Theo kết quả kiểm tra, lô hàng không có vấn đề gì sẽ được cấp chứng nhận.

Theo *Luật Vệ sinh an toàn thực phẩm*, Nhật Bản sẽ duy trì tần suất kiểm tra 100% các chỉ tiêu Furazolidone, Enrofloxacin và Sulfadiazine đối với các lô hàng tôm nhập khẩu từ Việt Nam. Tuy nhiên, kể từ tháng 10/2016, các chất Sulfamethoxazole, Sulfadiazine và Chloramphenicol trong tôm nuôi đã được Nhật Bản loại bỏ ra khỏi danh sách giám sát theo sửa đổi và bổ sung của *Luật Vệ sinh an toàn thực phẩm* của Nhật Bản<sup>3</sup>.

Ngoài ra, Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản đã công bố mức dư lượng hóa chất tối đa (MRLs). Theo đó, những sản phẩm thủy sản nhập khẩu mà bị vượt quá mức MRLs trong danh sách xác nhận sẽ bị coi là vi phạm *Luật Vệ sinh an toàn thực phẩm* và bị từ chối tại cảng. Bên cạnh đó, Quinolone là một trong năm nhóm kháng sinh bị hạn chế sử dụng trong thực phẩm. Nhật bản là quốc gia có quy định rất khắt khe về Quinolone, cao hơn nhiều so với các thị khác như: Mỹ, EU, Ca-na-đa...

*Tiếp đến là quy định về bao gói, nhãn mác:* về bao gói, chất liệu rơm rạ bị nghiêm cấm sử dụng để đóng gói hàng hóa. Nhãn mác phải được dán theo thông lệ thương mại. Nhà sản xuất - kinh doanh xuất khẩu phải sử dụng tiếng Nhật in trên nhãn hàng thủy sản xuất khẩu (TSXK) và tuân thủ theo các quy định của: *Luật Tiêu chuẩn hóa và nhãn mác hàng nông, lâm sản; Luật An toàn vệ sinh thực phẩm; Luật Đo lường; Luật Bảo vệ sức khỏe; Luật Khuyến khích sử dụng hiệu*

*quả các nguồn tài nguyên; Luật Chống lại việc đánh giá cao, sai sự thật và mô tả gây hiểu lầm; Luật Bảo vệ sở hữu trí tuệ.*

Đối với mỗi loại sản phẩm TSXK khác nhau, Nhật Bản có yêu cầu ghi nhãn riêng biệt gồm:

- *Thủy sản tươi sống:* thông tin cung cấp trên nhãn mác cần đảm bảo theo *Luật Tiêu chuẩn hóa và nhãn mác hàng nông, lâm sản*, gồm: tên sản phẩm; nước xuất xứ; hàm lượng; tên và địa chỉ nhà nhập khẩu.

- *Thủy sản chế biến:* thông tin cung cấp trên nhãn mác cần đảm bảo theo *Luật Tiêu chuẩn hóa và nhãn mác hàng nông, lâm sản* và *Luật An toàn vệ sinh thực phẩm*, gồm: tên sản phẩm; thành phần; hàm lượng; hạn sử dụng; cách thức bảo quản; nước xuất xứ; tên và địa chỉ nhà nhập khẩu.

(2) Tiêu chuẩn kỹ thuật - yêu cầu về chứng nhận và tiêu chuẩn chất lượng.

- Tiêu chuẩn nông nghiệp Nhật Bản - JAS.

Tiêu chuẩn nông nghiệp Nhật Bản là tập hợp các quy định tiêu chuẩn về chất lượng, đưa ra các quy tắc ghi nhãn chất lượng và đóng dấu chất lượng tiêu chuẩn JAS. Các cơ quan có thẩm quyền cấp giấy chứng nhận JAS gồm: các tổ chức giám định thuộc Bộ Nông, Lâm, Ngư nghiệp; các tổ chức giám định của chính quyền địa phương và các tổ chức giám định JAS khác.

Để được cấp chứng nhận JAS, các sản phẩm phải có đủ các điều kiện sau: sản phẩm phải là nông sản đã có hoặc trong tương lai gần sẽ có một tiêu chuẩn JAS được quy định cho nó. Sản phẩm đó phải là sản phẩm có chất lượng khó xác định. Là sản phẩm mà người tiêu dùng cần được biết chất lượng của nó trước khi quyết định mua. Bộ Nông, Lâm, Ngư nghiệp Nhật Bản đặt ra các tiêu chuẩn về việc ghi nhãn chất lượng và buộc tất cả các nhà sản xuất phải tuân thủ các tiêu chuẩn đó, các quy định này được áp dụng đối với cả các sản phẩm nhập khẩu.

(3) Quy định tiêu chuẩn môi trường Ecomark.

Các sản phẩm thủy sản nhập khẩu không làm hại môi sinh sẽ được đóng dấu “Ecomark” của Cục Môi trường Nhật Bản. Để được đóng dấu Ecomark, sản phẩm cần đạt được ít nhất một trong các tiêu chuẩn sau: việc sử dụng sản phẩm đó không gây ô nhiễm môi trường hoặc có nhưng ít; việc sử dụng sản phẩm đó mang lại nhiều lợi ích cho môi trường; chất thải sau khi sử dụng không gây hại cho môi trường hoặc gây hại rất ít; sản phẩm đóng góp đáng kể vào việc bảo vệ môi trường ngoài các cách kể trên; một số quy định và dấu chứng nhận chất lượng khác

### 3. Cơ hội và thách thức xuất khẩu hàng thủy sản Việt Nam sang thị trường Nhật Bản

#### a. Cơ hội

Việt Nam và Nhật Bản đã ký kết các Hiệp định thương mại tự do song phương và đa phương VJFTA, AJCEP và CPTPP. Theo những điều khoản trong Hiệp định, nhiều mặt hàng TSXK Việt Nam sang Nhật Bản với mức thuế 0% ngay khi Hiệp định có hiệu lực. Bên cạnh đó, Nhật Bản cam kết hỗ trợ các DN thủy sản Việt Nam nhập khẩu nguyên liệu để chế biến, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất, xuất khẩu.

Ngoài ra, Việt Nam có thể khẳng định uy tín về chất lượng TSXK khi đã thâm nhập được vào thị trường Nhật Bản. Nhật Bản là một trong những thị trường khó tính, đòi hỏi yêu cầu cao về chất lượng, mẫu mã cũng bao bì hàng hóa. Sự kiểm soát về tiêu chuẩn đôi khi còn gay gắt hơn so với nhiều các quốc gia trên thế giới. Vì vậy, một khi đã vào được thị trường Nhật Bản, DN TSXK Việt Nam có thể khẳng định được uy tín và dễ dàng thâm nhập vào các thị trường khác.

#### b. Thách thức

*Thứ nhất*, DN gặp thách thức trong việc bảo đảm các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh thực phẩm. Đây có thể coi là thách thức lớn nhất

đối với thủy sản Việt Nam. Mặc dù có điều kiện thuận lợi, nhưng tình trạng dư lượng kháng sinh trong hàng TSXK Việt Nam vẫn còn cao. Dù có sự điều chỉnh, nhưng việc bảo đảm dư lượng kháng sinh dưới ngưỡng cho phép vẫn còn là vấn đề đáng lo ngại.

*Thứ hai*, DN TSXK đối mặt với chi phí tăng. Để thông quan, đưa thủy sản vào Nhật Bản, DN cần chuẩn bị các thủ tục giấy tờ cần thiết, bao gồm giấy chứng nhận sức khỏe và an toàn, kết quả thử nghiệm và các tài liệu xác minh các thành phần, phụ gia và phương pháp sản xuất. Bên cạnh đó, các lô hàng TSXK vào Nhật Bản đều phải đợi phía cơ quan Nhật kiểm tra dẫn đến chi phí lưu kho, lưu bãi tăng do chờ kết quả. Với những lý do trên, DN thủy sản Việt Nam có thể gặp thách thức trong việc phát sinh các chi phí.

*Thứ ba*, thủy sản Việt Nam gặp thách thức về cạnh tranh. Thủy sản Việt Nam chưa có năng suất và chất lượng cao, đẩy chi phí, giá thành lên cao dẫn đến khả năng cạnh tranh kém. Ngoài ra, các DN thương mại của Nhật Bản có xu hướng tìm nguồn nhập khẩu với giá rẻ hơn từ các nước khác, như: Ấn Độ, In-đô-nê-xi-a.

Như vậy, Việt Nam có điều kiện thuận lợi khi Nhật Bản dỡ bỏ các hàng rào thuế quan sau khi tham gia ký kết hiệp định. Tuy nhiên, việc áp dụng RCKT đối với thủy sản Việt Nam đã tạo ra không ít những khó khăn, thách thức đối với các DN thủy sản Việt Nam.

### 4. Giải pháp

*Một là*, DN cần nâng cao chất lượng từ nguồn nguyên liệu đầu vào đến sản phẩm cuối cùng. DN thủy sản cần lựa chọn và kiểm soát nguồn nguyên liệu chất lượng tốt và tận dụng sự hỗ trợ từ phía Nhật Bản. Tiếp đó, trong quá trình nuôi trồng, đánh bắt thủy sản cần lưu ý thường xuyên kiểm tra dư lượng kháng sinh, bảo đảm lượng kháng sinh luôn trong ngưỡng cho phép. Quá trình theo dõi, giám sát cần phải được đưa cụ thể vào

kế hoạch và thực hiện theo đúng lịch trình. Làm được điều đó, chất lượng sản phẩm có thể được kiểm soát và nâng cao hơn.

*Hai là*, các DN thủy sản nên xin cấp chứng nhận JAS, Ecomark của Nhật Bản. Mặc dù các tiêu chuẩn là tự nguyện, không bắt buộc, nhưng nếu các DN đạt được các chứng nhận của tổ chức Nhật Bản, tiềm năng XKTS sang thị trường Nhật sẽ cao hơn, tránh những rủi ro bị từ chối hay kiểm tra lâu tại cảng, giảm các chi phí phát sinh. Để đạt được điều đó, các DN cần chủ động tìm hiểu và nắm bắt các quy định, tiêu chuẩn của Nhật Bản đối với hàng thủy sản nhập khẩu và có kế hoạch khi sản xuất chế biến TSXK.

*Ba là*, bên cạnh việc bảo đảm chất lượng sản phẩm, bao bì và giá cả cũng là vấn đề DN XKTS nên quan tâm. Về bao bì, DN cần bảo đảm đóng gói, cung cấp thông tin nhãn theo đúng quy định của Nhật Bản, đồng thời, đầu tư vào thiết kế bao bì bắt mắt, hấp dẫn người tiêu dùng. Bên cạnh đó, để vượt qua đối thủ cạnh tranh, DN có thể sử dụng công cụ giá. Để đưa ra mức giá rẻ hơn, DN có thể mở rộng quy mô sản xuất, tận dụng lợi ích kinh tế

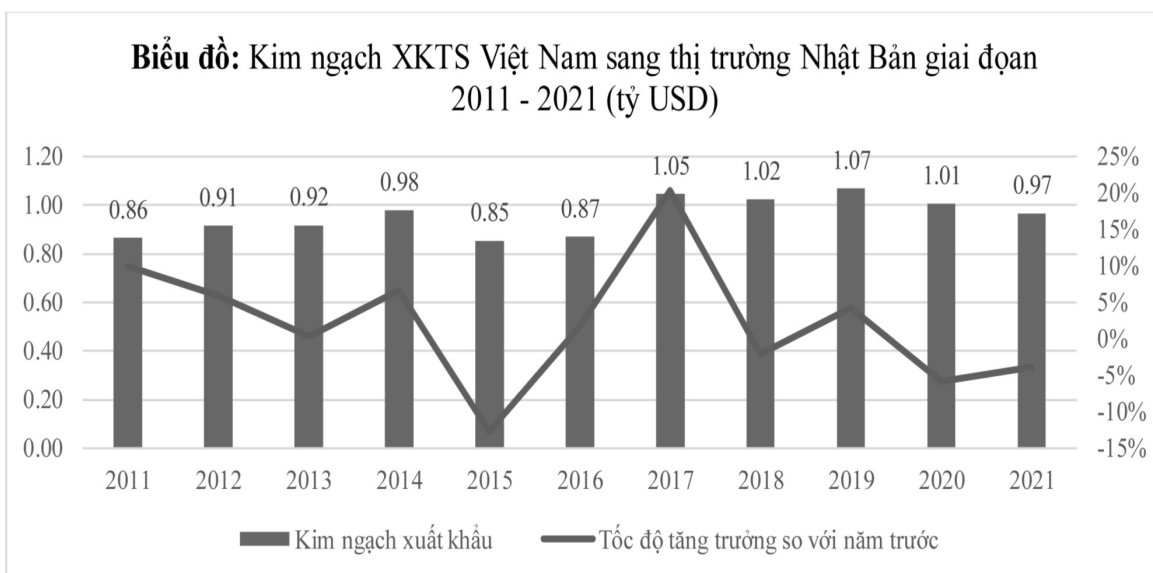
theo quy mô.

*Bốn là*, DN XKTS cần kết nối chặt chẽ với Chính phủ, Hiệp hội Chế biến và XKTS Việt Nam. Sự gắn kết chặt chẽ với Chính phủ cũng như hiệp hội giúp cho DN có điều kiện thuận lợi trong việc tiếp cận sự hỗ trợ. Bên cạnh đó, thông qua Hiệp hội, DN có thể nắm bắt rõ hơn những quy định, sự thay đổi của thị trường từ đó có sự điều chỉnh cho phù hợp với từng thị trường, đặc biệt là thị trường khó tính như Nhật Bản. DN có thể tham gia các hội thảo, hội nghị do Chính phủ, hiệp hội tổ chức để đề xuất những khó khăn của DN cũng như tiếp thu những kinh nghiệm, bài học phát triển DN □

**Chú thích:**

1, 2. *ITC calculations based on Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) statistics since January, 2021. Bilateral trade between Viet Nam and Japan. Viet Nam's exports to Japan (Value in 2019, 2020, 2021).* <https://www.trademap.org>, real time check December 29, 2022.

3. *Quy định nhập khẩu thủy sản tại một số thị trường.* <https://thuysanvietnam.com.vn>, ngày 06/7/2020.



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu của Trademap.org

# STATE MANAGEMENT REVIEW

## NATIONAL ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION

### EDITORIAL BOARD

Dr. Dang Xuan Hoan  
Dr. Nguyen Quang Vinh  
Assoc.Prof.Dr. Trieu Van Cuong  
Dr. Nguyen Dang Que  
Prof.Dr. Nguyen Dang Thanh  
Prof.Dr. Dinh Van Tien  
Assoc.Prof.Dr. Luu Kiem Thanh  
Assoc.Prof.Dr. Le Thi Van Hanh  
Assoc.Prof.Dr. Luong Thanh Cuong  
Assoc.Prof.Dr. Dang Khac Anh  
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Hong Hai  
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Van Hau  
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Hoang Hien  
Assoc.Prof.Dr. Hoang Mai  
Assoc.Prof.Dr. Tran Thi Dieu Oanh  
Assoc.Prof.Dr. Huynh Van Thoi  
Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Thu Van

### EDITOR IN-CHIEF

Nguyen Quang Vinh

### DEPUTY EDITOR IN-CHIEF

Ta Quang Tuan  
Nguyen Toan Thang

### SUBEDITOR

Nguyen Thi Hong Ngoc

### EDITORIAL OFFICE

73 Nguyen Hong Str., Dong Da Dist., Hanoi  
Tel: (84-24) 38359958  
(84-24) 37735790 - (84-24) 37735764  
Email: tcquanlynhanuoc93@gmail.com  
Http://www.quanlynhanuoc.vn

# CONTENTS

## ISSUE No 325 (February 2023)

### STUDY - EXCHANGE

#### Nguyen Quoc Suu

Some requirements for completing the institutions of the socialist rule-of-law State of the People, by the People, and for the People in Viet Nam 3

#### Pham Thi Thuy

Viewpoints of Marxism-Leninism, Ho Chi Minh's thought on a rule-of-law state, and the Party's application at present 9

#### Le Thanh Binh

Guaranteeing the exercise of the legislative power in the socialist rule-of-law State of Viet Nam 14

#### Nguyen Dinh Bac

Theoretical basis of building revolutionary ethical standards of cadres and Party members in the new period 19

#### Do Duy Tuan - Vu Dinh Huynh

Strictly implementing the principles of self-criticism and criticism in building Party organizations 24

#### Hoang Ngoc Bich

Promoting democracy in society in our country at present 29

#### Vo Kim Son

Delegation and the responsibility in the delegation of tasks and powers 34

#### Le Thi Thu Phuong

Tourism development trends in Viet Nam after the Covid-19 pandemic 40

#### Nguyen Van Quang - Nguyen Tu Anh

Preserving and promoting the cultural identity of ethnic minorities in the international integration 45

#### Pham Hong Thai - Nguyen Thi Yen Nhi

Bureaucracy in the state management - theoretical understandings 50

#### Truong Cong Hoa

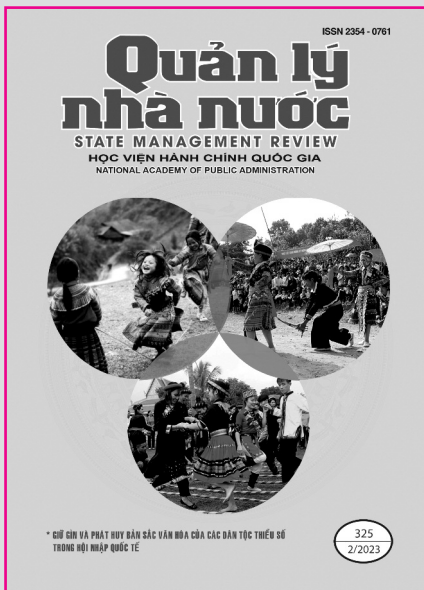
The role of the public service culture for the current contingent of cadres, civil servants, and public employees 56

#### Nguyen Thi Ha

Development and management of electronic documents in the context of digital transformation 62

#### Nguyen Thi Thanh Nga

Impact of the Industrial Revolution 4.0 on privacy 66



## REPRESENTATIVE OFFICES

- ◆60/1 Le Thi Rieng Street, Ben Thanh Ward, District 1, Ho Chi Minh City
- ◆02 Truong Quang Tuan Street, Buon Ma Thuot City, Dak Lak province
- ◆201 Phan Boi Chau Street, Hue City, Thua Thien - Hue province

Publishing Licence No: 319/GP-BTTTT, dated 21/7/2020.

Printed and processed by  
Truong Xuan printing Co.,Ltd.

**Price: 30.000 VND**

<b>Nguyen Vinh Hung - Nguyen Thi Dinh Huong</b>	<b>71</b>
Procedures for an online hearing of a civil trial	
<b>Nguyen Trong Xuan - Do Hong Quan - Nguyen Tuan Dung</b>	<b>77</b>
Ensuring social security for employees in enterprises	
<b>Nguyen Manh Hung</b>	
Improving the effectiveness of the research and application of artificial intelligence in the immigration management	<b>81</b>
<b>Pham Thi Hoa</b>	
High-quality human resources developing for international integration in Viet Nam	<b>86</b>

## PRACTICAL EXPERIENCE

<b>Nguyen Thanh Tra</b>	
Improving the quality of the human resources to develop community-based tourism in Lao Cai province	<b>90</b>
<b>Pham Thanh Son - Do Van Phuc</b>	
Restructuring agriculture towards effective, sustainable development of green agriculture in Ha Noi	<b>93</b>
<b>Chau Dinh Duong</b>	
Realizing the goal of poverty reduction in Son La province - the current situation and solutions	<b>98</b>
<b>Nguyen Thi Nhung</b>	
Solutions to create work motivation for employees in vocational schools and colleges in Ho Chi Minh City	<b>102</b>
<b>Tran Ngoc Hoi - Vuong Ba Thanh</b>	
The civil defense leadership of the city and provincial Party Committees in the Military Zone 7 at present	<b>106</b>
<b>Nguyen Danh Nhan - Nguyen Ngoc Tu</b>	
Promoting the militia and self-defense forces in the national defense in Thanh Mien district (Hai Duong)	<b>110</b>

## KNOWLEDGE ECONOMY AND E-GOVERNMENT

<b>Nguyen Thi Thu Hoa - Nguyen Duc Kim Ngan</b>	
Piloting examination to the leadership and management positions in Ha Noi and Ho Chi Minh City - recommendations and suggestions	<b>113</b>

## LOOKING ABROAD

<b>Bounmylaofaidang</b>	
Agricultural development associated with tourism in Luang Prabang province, Lao People's Democratic Republic	<b>118</b>
<b>Le Hoang Quynh</b>	
Japan's technical barriers to trade to Vietnamese seafood export	<b>122</b>