

TÍNH NĂNG ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH CỦA CÁN BỘ SỞ, NGÀNH THÀNH PHỐ CẦN THƠ: VẤN ĐỀ CHÍNH SÁCH VÀ KHUYẾN NGHỊ

★ ĐINH TÂN PHONG

Viện Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ

● **Tóm tắt:** Tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ là một yếu tố rất quan trọng, quyết định chất lượng hoạt động của cơ quan, đơn vị nói riêng và hiệu quả quản lý nhà nước nói chung. Trên cơ sở kết quả khảo sát Bộ chỉ số đánh giá năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và địa phương của thành phố Cần Thơ năm 2023, bài viết nhận diện một số vấn đề đặt ra về tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức cấp sở, ngành của thành phố Cần Thơ và đề xuất một số khuyến nghị cụ thể.

● **Từ khóa:** Tính năng động; trách nhiệm giải trình; thành phố Cần Thơ; DDCL.

1. Vai trò của tính năng động và trách nhiệm giải trình đối với cán bộ, công chức cấp sở ở địa phương

1.1. Vai trò của cấp sở và cán bộ, công chức cấp sở trong quản lý nhà nước

Sở là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương theo quy định của pháp luật và theo phân công hoặc ủy quyền của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh⁽¹⁾. Như vậy, theo nghĩa hẹp, cấp sở là một cấp cơ quan hành chính bao gồm những cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban thực hiện chức năng quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện một

số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và theo quy định của pháp luật; góp phần bảo đảm sự thống nhất quản lý của ngành hoặc lĩnh vực công tác từ Trung ương đến địa phương, hiện thực hóa những mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Theo nghĩa rộng, cấp sở có thể hiểu bao gồm các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cơ quan đại diện của các Bộ, cơ quan ngang Bộ tại địa phương (gồm các cục và chi cục; trong đó, cục là cơ quan đại diện tại cấp tỉnh, chi cục là cơ quan đại diện tại cấp huyện). Mặc dù có vai trò quan trọng nhưng các cơ quan cấp sở lại không phải là cơ quan Hiến định trong Hiến pháp mà là cơ quan được tổ chức, thành lập bởi luật và các văn bản dưới luật như nghị định của Chính phủ. Cụ thể, hiện nay, việc thành lập, tổ

chức và hoạt động của các cơ quan cấp sở được thực hiện thống nhất theo quy định tại Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 và Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Như vậy, có thể nói một cách khái quát là hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý nhà nước của chính quyền cấp tỉnh nói chung và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nói riêng chỉ có thể đạt hiệu quả cao khi các cơ quan cấp sở được xây dựng, kiện toàn đáp ứng với yêu cầu phát triển trong từng thời kỳ, bối cảnh cụ thể.

Trong đó, điều kiện, yếu tố quyết định hiệu quả hoạt động của các cơ quan cấp sở nằm ở đội ngũ cán bộ, công chức cấp sở. Đây là những người trực tiếp triển khai thực thi công vụ của các cơ quan cấp sở. Cán bộ, công chức cấp sở là một mắt xích quan trọng, không thể thiếu, của hệ thống quản lý nhà nước ở địa phương. Đội ngũ này có nhiệm vụ trực tiếp tham mưu, xây dựng và tổ chức thực thi chính sách, pháp luật; thực hiện công tác quản lý đối với các ngành, lĩnh vực tại địa phương, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành của chính quyền cấp tỉnh⁽²⁾.

Do đó, cán bộ, công chức cấp sở không chỉ là một bộ phận hợp thành của cơ cấu tổ chức của cơ quan hành chính ở địa phương mà còn có vị trí, vai trò rất quan trọng, thậm chí mang tính quyết định đối với năng lực quản lý, điều hành của chính quyền cấp tỉnh. Đây là một trong những

động lực quan trọng hàng đầu giúp xây dựng và củng cố niềm tin của người dân và doanh nghiệp đối với chính quyền, thúc đẩy quá trình cải cách hành chính, nâng cao năng lực cạnh tranh của đơn vị và cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh trong lĩnh vực quản lý nhà nước chuyên ngành tại địa phương.

1.2. Vai trò của tính năng động và trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức

Tính năng động trong thực thi công vụ: Theo Từ điển Tiếng Việt, năng động được hiểu là sự hoạt động tích cực do bản thân tự thúc đẩy, có tác động tích cực làm biến đổi thế giới xung quanh⁽³⁾. Theo đó, sự năng động trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức được thể hiện qua sự chủ động, tích cực, dám nghĩ, dám làm, làm việc một cách nhiệt huyết, luôn cố gắng hết sức để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay, năng động trong thực thi các nhiệm vụ là phẩm chất cần thiết để cán bộ, công chức vượt qua những trở ngại, ràng buộc của hoàn cảnh; từ đó, đạt được mục đích, kết quả cao, đạt được các thành tựu trong công việc, đóng góp vào sự phát triển chung của cơ quan, đơn vị, địa phương và đất nước.

Tính năng động trong thực thi công vụ thể hiện ở những điểm sau: không ngừng tư duy, tìm tòi và đưa ra những sáng kiến mới, phát triển các ý tưởng mới; luôn tiên phong, táo bạo trong công việc; luôn chủ động tìm kiếm cơ hội,

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay, năng động trong thực thi các nhiệm vụ là phẩm chất cần thiết để cán bộ, công chức vượt qua những trở ngại, ràng buộc của hoàn cảnh; từ đó, đạt được mục đích, kết quả cao, đạt được các thành tựu trong công việc, đóng góp vào sự phát triển chung của cơ quan, đơn vị, địa phương và đất nước.

không thụ động, ỷ lại; dám nghĩ, dám làm, mạnh dạn thử sức, dám đương đầu với khó khăn; quyết liệt trong hành động, dám chịu trách nhiệm về hoạt động của mình; luôn tìm cách thay đổi để bản thân ngày càng hoàn thiện hơn; xử lý mọi vấn đề một cách dân chủ, cởi mở, vận dụng hợp lý các quy định, không nhất thiết phải theo lối mòn và đặc biệt luôn đặt lợi ích chung lên hàng đầu⁽⁴⁾. Hiện nay, việc đo lường, đánh giá về tính năng động trong thực thi công vụ được thực hiện thông qua chỉ số thành phần “Tính năng động của chính quyền cấp tỉnh” trong Bộ chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI). Theo đó, chỉ số này tập trung đánh giá về thái độ, sự quyết liệt, sáng tạo và linh hoạt của chính quyền cấp tỉnh, mà đặc biệt là lãnh đạo tỉnh trong giải quyết các vấn đề khó khăn cho doanh nghiệp⁽⁵⁾. Trong khi đó, đối với Bộ chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và quận, huyện (DDCI), mặc dù từng tỉnh, thành có thể lựa chọn, thay đổi nội dung, bổ sung, hoặc giảm bớt các chỉ tiêu sao cho phù hợp với thực tiễn quản trị, điều hành của địa phương nhưng thông qua tìm hiểu mẫu Phiếu khảo sát của một số tỉnh, thành trên cả nước, có thể đúc kết rằng, tính năng động trong thực thi công vụ được hiểu là sự chủ động của người đứng đầu và cán bộ, công chức trong nắm bắt và xử lý được những bất cập, vướng mắc trong phạm vi quyền hạn; tham mưu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh những giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp, cải thiện môi trường đầu tư tại địa phương⁽⁶⁾.

Trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ: Trong quản lý nhà nước, việc thực hiện giải trình giúp người dân và xã hội biết được “Nhà nước đang làm gì và đang làm như thế nào?”. Theo đó, trách nhiệm giải trình trong quản lý nhà nước được hiểu là nghĩa vụ cung cấp, lý giải những thông tin, dữ liệu của hoạt động quản lý

nhà nước một cách đầy đủ, rõ ràng và các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phải chịu trách nhiệm về hoạt động đó⁽⁷⁾. Như vậy, trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ có thể được hiểu là việc cán bộ, công chức phải giải đáp những thắc mắc của người dân và phải chịu trách nhiệm về những hậu quả xảy ra trong hoạt động công vụ. Điều này nghĩa là, cán bộ, công chức khi thực thi công vụ phải có trách nhiệm đối thoại và giải thích đối với những kiến nghị, yêu cầu và khúc mắc của người dân trong quá trình thực thi nhiệm vụ được giao. Điều này không chỉ giúp tăng cường tính công khai, minh bạch trong hoạt động quản lý nhà nước mà còn giúp phát huy dân chủ trong quản lý xã hội. Khi mà người dân có thể yêu cầu các cơ quan nhà nước giải đáp và làm rõ những vấn đề liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích chính đáng của bản thân thì sẽ có điều kiện bảo vệ quyền lợi của mình hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, trách nhiệm giải trình còn đặt ra vấn đề về hậu quả mà cơ quan, cá nhân có thẩm quyền phải gánh chịu nếu xảy ra những sai phạm trong quá trình thi hành nhiệm vụ, gây thiệt hại hoặc xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người dân⁽⁸⁾.

Hiện nay, trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức được đánh giá thông qua Bộ chỉ số Quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI). Theo đó, từ năm 2018 đến nay, Báo cáo PAPI điều tra việc thực hiện trách nhiệm giải trình trong hoạt động của chính quyền địa phương trên ba trục nội dung chính gồm: (i) Mức độ và hiệu quả tương tác với chính quyền địa phương; (ii) Giải đáp khiếu nại, tố cáo, khúc mắc của người dân; (iii) Tiếp cận dịch vụ tư pháp. Có thể thấy, Báo cáo PAPI đã cơ bản tiếp cận được với nội hàm của trách nhiệm giải trình trong hoạt động quản lý nhà nước. Tuy nhiên, trục nội dung này vẫn chưa xem xét đến nhận thức và tinh thần

dám chịu trách nhiệm đối với những sai sót, sai phạm và những hậu quả phát sinh của đội ngũ cán bộ, công chức địa phương⁽⁹⁾.

Tương tự, đối với Bộ chỉ số DDCI, các địa phương hiện nay cũng chỉ mới xem xét đến yếu tố đối thoại, giải đáp những khúc mắc, kiến nghị của đồng doanh nghiệp mà chưa xây dựng được các chỉ tiêu thành phần nhằm đánh giá tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức sở ngành và quận, huyện đối với những hậu quả xảy ra trong quá trình thực thi công vụ⁽¹⁰⁾.

Từ những phân tích trên cho thấy, tính năng động và trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ có mối quan hệ chặt chẽ. Theo đó, tính năng động là sự chủ động, tích cực của cán bộ, công chức trong thực hiện công vụ được giao. Điều này sẽ thúc đẩy việc thực hiện nghiêm túc trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức. Bởi lẽ, chỉ khi cán bộ, công chức thực sự năng động trong công tác mới quan tâm thực hiện nghiêm túc trách nhiệm đối thoại và giải thích, giải đáp đối với những kiến nghị, yêu cầu và khúc mắc của người dân, doanh nghiệp. Ngược lại, việc thực hiện trách nhiệm giải trình đặt ra yêu cầu cho cán bộ, công chức phải luôn trao đổi kiến thức, kỹ năng trong công việc và nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; bởi vì, trong quá trình thực thi công vụ, cán bộ, công chức luôn phải sẵn sàng thực hiện nghĩa vụ đối thoại, lý giải những thắc mắc, khó khăn của người dân và doanh nghiệp. Điều này nghĩa là, tính năng động và trách nhiệm giải trình không chỉ yêu cầu cán bộ, công chức cấp sở phải “hành động” vì lợi ích chung mà còn đặt ra điều kiện, yêu cầu rằng, những “hành động” đó phải mang lại hiệu ứng tích cực, giúp cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc cho người dân, doanh nghiệp, góp phần thu hút đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong khi đó, nếu nói riêng về tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ lãnh đạo cấp sở có thể nhìn nhận dựa trên nhiều khía cạnh khác nhau. Theo đó, lãnh đạo của cấp sở là những người có thể đưa ra hoặc tập hợp các sáng kiến về cải cách thủ tục hành chính, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, hoàn thiện cơ chế, chính sách thuộc lĩnh vực mình phụ trách thông qua các chương trình, đề án, dự án và kế hoạch triển khai cụ thể. Bên cạnh đó, cán bộ lãnh đạo của các sở, ban, ngành cũng là người có thể vận dụng linh hoạt các cơ chế, chính sách, quy định pháp luật của Nhà nước trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn được giao nhằm tạo điều kiện dễ dàng hơn cho người dân, những đối tượng kinh doanh thuộc phạm vi quản lý trong thực hiện các thủ tục hành chính.

Như vậy, tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ lãnh đạo sở, ngành thể hiện qua mức độ sâu sát, gần gũi và sự chủ động của họ trong việc tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong lĩnh vực quản lý, cũng như sự tích cực trong giải quyết những yêu cầu, kiến nghị của người dân, doanh nghiệp thông qua công tác đối thoại. Do đó, có thể nói, tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ lãnh đạo các sở, ngành ngoài việc được thể hiện dựa trên những kết quả quản lý, điều hành trong lĩnh vực quản lý còn được đánh giá thông qua những phản ánh, nhìn nhận của người dân và doanh nghiệp trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động đầu tư, sản xuất và kinh doanh.

2. Bộ chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và quận, huyện (DDCI)

Bộ chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và quận, huyện (Department and District Competitiveness Index - là DDCI) lần đầu tiên được triển khai xây dựng tại Việt Nam vào năm 2013 bởi Tổ chức Economica Vietnam và Ủy ban nhân

dân tỉnh Lào Cai. Đây là lần đầu tiên, bộ khung chỉ số về đánh giá các lĩnh vực quản lý và điều hành kinh tế (economic governance) ở cấp địa phương được hình thành và xây dựng. Theo đó, DDCI được xây dựng nhằm đo lường chất lượng quản lý, điều hành kinh tế của các cơ quan chính quyền cấp quận, huyện và sở, ngành. Đây là những cấp chính quyền có quan hệ trực tiếp với các cơ sở kinh tế trên địa bàn như hộ kinh doanh, doanh nghiệp và các hợp tác xã.

Hiện nay, Bộ chỉ số DDCI đã được nhiều tỉnh, thành trên cả nước lựa chọn triển khai. Đến nay, trên cả nước có tổng cộng 48 tỉnh, thành đã triển khai đánh giá và 06 tỉnh đã xây dựng xong kế hoạch đánh giá. Việc triển khai đánh giá thực tiễn theo Bộ chỉ số trên cả nước trong thời gian qua cho thấy, đây là bộ công cụ rất quan trọng, cung cấp những cơ sở, số liệu rất hữu ích giúp lãnh đạo chính quyền cấp huyện và các sở, ngành có cơ sở để tự nhìn nhận, đánh giá lại những tồn tại, điểm nghẽn trong công tác quản lý điều hành kinh tế của mình. Từ đó, tạo động lực mạnh mẽ để lãnh đạo đơn vị và địa phương triển khai các biện pháp nâng cao năng lực quản lý, điều hành và đặc biệt là cải thiện chất lượng phục vụ cộng đồng doanh nghiệp ngày càng tốt hơn, hỗ trợ đắc lực cho việc nâng cao chất lượng môi trường kinh doanh và năng lực cạnh tranh tại tỉnh.

Như vậy, Bộ chỉ số DDCI hướng tới mục tiêu chính là nhằm nâng cao chất lượng quản lý và điều hành kinh tế tại cấp tỉnh và huyện. Do đó, việc triển khai khai đánh giá thực tế theo Bộ chỉ số dựa trên quan điểm nền tảng là tìm hiểu các doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh kỳ vọng như thế nào đối với chất lượng quản lý, điều hành và phục vụ của các cơ quan chính quyền cấp huyện và các sở, ngành trong công tác quản lý và điều hành kinh tế.

Do nhiệm vụ, chức năng quản lý, điều hành và đối tượng phục vụ chính giữa cơ quan chính quyền cấp huyện và các sở, ngành là khác nhau nên Bộ chỉ số DDCI sử dụng hai nhóm chỉ số nhằm đánh giá năng lực điều hành của chính quyền cấp huyện và cấp sở, ngành.

Theo *Economica Vietnam*⁽¹⁾, các chỉ số thành phần được sử dụng nhằm đánh giá năng lực điều hành của chính quyền cấp huyện gồm 10 chỉ số cốt lõi: Chi phí gia nhập thị trường; Khả năng tiếp cận đất đai và địa điểm kinh doanh; Chất lượng dịch vụ công trong cấp phép và hiệu quả của công tác thanh tra, kiểm tra; Tính năng động, tiên phong của lãnh đạo huyện; Hiệu quả công tác đối thoại và trách nhiệm giải trình; Minh bạch thông tin và đối xử công bằng; Hiệu quả cải cách thủ tục hành chính, chất lượng dịch vụ công và hiệu quả của bộ phận một cửa; Hiệu quả hoạt động hỗ trợ kinh doanh; Chi phí không chính thức; Hiệu quả của công tác an ninh trật tự bảo đảm môi trường kinh doanh an toàn.

Trong khi đó, chỉ số thành phần của Bộ chỉ số DDCI được sử dụng nhằm đánh giá năng lực điều hành của cấp sở, ngành bao gồm 5 chỉ số cốt lõi có tính phổ quát và phù hợp để áp dụng với tất cả các sở, ngành, bao gồm: Hiệu quả thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, quy hoạch, kế hoạch; Chất lượng dịch vụ công; Minh bạch thông tin và đối xử công bằng; Tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ lãnh đạo sở, ngành; Chi phí không chính thức. Bên cạnh đó, Bộ chỉ số cấp sở, ngành còn có thể được xây dựng bao gồm một số chỉ số thành phần mở rộng, như: (i) Ứng dụng công nghệ thông tin, Chính phủ điện tử trong quản lý, điều hành; (ii) Chi phí và thời gian thực hiện thủ tục hành chính và dịch vụ công; (iii) Chú trọng tới phát triển bền vững và bao trùm trong quản lý, điều hành.



Trụ sở Trung tâm Phục vụ hành chính công Thành phố Cần Thơ _ Ảnh: baocantho.com.vn

Mặt khác, theo nghiên cứu của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)⁽¹²⁾, khi xây dựng DDCI, các tỉnh, thành phố có thể lựa chọn những nội dung phù hợp với yêu cầu và tình hình thực tiễn của địa phương và tham khảo mô hình sẵn có là bộ chỉ số PCI. Một số tỉnh, thành phố trong quá trình thực hiện đã có những sự điều chỉnh, phát triển nội dung đánh giá, với các chỉ số thành phần cụ thể. Cho đến năm 2018, Bộ chỉ số DDCI đã được nhiều địa phương thiết kế, xây dựng gồm 08 chỉ số thành phần chính là: Vai trò người đứng đầu; Tính minh bạch và tiếp cận thông tin; Tính năng động và hiệu lực của hệ thống sở, ban, ngành và chính quyền địa phương; Chi phí thời gian; Chi phí không chính thức; Cạnh tranh bình đẳng; Hỗ trợ doanh nghiệp; Thiết chế pháp lý và an ninh trật tự.

Hiện nay, Bộ chỉ số DDCI năm 2023 của Cần Thơ được chia làm 02 Bộ chỉ số thành phần gồm: Bộ chỉ số năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và Bộ chỉ số năng lực cạnh tranh quận, huyện. Trong đó, Bộ chỉ số cấp sở, ngành bao gồm 12 chỉ số thành phần bao gồm: Tính minh bạch thông tin và đối xử công bằng; Tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành; Hiệu quả thực hiện các văn bản pháp luật và thiết chế pháp lý; Chi phí và thời gian thực hiện thủ tục hành chính và dịch vụ công; Chất lượng dịch vụ công và bộ phận một cửa; Chi phí không chính thức; Chính quyền điện tử; Hỗ trợ kinh doanh và doanh nghiệp; Vai trò người đứng đầu; Đào tạo lao động; Vai trò trung tâm vùng; Hỗ trợ đổi mới sáng tạo.

Đồng thời, Bộ chỉ số quận, huyện bao gồm: Chi phí gia nhập thị trường; Tính minh bạch

thông tin và đối xử công bằng; Khả năng tiếp cận đất đai và địa điểm kinh doanh; Chất lượng dịch vụ công trong cấp phép và hiệu quả của công tác thanh tra, kiểm tra; Tính năng động, tiên phong của lãnh đạo quận/ huyện; Chi phí không chính thức; Hiệu quả cải cách thủ tục hành chính, chất lượng dịch vụ công và hiệu quả của bộ phận một cửa; Hiệu quả công tác đối thoại và trách nhiệm giải trình; Hiệu lực thực hiện các văn bản pháp luật, thiết chế pháp lý và an ninh trật tự; Chính quyền điện tử; Vai trò trung tâm vùng; Hỗ trợ đổi mới sáng tạo.

Điểm khác biệt cơ bản giữa 02 Bộ chỉ số này là Bộ chỉ số quận, huyện toàn diện hơn. Do Ủy ban nhân dân quận, huyện có thẩm quyền toàn diện trên tất cả các lĩnh vực, trong khi chức năng, nhiệm vụ của các sở, ngành chỉ gói gọn trong một hoặc một số ngành, lĩnh vực nhất định. Cụ thể, các chỉ số thành phần không được thiết kế cho Bộ chỉ số cấp sở bao gồm: khả năng tiếp cận đất đai, chi phí gia nhập thị trường. Đây là 02 chỉ số rất quan trọng trong việc đánh giá tình hình môi trường đầu tư tại địa phương nhưng không thể thiết kế để đánh giá chung cho các sở, ngành. Bởi lẽ, khả năng tiếp cận đất đai là đặc thù quản lý của Sở Tài nguyên và Môi trường, còn chi phí gia nhập thị trường lại liên quan mật thiết đến các thủ tục đăng ký kinh doanh do Sở Kế hoạch và Đầu tư phụ trách.

3. Đánh giá tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành thành phố Cần Thơ

Tại thành phố Cần Thơ, Bộ chỉ số DDCI được triển khai đánh giá từ năm 2021. Đến nay, Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ tiếp tục xem đây là kênh phản ánh tiếng nói của cộng đồng doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh một cách khách quan, minh bạch giúp Ủy ban nhân dân thành phố xác định được những giải pháp hữu

hiệu nhằm khắc phục những hạn chế trong công tác chỉ đạo, điều hành có trọng tâm, trọng điểm; tiếp tục phát huy các điểm mạnh của các sở, ngành, Ủy ban nhân dân các quận, huyện. Kết quả được phản ánh thông qua DDCI cũng được coi là một động lực để tạo ra sự cạnh tranh, thi đua nâng cao chất lượng điều hành trên tất cả các lĩnh vực của các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các quận, huyện.

Bộ chỉ số DDCI của thành phố Cần Thơ có sự thay đổi các chỉ số thành phần qua từng năm dựa trên những nhiệm vụ quan trọng mà Cần Thơ đang xác định là cấp bách, trọng tâm để thúc đẩy các sở, ngành và Ủy ban nhân dân các quận, huyện có thể xây dựng chương trình hành động, kế hoạch triển khai hiệu quả, giúp tạo chuyển biến mạnh mẽ trong công tác chỉ đạo, điều hành, phát triển kinh tế - xã hội.

Chỉ số thành phần “Tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành” thành phố Cần Thơ được kế thừa từ chỉ số “Tính năng động của lãnh đạo, người đứng đầu cán bộ địa phương và sở, ban, ngành” thuộc Bộ chỉ số DDCI của thành phố Cần Thơ năm 2022 do Viện Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ xây dựng và chỉ số thành phần “Tính năng động của chính quyền tỉnh” thuộc Bộ chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) do Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) phối hợp với Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID) thực hiện.

Theo đó, chỉ số thành phần “Tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành” thành phố Cần Thơ” được xây dựng gồm bảy tiêu chí đánh giá cụ thể, được ký hiệu từ B10 đến B16 trong các bảng câu hỏi: B10) Lãnh đạo sở, ban, ngành này tích cực đưa ra sáng kiến, thực hiện các chương trình, chủ trương của Ủy ban nhân dân thành phố trong khuôn khổ pháp luật nhằm tạo môi trường kinh doanh, đầu tư thuận

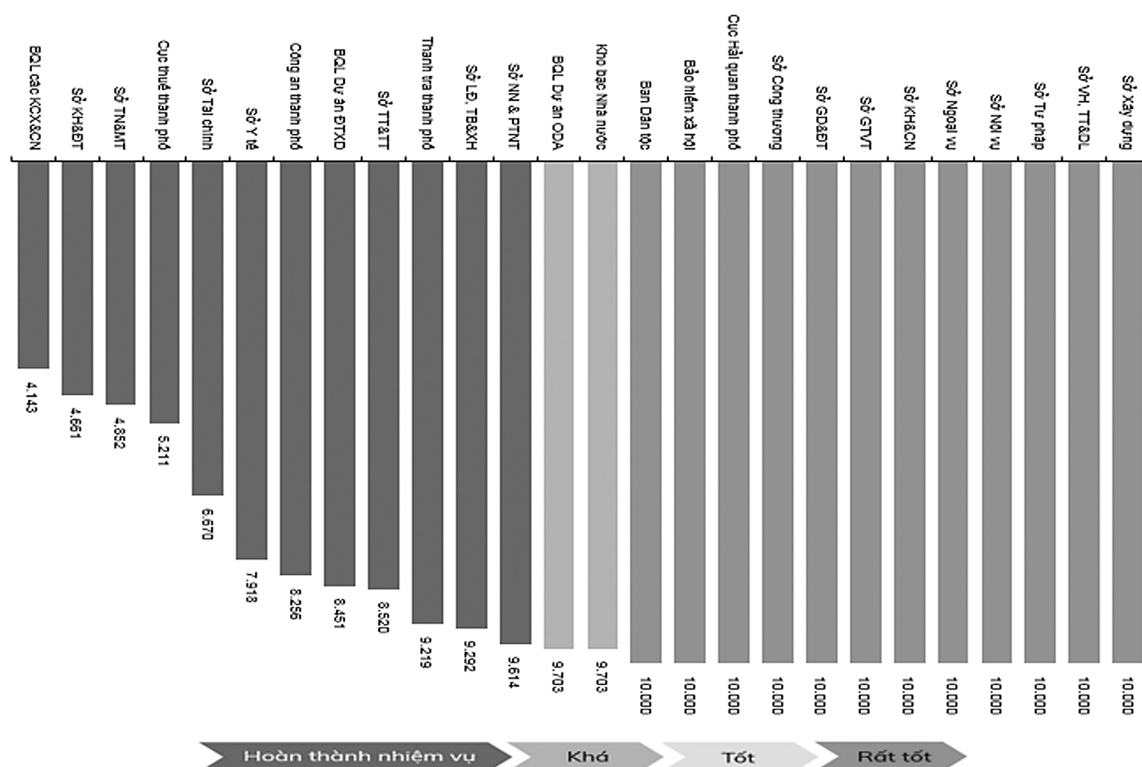
lợi; B11) Lãnh đạo sở, ban, ngành này thường xuyên nắm bắt và xử lý được những vướng mắc trong phạm vi quyền hạn; B12) Không có việc đùn đẩy trách nhiệm giữa sở, ban, ngành này hoặc các địa phương khác lên cấp có thẩm quyền cao trong giải quyết các vấn đề liên quan cho doanh nghiệp; B13) Thường xuyên tổ chức và cử cán bộ tham gia các buổi đối thoại với các doanh nghiệp nhằm tháo gỡ khó khăn và kiến nghị của họ; B14) Nội dung của hoạt động đối thoại giải quyết thỏa đáng các yêu cầu/ vấn đề của các doanh nghiệp; B15) Lãnh đạo sở, ban, ngành này đã chú trọng đến yếu tố bình đẳng giới, dân tộc thiểu số, trong công tác quản lý, điều hành kinh tế, triển khai chính sách về phát triển kinh doanh, phát triển kinh tế; B16) Lãnh

đạo sở, ban, ngành này đã chú ý tới các yếu tố về môi trường sinh thái trong công tác quản lý, điều hành kinh tế, triển khai chính sách về phát triển kinh doanh, phát triển kinh tế.

3.1. Kết quả đánh giá

Trong chỉ số thành phần “Tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ban, ngành” nói riêng và tất cả các chỉ số thành phần nói chung, việc phân nhóm kết quả được dựa vào các cơ sở sau: (i) Nhóm rất tốt: Điểm đánh giá 10; (ii) Nhóm tốt: Không phân loại do có nhiều điểm 10; (iii) Nhóm khá: $10 > \text{Điểm đánh giá} \geq 9,703$; (iv) Nhóm hoàn thành nhiệm vụ: Điểm đánh giá $< 9,703$. Theo đó, kết quả xếp hạng và điểm số của các sở, ban, ngành được thể hiện qua hình dưới đây.

Biểu đồ xếp hạng và điểm số chỉ số thành phần tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ban, ngành thành phố Cần Thơ năm 2023



Nguồn: Viện Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ⁽¹³⁾

Năm 2023 là năm có những biến động khó dự đoán về tình hình kinh tế và nhu cầu thị trường. Do đó, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo yêu cầu lãnh đạo đơn vị phải hành động quyết liệt hơn trong giải quyết những khó khăn của doanh nghiệp. Điều này dẫn đến kết quả, sự hài lòng của cộng đồng doanh nghiệp đối với cán bộ các sở, ngành được đánh giá ở mức chung 9,7/10 điểm, đây được xem là điểm khá tích cực. Với độ lệch chuẩn $\pm 1,92$ nên nhiều đơn vị còn có điểm chất lượng lệch rất xa so với các đơn vị thực hiện tốt. Theo kết quả đánh giá, có đến 13/26 Sở ban ngành (tỷ lệ 50%) đạt mức điểm trên trung vị 9,7 điểm. Tuy nhiên, vẫn còn 03 đơn vị có điểm thấp dưới 5 điểm bao gồm: Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ban quản lý Khu chế xuất và công nghiệp.

Những nội dung về tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức cấp sở, ngành nhận được đánh giá tích cực có thể kể đến như: quan tâm đến tình hình thực tiễn kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt là quan tâm đến yếu tố phát triển bền vững môi trường. Điều này phù hợp với định hướng mà Trung ương và thành phố Cần Thơ hướng đến là đô thị ứng phó biến đổi khí hậu hiệu quả, chủ động, hướng đến phát triển bền vững. Cụ thể, kết quả khảo sát cho thấy, 66% doanh nghiệp trả lời thể hiện sự hài lòng về sự quan tâm của lãnh đạo sở, ngành đến các yếu tố về môi trường sinh thái trong công tác quản lý, điều hành kinh tế, triển khai chính sách về phát triển kinh tế.

Bên cạnh đó, có đến 64,51% doanh nghiệp được hỏi cho rằng không có hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm trong năm bắt thực tiễn, kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh của doanh nghiệp; cùng với đó, có 61,26% doanh nghiệp được hỏi thể hiện sự hài lòng với việc các sở, ngành thường xuyên tổ chức đối thoại, tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, tỷ lệ doanh nghiệp chưa hài lòng với việc lãnh đạo các sở, ngành tích cực đưa ra sáng kiến nhằm xây dựng môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi vẫn còn cao, với khoảng 35,85% doanh nghiệp được hỏi. Đặc biệt, trung

binh có đến 35,46% doanh nghiệp được hỏi cảm nhận “Bình thường” trên 07 chỉ tiêu chỉ tiêu đo lường tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành.

Trong 07 chỉ tiêu đo lường, nội dung liên quan đến “sáng kiến” được tỷ lệ lớn doanh nghiệp đánh giá chung là cần có sự quan tâm cải thiện nhiều nhất. Theo đó, các hoạt động nhằm cải thiện đối

với tính năng động và trách nhiệm giải trình trong DDCI 2023 (cũng đồng thời là cải thiện chỉ số “Tính năng động của chính quyền tỉnh” trong PCI 2022 giảm điểm) của các đơn vị thấp điểm chưa hiệu quả, cụ thể như: (i) Đối với Sở Kế hoạch và Đầu tư: có 20% doanh nghiệp trả lời cho rằng, có hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm giữa Sở với các sở, ngành, địa phương khác lên cấp có thẩm quyền; 13% doanh nghiệp phản ánh việc tổ chức đối thoại doanh nghiệp chưa đạt yêu cầu. (ii) Đối với Sở Tài nguyên và Môi trường, Ban Quản lý Khu chế xuất và công nghiệp, có 11% doanh nghiệp đánh giá các

Năm 2023 là năm có những biến động khó dự đoán về tình hình kinh tế và nhu cầu thị trường. Do đó, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo yêu cầu lãnh đạo đơn vị phải hành động quyết liệt hơn trong giải quyết những khó khăn của doanh nghiệp. Điều này dẫn đến kết quả, sự hài lòng của cộng đồng doanh nghiệp đối với cán bộ các sở, ngành được đánh giá ở mức chung 9,7/10 điểm, đây được xem là điểm khá tích cực.

Bảng 1. Tỷ lệ doanh đánh giá tính năng động và trách nhiệm giải trình sở, ngành

Nhận định	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Lãnh đạo Sở, ban, ngành tích cực đưa ra sáng kiến, thực hiện các chương trình, chủ trương của Ủy ban nhân dân thành phố trong khuôn khổ pháp luật nhằm tạo môi trường kinh doanh, đầu tư thuận lợi.	1,04%	34,81%	44,94%	19,22%	19,22%
Lãnh đạo Sở, ban, ngành thường xuyên nắm bắt và xử lý được những vướng mắc trong phạm vi quyền hạn.	0,26%	1,03%	34,63%	45,48%	18,60%
Không có việc đùn đẩy trách nhiệm giữa Sở, ban, ngành hoặc các địa phương khác lên cấp có thẩm quyền cao trong giải quyết các vấn đề liên quan cho doanh nghiệp.	0,26%	3,89%	31,35%	50,26%	14,25%
Thường xuyên tổ chức và cử cán bộ tham gia các buổi đối thoại với các doanh nghiệp nhằm tháo gỡ khó khăn và kiến nghị của họ.	0,26%	2,88%	35,60%	47,91%	13,35%
Nội dung của hoạt động đối thoại giải quyết thỏa đáng các yêu cầu/vấn đề của các doanh nghiệp.	0,26%	2,09%	35,08%	48,69%	13,87%
Lãnh đạo Sở, ban, ngành đã chú trọng đến yếu tố bình đẳng giới, dân tộc thiểu số, trong công tác quản lý, điều hành kinh tế, triển khai chính sách về phát triển kinh doanh, phát triển kinh tế.	0,26%	2,09%	34,82%	48,17%	14,66%
Lãnh đạo Sở, ban, ngành này đã chú ý tới các yếu tố về môi trường sinh thái trong công tác quản lý, điều hành kinh tế, triển khai chính sách về phát triển kinh doanh, phát triển kinh tế.	0,26%	2,07%	31,78%	52,20%	13,70%

Nguồn: Viện Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ⁽¹⁴⁾

đơn vị này chưa có sáng kiến trong triển khai các chương trình và chủ trương của Ủy ban nhân dân thành phố, không thường xuyên nắm thông tin và đối thoại đối với doanh nghiệp.

3.2. Những vấn đề đặt ra đối với tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành thành phố Cần Thơ

Kết quả khảo sát và phân tích đối với các chỉ tiêu thành phần, một số vấn đề đặt ra đối với tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành thành phố Cần Thơ đặt ra một số vấn đề về lý luận và thực tiễn như sau:

Thứ nhất, đối với sự năng động trong công tác quản lý, điều hành của lãnh đạo các sở, ngành. Mặc dù đa số các sở, ngành đều được đánh giá cao trong việc tích cực đưa ra sáng kiến để triển khai các kế hoạch, nhiệm vụ mà Ủy ban nhân dân thành phố giao, cũng như trong công tác nắm bắt xử lý những vấn đề của doanh nghiệp. Tuy nhiên, một số sở, ban, ngành thường xuyên tiếp xúc, làm việc trực tiếp với doanh nghiệp như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Ban Quản lý Khu chế xuất và công nghiệp,... là những đơn vị vẫn còn bị một bộ phận doanh nghiệp đánh

giá là chưa có sự tích cực trong công tác quản lý, triển khai chính sách, chủ trương của Ủy ban nhân dân thành phố, chưa thật sự chủ động trong việc đề xuất, tham mưu với Ủy ban nhân dân thành phố những sáng kiến, chủ trương, chính sách phát triển ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi phụ trách.

Thứ hai, đối với tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức các sở, ngành, vẫn còn một số đơn vị bị cho là còn có hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm trong giải quyết những vấn đề liên quan của doanh nghiệp. Điều này cho thấy, các đơn vị vẫn chưa có nhiều nỗ lực nhằm vượt qua sức ỳ, tâm lý lo sợ “làm nhiều sai nhiều”; tinh thần co cụm, sợ sai, sợ trách nhiệm vẫn còn tồn tại trong một bộ phận cán bộ, công chức thuộc các sở, ngành.

Thứ ba, công tác đối thoại giữa các sở, ngành và doanh nghiệp trong việc giải quyết những vấn đề, kiến nghị, khó khăn trong hoạt động đầu tư, sản xuất, kinh doanh mặc dù có nhiều cải thiện, nhận được những phản hồi tích cực nhưng nhìn chung, một số đơn vị vẫn còn bị đánh giá là chưa thường xuyên tổ chức và cử cán bộ tham gia các buổi đối thoại với các doanh nghiệp nhằm tháo gỡ khó khăn và kiến nghị của họ. Bên cạnh đó, các hoạt động đối thoại cũng được cho là chưa giải quyết thỏa đáng, chưa đáp ứng nhu cầu, mong muốn của cộng đồng doanh nghiệp.

Thứ tư, trong công tác quản lý nhà nước, điều hành kinh tế, triển khai chính sách thuộc ngành, lĩnh vực phụ trách, lãnh đạo các sở, ngành chưa quá quan tâm đối các yếu tố về tiến bộ, công bằng xã hội như bình đẳng giới, dân tộc thiểu số hoặc yếu tố môi trường như bảo vệ môi trường sinh thái. Đặc biệt, vai trò của một số sở, ngành có liên quan trực tiếp đến việc thúc đẩy các yếu tố về môi trường sinh thái như Sở Tài nguyên và Môi trường, hay các yếu tố về xã hội như Ban Dân tộc, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội,... đều chưa được các doanh nghiệp đánh giá cao, cần có

những cải thiện hơn nữa vì sự phát triển bền vững của thành phố trong thời gian tới.

4. Khuyến nghị chính sách

4.1. Khuyến nghị đối với việc triển khai đánh giá DDCI tại thành phố Cần Thơ

Thứ nhất, đối với bộ chỉ số DDCI, cần đặc biệt quan tâm đối với việc “địa phương hóa” Bộ chỉ số DDCI sao cho phù hợp với thực tiễn kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ. Cụ thể, việc xây dựng Bộ chỉ số DDCI cần dựa trên những chiến lược, mục tiêu phát triển cụ thể được xác định trong các định hướng phát triển của địa phương như Nghị quyết số 59-NQ/TW của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 98/NQ-CP của Chính phủ, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XIV, Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội,... Đồng thời, bộ chỉ số DDCI còn nên được xây dựng dựa trên đặc thù chức năng, nhiệm vụ của từng sở, ngành cấp tỉnh nhằm bảo đảm những tiêu chí đánh giá thực sự phù hợp với tổ chức và hoạt động của cơ quan, đơn vị. Theo đó, có thể phân theo từng nhóm riêng dựa trên những tiêu chí như các đơn vị thường xuyên tiếp xúc doanh nghiệp, trực tiếp giải quyết các thủ tục hành chính cho doanh nghiệp như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Cục Thuế, Ban Quản lý Khu chế xuất và công nghiệp... để đánh giá. Ngoài ra, còn có thể phân theo nhóm những cơ quan, đơn vị đặc thù chỉ thực hiện chức năng tham mưu, giúp việc cho Ủy ban nhân dân thành phố mà rất ít hoặc không tiếp xúc với doanh nghiệp như Ban Dân tộc, Sở Nội vụ, Thanh tra tỉnh... thành nhóm riêng để đánh giá. Việc phân nhóm này phải bảo đảm phản ánh công bằng và khách quan về năng lực quản lý, điều hành giữa các sở, ngành theo đúng chức năng, nhiệm vụ của mình.

Thứ hai, về cách thức thu thập, xử lý thông tin từ đánh giá

Đối với cách thức phát phiếu điều tra, khảo sát: Cần tiếp tục phát huy hiệu quả quy trình phát

phiếu trực tuyến kết hợp trực tiếp. Theo đó, trên cơ sở thông tin địa chỉ thư điện tử của các doanh nghiệp mà các sở, ngành cung cấp, nhóm thực hiện DDCI gửi trước phiếu khảo sát qua đường thư điện tử cho doanh nghiệp trước thời gian bắt đầu khảo sát khoảng 01 tuần. Sau đó, từng cá nhân phụ trách nhóm doanh nghiệp cụ thể sẽ gọi xác nhận lại về việc doanh nghiệp có nhận được phiếu khảo sát hay không. Nếu nhận được, đề nghị doanh nghiệp nghiên cứu và thực hiện điền phiếu. Trong trường hợp doanh nghiệp chưa nhận được phiếu khảo sát, cá nhân phụ trách có thể xin lại địa chỉ thư điện tử hoặc thống nhất việc gửi phiếu qua phương thức khác (ví dụ như mạng Zalo). Sau đó, đặt lịch hẹn ngày đến thu phiếu. Đây là cách làm hiệu quả và nhanh chóng, giúp người khảo sát tiết kiệm thời gian cho việc hỏi và giải thích trực tiếp từng câu hỏi cho người trả lời. Bên cạnh đó, người trả lời cũng có thời gian để nghiên cứu, tìm hiểu trước các câu hỏi và trả lời kỹ hơn, chính xác hơn. Điều này cũng giúp cho người khảo sát có thêm thời gian dành cho việc trao đổi sâu hơn về quan điểm, đánh giá của doanh nghiệp đối với năng lực quản lý điều hành, chất lượng phục vụ của những sở, ngành và địa phương được đánh giá. Ngoài ra, trong suốt quá trình khảo sát, từng cá nhân khảo sát cần báo cáo lại các công việc đã làm, những vấn đề khó khăn phát sinh khi thực hiện thu thập dữ liệu về cho nhóm điều phối DDCI theo thời hạn đã đề ra, tốt nhất là báo cáo hàng ngày để nhóm điều phối có thể can thiệp, hướng dẫn kịp thời.

Đối với cách thức xử lý thông tin: ngay khi nhận lại các phiếu khảo sát, nhóm thực hiện DDCI cần tiến hành làm sạch bảng hỏi một lần nữa thông qua rà soát nội dung thông tin trên cơ sở 02 yêu cầu chính: (i) Bảo đảm người trả lời điền đầy đủ thông tin trên bảng hỏi, trong trường hợp những câu hỏi bị bỏ trống mà không phải do quy tắc của

bảng hỏi cần xác minh lại ngay với doanh nghiệp để bổ sung thông tin; (ii) Bảo đảm việc điền thông tin phù hợp với nguyên tắc bảng hỏi, ví dụ tại câu hỏi trong bảng hỏi đối tượng là doanh nghiệp có câu “B6: Theo quan sát của Ông/bà, có hiện tượng doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp lớn khác đang hoạt động trên địa bàn được Sở, ban, ngành này ưu ái hơn so với DN nhỏ, khu vực tư nhân không?”. Nếu doanh nghiệp trả lời “Không” nhưng lại tiếp tục chọn trả các câu tiếp theo về nội dung các doanh nghiệp này được ưu ái như thế nào là sai quy tắc. Làm sạch bảng hỏi là bước đầu tiên, có vai trò rất quan trọng cho các công đoạn tiếp theo là nhập liệu, làm sạch dữ liệu, phân tích dữ liệu và viết báo cáo. Nếu làm tốt công đoạn này, công đoạn làm sạch dữ liệu sẽ dễ dàng, nhanh chóng hơn, các kết quả phân tích, chạy kết quả cũng chính xác, phản ánh đúng thực tiễn khách quan hơn.

Thứ ba, về cách phát huy kết quả đánh giá/đo lường. Thành phố Cần Thơ cần xúc tiến sớm xây dựng website về DDCI của riêng mình. Theo đó, địa chỉ website sẽ là nền tảng tích hợp tất cả dữ liệu, số liệu, kết quả điều tra, khảo sát DDCI. Điều này sẽ tạo thuận lợi cho việc truy xuất, so sánh dữ liệu giữa các năm, tạo thuận lợi cho việc nhận diện những điểm cải thiện và giám sát đối với tổng điểm và từng chỉ số, chỉ tiêu thành phần của từng đơn vị, địa phương trong quá trình quản lý, điều hành của chính mình. Đồng thời, website này cần tích hợp cả các bảng hỏi để các đối tượng doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh có thể tự mình truy cập, tham gia đánh giá. Việc này sẽ hỗ trợ hiệu quả và giúp cho nhóm nghiên cứu DDCI tiết kiệm thời gian và nguồn lực hơn trong việc điều tra, khảo sát. Điều này cũng giúp cho quá trình trình điều tra, thu thập, xử lý số liệu, phân tích dữ liệu, tính điểm và công bố kết quả được đồng bộ, chính xác và khách quan hơn. Qua

đó, từng bước phát huy các kết quả khảo sát và nâng cao tính hiệu quả của việc đánh giá DDCI.

4.2. Khuyến nghị cải thiện tính năng động và trách nhiệm giải trình của cán bộ sở, ngành thành phố Cần Thơ

Thứ nhất, về cải thiện năng lực của cán bộ lãnh đạo sở, ngành. Trong công tác quản lý điều hành, triển khai các chủ trương, chính sách của Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố, lãnh đạo các sở, ngành cần tiếp tục phát huy vai trò chủ động tham mưu, đề xuất cho lãnh đạo thành phố những sáng kiến, chính sách nhằm hoàn thiện thể chế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh trên địa bàn thành phố. Đồng thời, triển khai thực hiện nghiêm túc, quyết liệt và có hiệu quả các quyết định, kế hoạch, chương trình, chỉ thị mà Ủy ban nhân dân thành phố giao gắn với chủ động và thường xuyên nắm bắt, tìm hiểu những tâm tư, nguyện vọng liên quan đến lĩnh vực phụ trách của cộng đồng doanh nghiệp nhằm kịp thời xử lý, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc cụ thể của những đối tượng này. Theo đó, để thực hiện hiệu quả những yêu cầu này, không chỉ phụ thuộc vào quyết tâm cá nhân của lãnh đạo các sở, ban, ngành mà còn cần có sự vào cuộc đồng bộ, xuyên suốt từ các phòng, ban, đơn vị trực thuộc, mà cụ thể là đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp tiếp xúc và làm việc với doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh.

Ngoài ra, trong công tác quản lý, điều hành, lãnh đạo các sở, ban, ngành cần đặc biệt quan tâm đến những vấn đề về thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, trong đó có yếu tố về bình đẳng giới và dân tộc thiểu số, cũng như yếu tố về bảo vệ môi trường sinh thái. Tuyệt đối không đánh đổi môi trường, không làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của những đối tượng yếu thế như phụ nữ, đồng bào dân tộc thiểu số,... trong quá trình phát triển kinh tế, thu hút đầu tư. Theo đó, trong từng chính sách phát triển, từng quyết định quản

lý cần có sự đánh giá kỹ những tác động cả về mặt môi trường và xã hội, bảo đảm sự phát triển hài hòa và bền vững cho thành phố Cần Thơ, xứng đáng là đô thị sinh thái, văn minh, hiện đại.

Đồng thời, tiếp tục đẩy mạnh công tác đối thoại giữa các sở, ban, ngành với doanh nghiệp. Cụ thể, lãnh đạo các sở, ban, ngành, đặc biệt là các đơn vị thường xuyên tiếp xúc với doanh nghiệp như: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp, Cục Thuế,... cần chủ động sắp xếp thời gian, ít nhất mỗi tháng một lần để đối thoại trực tiếp với cộng đồng doanh nghiệp thuộc phạm vi ngành, lĩnh vực quản lý nhằm kịp thời tháo gỡ theo thẩm quyền hoặc đề xuất cấp có thẩm quyền tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp trong hoạt động đầu tư, sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, nghiên cứu đa dạng hóa và đổi mới các hình thức đối thoại, trao đổi thông tin với doanh nghiệp. Theo đó, ngoài hình thức tương tác chính thức thông qua các buổi hội nghị, tọa đàm,... giữa lãnh đạo các sở, ban, ngành với cộng đồng doanh nghiệp thì có thể mở rộng thêm các kênh giao tiếp, tiếp nhận thông tin phản ánh thông qua cổng thông tin điện tử của cơ quan, đường dây nóng, công khai số điện thoại của lãnh đạo đơn vị, hòm thư góp ý,... nhằm kịp thời nắm bắt những yêu cầu, kiến nghị của doanh nghiệp.

Thứ hai, về cải thiện năng lực của cán bộ, công chức sở, ngành. Tiếp tục tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, chính sách, pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức tại các bộ phận trực tiếp làm việc với doanh nghiệp nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác đối thoại với doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức công

vụ cần hướng đến nâng cao tinh thần trách nhiệm, sứ mệnh của từng cá nhân cán bộ, công chức cấp sở, ngành đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ ngày càng giàu đẹp. Từ đó, khắc phục hiện tượng đùn đẩy, né tránh, sợ

trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các sở, ban, ngành; đồng thời, khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung, hết mình vì sự phát triển của thành phố trong giai đoạn phát triển mới ❖

-
- (1) Chính phủ (2014), *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Điều 3.
 - (2) Ngô Thành Can, Nguyễn Thị Thanh (2017), “*Tiêu chí đánh giá hoạt động các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 3/2017, tr.23.
 - (3) Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Đà Nẵng, tr.660.
 - (4) Ngô Thành Can (2023), “*Khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của cán bộ, công chức*”, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 10/2023, tr.8.
 - (5) VCCI, USAID, PCI (2022), “*Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh Việt Nam - Đánh giá chất lượng điều hành kinh tế để thúc đẩy phát triển doanh nghiệp*”, tr.25-26, <https://pcivietnam.vn/uploads/VN-Bao-cao-dai-PCI/Bao-cao-PCI-2022.pdf>, truy cập ngày 11/4/2023.
 - (6) Xem mẫu Phiếu khảo sát của một số tỉnh: Thừa Thiên Huế: <http://ddci.thuathienhue.gov.vn/survey>; Tuyên Quang: <https://ddci.tuyenquang.gov.vn/document/473c3025-9e57-4724-af02-c75e6ff5e474.pdf>; Hải Phòng: https://haiphong.ddci.org.vn/Content/files/BaoCao/1_%20Phi%E1%BA%BFu%20SBN_DDCI%20HP%202023_28_8.pdf
 - (7) Phan Trung Lý, Nguyễn Trung Thành (2020), “*Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và những vấn đề đặt ra đối với việc thực hiện công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 15, tr.5.
 - (8), (9) Đinh Tấn Phong (2023). “*Đổi mới quản trị quốc gia trong xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*”, Tạp chí Pháp luật và Phát triển, số 08+09, tr.54- 55.
 - (10) Xem mẫu Phiếu khảo sát của một số tỉnh: An Giang: <https://angiang.ddci.org.vn/Content/files/BaoCao/An%20Giang%20-%20Bao%20cao%20DDCI%202020.pdf>; Sơn La: [https://cong-bao.sonla.gov.vn/congbao.nsf/3CA04AB1D788780747258603002F2707/\\$file/kem%20qd%202250.pdf](https://cong-bao.sonla.gov.vn/congbao.nsf/3CA04AB1D788780747258603002F2707/$file/kem%20qd%202250.pdf)
 - (11) Economica Vietnam (2024), *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp huyện và sở ngành*, https://angiang.ddci.org.vn/Content/files/ThuVien/1_%20Gioi%20thieu%20ve%20DDCI.pdf, truy cập ngày 11/3/2024.
 - (12) VCCI – USAID (2019), *Kinh nghiệm xây dựng bộ chỉ số năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và huyện, thị (DDCI)*, tr.17, <https://pcivietnam.vn/uploads/VN-Nghien-cuu-khac/Cam-nang-xay-dung-DDCI-2018.pdf>, truy cập ngày 10/3/2024.
 - (13), (14) Viện Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ (2023), *Báo cáo tổng hợp kết quả Đề án “Khảo sát, đánh giá năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành và địa phương thành phố Cần Thơ”*, tr.30, 31-31.