

QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG CỦA ĐẢNG VỀ KHUYẾN KHÍCH, BẢO VỆ CÁN BỘ NĂNG ĐỘNG, SÁNG TẠO VÌ LỢI ÍCH CHUNG VÀ GIẢI PHÁP GỢI MỞ CHO THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

VŨ TUẤN HƯNG(*)
NGUYỄN XUÂN BẮC(**)

Ngày nhận bài: 04/11/2025 Ngày thẩm định: 10/11/2025 Ngày duyệt đăng: 24/11/2025

Tóm tắt: Qua gần 40 năm đổi mới, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, trong đó phải kể đến những quyết định mang tính đột phá, đổi mới sáng tạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị. Hiện nay, bối cảnh mới tiếp tục đặt ra nhiều khó khăn, thách thức, đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải đủ đức, đủ tài, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Từ thực tiễn đó, bài viết làm rõ quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, đồng thời gợi mở một số giải pháp cho cấp ủy, chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

Từ khóa: bảo vệ cán bộ; quan điểm, định hướng của Đảng; Thành phố Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề

Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”⁽¹⁾, “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”⁽²⁾. Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới, yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao hiệu lực quản trị và giải quyết những vấn đề phức tạp, chưa có tiền lệ đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải thật sự năng động, sáng tạo và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, tình trạng sợ sai, sợ trách nhiệm, né tránh rủi ro vẫn diễn ra ở nhiều cấp, nhiều khâu, trở thành lực cản đối với đổi mới và phát triển. Trước yêu cầu đó, Đảng đã ban hành nhiều chủ trương quan trọng, đặc biệt là Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị “về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung” nhấn mạnh, nhiệm vụ khuyến khích và bảo vệ cán bộ có

(*) PGS, TS, Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ

(**) TS, Học viện Chính trị khu vực I, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

động cơ trong sáng, dám hành động vì lợi ích chung. Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương năng động, thường xuyên phải đối mặt với các vấn đề mới, phức tạp và nhu cầu thí điểm cơ chế vượt trội. Điều này đặt ra yêu cầu phải cụ thể hóa, triển khai hiệu quả các định hướng của Đảng. Việc nghiên cứu quan điểm, định hướng của Đảng và phân tích những vấn đề đặt ra trong thực tiễn của Thành phố, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp là cấp thiết, nhằm tạo nền tảng chính trị, pháp lý và môi trường an toàn để cán bộ mạnh dạn đổi mới, phát huy vai trò tiên phong trong phát triển đất nước.

2. Quan điểm, định hướng của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng luôn thể hiện quan điểm nhất quán về xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, sẵn sàng chịu trách nhiệm với quyết định trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Tại Đại hội lần thứ XIII, Đảng

khẳng định: “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. Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân”⁽³⁾. Đây không chỉ là yêu cầu cần thiết để thực hiện thành công các chủ trương, chính sách lớn, mà còn là nhân tố quyết định việc nâng cao năng lực

lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Cán bộ năng động, sáng tạo thường phải đối mặt với nhiều rào cản, như sự bảo thủ, trì trệ, thậm chí bị chỉ trích hoặc hiểu lầm từ cấp trên hoặc tổ chức, đơn vị.

Trong giai đoạn hiện nay, công tác quản lý nhà nước xuất hiện nhiều vấn đề mới, chưa có kinh nghiệm, chưa được thể chế, dẫn đến quá trình thực hiện dễ mắc sai sót, rủi ro. Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tổng kết công tác xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng đã chỉ rõ: “chưa có cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽⁴⁾. Trong suốt nhiệm kỳ, Đảng cũng

nhiều lần nhấn mạnh, cần có các cơ chế, chính sách rõ ràng để khuyến khích, bảo vệ cán bộ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, nhằm phát huy tối đa tinh thần đổi mới sáng tạo, tạo niềm tin và động lực cho đội ngũ cán bộ.

Hiện nay, đất nước đang phải đối mặt với căn bệnh “sợ trách nhiệm” của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị. Nguyên nhân của căn bệnh này, không ít người cho rằng, là do công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng quyết liệt từ đầu nhiệm kỳ Đại hội lần thứ XIII của Đảng. Tính đến tháng 01/2024, 105 cán bộ diện Trung ương quản lý, trong đó có 22 Ủy viên, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng, 2/3 đảng viên bị xử lý kỷ luật là do sai phạm từ nhiệm kỳ trước⁽⁵⁾. Nhiều cán bộ bị xử lý dẫn đến tình trạng một bộ phận không dám làm, không dám quyết,

Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ “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

kể cả những việc thuộc thẩm quyền dẫn đến công việc đình trệ, tắc nghẽn.

Tình trạng sợ trách nhiệm thực chất là do yếu kém về chuyên môn, thiếu tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, chỉ làm việc cầm chừng, bảo thủ vì sợ sai, ý vào tập thể, sợ liên lụy cá nhân,... Nhiều cán bộ khi bị xử lý kỷ luật đều biện minh về những sai phạm là do phải ra quyết định trong tình huống cấp thiết, chưa có quy định cụ thể, chẳng hạn trong giai đoạn dịch COVID-19. Vì vậy, việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo không chỉ là biện pháp trước mắt, mà còn là chiến lược dài hạn để thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Đây là một nội dung trong các nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ vừa có đức, vừa có tài, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo và quản lý trong tình hình mới. Kết luận số 14-KL/TW cũng xác định rõ, phải xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, có bản lĩnh chính trị, trí tuệ, gương mẫu, quyết tâm đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, thử thách, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung.

Tuy nhiên, Kết luận số 14-KL/TW cũng chỉ ra rằng, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý không được dựa vào những điều đó để trục lợi cá nhân, thực hiện hoặc bao che hành vi vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực, vi phạm kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước từ vị trí, chức vụ, quyền hạn⁽⁶⁾. Việc đấu tranh chống lại những biểu hiện sai trái, bảo vệ những giá trị đúng đắn, tích cực và nhân văn là xu hướng tất yếu của một xã hội tiến bộ, đồng thời là kỳ vọng chính đáng của nhân dân, nhất là trong bối cảnh hiện nay. Nếu thiếu tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung thì đội ngũ cán bộ sẽ chỉ dừng lại ở khẩu hiệu, trong khi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống vẫn sẽ tiếp tục là nguy cơ lớn đe dọa sự tồn vong của Đảng và chế độ. Do

đó, Kết luận số 14-KL/TW là cơ sở chính trị quan trọng để Trung ương và địa phương nghiên cứu “thể chế hóa” thành pháp luật nhằm khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo.

Định hướng, quan điểm của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung đã hình thành một hệ thống toàn diện, thống nhất từ tư tưởng đến tổ chức thực hiện. Đảng không chỉ khẳng định yêu cầu khách quan phải nuôi dưỡng, phát huy tinh thần đổi mới trong đội ngũ cán bộ, mà còn nhấn mạnh trách nhiệm tạo lập hành lang chính trị, pháp lý và môi trường làm việc an toàn để cán bộ yên tâm dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đồng thời, Đảng yêu cầu gắn việc khuyến khích với kiểm soát quyền lực, bảo vệ với sàng lọc, không bao che cho những biểu hiện lợi dụng sáng tạo để vụ lợi cá nhân. Những định hướng này sẽ là nền tảng cốt lõi để các cấp, các ngành cụ thể hóa thành cơ chế, chính sách phù hợp với điều kiện thực tiễn.

3. Một số vấn đề đặt ra từ thực hiện chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung tại Thành phố Hồ Chí Minh

Những quan điểm, định hướng của Đảng đã tạo ra cơ sở chính trị, tư tưởng và phương pháp luận nhất quán cho việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong toàn hệ thống chính trị. Tuy nhiên, để các chủ trương này thực sự đi vào cuộc sống, cần được cụ thể hóa thông qua thể chế, chính sách và cơ chế tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện từng địa phương. Là trung tâm lớn về kinh tế - xã hội, nơi đòi hỏi mức độ đổi mới sáng tạo cao và thường xuyên đối diện những vấn đề mới phát sinh trong quản lý đô thị và phát triển kinh tế, Thành phố Hồ Chí Minh có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc hiện thực hóa các định hướng của Đảng. Thực tiễn tại Thành phố Hồ Chí Minh không chỉ phản ánh mức độ

lan tỏa của các chủ trương, mà còn cho thấy những yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ trong giai đoạn mới.

Nhằm triển khai hiệu quả, kịp thời theo Kết luận số 14-/KL/TW, Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Kế hoạch số 124-KL/TU ngày 31/5/2022 “về triển khai thực hiện Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị “về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung””. Đây là bước mở đường, xây dựng lộ trình, chính sách khuyến khích, bảo vệ cán bộ theo chủ trương từ Trung ương. Về quan điểm và nguyên tắc thực hiện, Kế hoạch số 124-KL/TU nêu rõ, sự đổi mới, sáng tạo phải trên cơ sở thực tiễn và khoa học, không trái với chủ trương, quan điểm, đường lối, Hiến pháp, nguyên tắc và Điều lệ Đảng, nhận diện rõ những vấn đề chưa được quy định hoặc đã có quy định, nhưng không còn phù hợp với thực tiễn,... Dám nghĩ, dám làm, dám đột phá không có nghĩa là làm liều, không có tính toán. Khi xuất hiện tình huống từ thực tiễn, đòi hỏi phải giải quyết sớm, nhưng chưa có trong quy định, cần đưa ra nhiều phương án giải quyết, nếu chọn phương án có tính đột phá thì phải được tính toán cân nhắc cẩn thận, dự báo được những tình huống xấu có thể xảy ra để chuẩn bị những biện pháp khắc phục.

Ngày 18/10/2022, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục ban hành Kế hoạch số 3815/KH-UBND “về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năng động, sáng tạo vì lợi ích chung”. Kế hoạch số 3815/KH-UBND đã nêu rõ phạm vi áp dụng đối với ý tưởng, giải pháp, sáng kiến đột phá trong việc sáng tạo, vận dụng pháp luật để tháo gỡ những vướng mắc về quy định pháp luật của Nhà nước, bao gồm các nội dung chưa được quy định hoặc đã có nhưng, không rõ ràng, còn chồng chéo, không phù hợp với thực tiễn của Thành phố.

Về cơ chế khuyến khích, thực hiện khen thưởng đối với tổ chức, cá nhân có ý tưởng, đề xuất mới phù hợp với thực tế và đóng góp xứng đáng, xem xét đề bạt; đưa vào quy hoạch chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với những sáng kiến thành công; tài trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với cá nhân có sáng kiến tiêu biểu xuất sắc hoặc sáng kiến đã thực hiện thành công.

Về cơ chế bảo vệ, trong quá trình thực hiện sáng kiến, cần đánh giá kết quả một cách khách quan, đầy đủ với từng phần việc cụ thể; khi kết quả không đạt hoặc chỉ đạt một phần mục tiêu, hoặc gặp rủi ro, xảy ra thiệt hại, nếu cán bộ thực hiện đúng chủ trương, động cơ trong sáng, không vụ lợi cá nhân thì thủ trưởng đơn vị có trách nhiệm xem xét hoặc đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm; trường hợp lợi dụng chính sách để vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực hoặc vi phạm pháp luật phải xử lý nghiêm.

Năm 2025, Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục ban hành quyết định phê duyệt Đề án “Vận dụng, triển khai thực hiện Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị “về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung” trong việc phòng ngừa, ngăn chặn các hành vi tham nhũng, tiêu cực và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung khi có rủi ro trong thi hành công vụ”. Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh giao Ban Nội chính Thành ủy - cơ quan Thường trực Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực căn cứ kết quả nghiên cứu của đề án, tiếp tục phối hợp với các đơn vị liên quan nghiên cứu, tham mưu Ban Thường vụ Thành ủy, Ban Chỉ đạo xem xét, báo cáo cấp có thẩm quyền. Cụ thể, ban hành chủ trương, kết luận phân loại xử lý cán bộ, công chức, đảng viên vi phạm liên quan trong các vụ việc, vụ án tham nhũng, kinh tế theo hướng bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong việc phòng ngừa, ngăn chặn các hành vi tham nhũng, tiêu cực và cán bộ dám

ngĩ, dám làm vì lợi ích chung khi có rủi ro trong thi hành công vụ. Đây là những hành động cụ thể mà cấp ủy, chính quyền thành phố đã, đang thực hiện nhằm đưa quan điểm, đường lối của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung vào thực tiễn. Tuy nhiên, việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay đang đặt ra *một số vấn đề*, cụ thể:

Thứ nhất, về cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm. Hiện nay, vẫn chưa có hành lang pháp lý cụ thể về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung phù hợp với điều kiện đặc thù của Thành phố Hồ Chí Minh (quy mô dân số lớn, tốc độ đô thị hóa nhanh và yêu cầu quản trị phức tạp). Việc thiếu cơ sở pháp lý rõ ràng khiến nhiều sáng kiến, đề xuất cải tiến trong hoạt động quản lý nhà nước của cán bộ chưa được khuyến khích hoặc bảo vệ đúng mức. Trong môi trường hành chính, nhiều cán bộ có ý tưởng đổi mới sáng tạo, nhưng lo ngại rủi ro pháp lý, sợ bị quy trách nhiệm nếu kết quả thí điểm không thành công, dẫn đến tâm lý e dè, thụ động, không dám đột phá. Điều này vô hình trung làm giảm động lực sáng tạo trong khu vực công, khiến bộ máy quản lý nhà nước thiếu sức bật, chậm thích ứng với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và cạnh tranh ngày càng gay gắt hiện nay.

Thứ hai, về trách nhiệm của đội ngũ cán bộ. Thực tiễn cho thấy, bộ phận cán bộ có tư duy đổi mới và sẵn sàng hành động vì lợi ích chung phải đối diện với nhiều rủi ro pháp lý và áp lực trách nhiệm trong quá trình xử lý các vấn đề mới, vấn đề chưa được luật hóa đầy đủ hoặc chưa có tiền lệ. Điều này phản ánh khoảng trống giữa chủ trương đổi mới và khung thể chế bảo vệ, khiến cán bộ dễ rơi vào tâm lý phòng thủ, thận trọng quá mức. Vấn đề đặt ra không chỉ là hoàn thiện hành lang pháp lý, mà còn phải kiến tạo môi trường chính trị - pháp lý an toàn, đủ sức bảo vệ cán

bộ khi họ thực hiện những quyết định mang tính sáng tạo, đột phá vì lợi ích chung, phù hợp nguyên tắc “khuyến khích gắn với bảo vệ” mà Đảng đã xác lập.

Thứ ba, về chương trình, đào tạo. Hiện nay, chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa bài bản, toàn diện và phù hợp để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có đủ năng lực, phẩm chất và tư duy ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới. Nội dung và phương pháp đào tạo thiếu tính hệ thống, thiếu tính cập nhật và chưa gắn với yêu cầu thực tiễn của quá trình đổi mới quản trị đô thị, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Phần lớn các chương trình hiện nay vẫn tập trung vào trang bị kiến thức lý luận chung, trong khi kỹ năng lãnh đạo hiện đại, như quản trị chiến lược, ra quyết định dựa trên dữ liệu, lãnh đạo trong môi trường số, kỹ năng đổi mới sáng tạo, tư duy phản biện và năng lực điều hành đa ngành lại chưa được chú trọng đúng mức⁽⁷⁾.

4. Giải pháp gợi mở cho Thành phố Hồ Chí Minh nhằm khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế đứng đầu cả nước, là đầu tàu, hình mẫu đổi mới, năng động, sáng tạo về cái cách đột phá và phát triển. Vì vậy, trong thời gian tới, các cấp ủy đảng, chính quyền Thành phố cần tiếp tục *thực hiện đồng bộ những giải pháp* sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền Thành phố về sự cần thiết của việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung

Nhận thức đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Bởi vì, cán bộ nhận thức đầy đủ, sâu sắc tầm quan trọng của việc phát huy tính năng động, sáng tạo và dám đột phá vì lợi ích chung, sẽ tạo ra động lực tự giác để thực thi công vụ. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, giáo dục để nâng cao nhận thức của

cán bộ, đảng viên và toàn thể nhân dân. Các cấp ủy, chính quyền địa phương cần tổ chức các buổi học tập, quán triệt nghị quyết Đảng, các lớp tập huấn và chương trình bồi dưỡng chuyên sâu. Thông qua đó, cán bộ sẽ hiểu rõ sự năng động, sáng tạo không chỉ là yêu cầu cần thiết trong công việc, mà còn là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển chung. Việc tuyên truyền cần được thực hiện một cách đa dạng, hấp dẫn gắn với sử dụng các phương tiện truyền thông hiện đại để lan tỏa thông điệp một cách hiệu quả.

Ngoài ra, cần xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sự năng động, đổi mới và sáng tạo. Chính quyền Thành phố cần ban hành các chính sách cụ thể nhằm bảo vệ và khích lệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Kịp thời tuyên dương những tấm gương cán bộ điển hình tiên tiến để tạo động lực và khuyến khích tinh thần đổi mới trong toàn hệ thống. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải xóa bỏ hoàn toàn tâm lý sợ sai và e ngại trách nhiệm từ quy trình xử lý công việc để tránh tình trạng đùn đẩy giữa các cấp.

Hai là, cần nhanh chóng xây dựng hành lang pháp lý cụ thể gắn với điều kiện của Thành phố Hồ Chí Minh về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung

Hành lang pháp lý không chỉ đóng vai trò nền tảng, mà còn là động lực giúp cán bộ vượt qua tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm. Tạo lập cơ chế, chính sách thiết thực về vật chất và tinh thần tương xứng với quy mô, giá trị và hiệu quả của từng nhiệm vụ. Cấp ủy và chính quyền Thành phố có thể thiết lập các chương trình tôn vinh, khen thưởng hoặc hỗ trợ tài chính dành riêng cho những sáng kiến mang tính đột phá; ghi nhận công khai các cán bộ có đóng góp nổi bật để tạo động lực lan tỏa trong cộng đồng. Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế, chính sách bảo vệ cán bộ chặt chẽ, bao quát, toàn diện với đầy đủ các nguyên tắc, tiêu chí, phương thức bảo

vệ cụ thể, minh bạch nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng cho những người dám nghĩ, dám nói, dám hành động, dám đương đầu vì lợi ích chung. Cơ chế, chính sách này không chỉ là “tám khiên chắn” pháp lý, mà còn phải giúp cán bộ an tâm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Các trường hợp sai sót, rủi ro trong quá trình thực hiện nhiệm vụ cần được xem xét một cách khách quan, tránh hiện tượng “chụp mũ” hoặc xử lý thiếu công bằng; đồng thời, phải xử lý nghiêm đối với những hành vi lợi dụng chính sách để phục vụ lợi ích cá nhân, gây tổn hại đến uy tín của Đảng, Nhà nước.

Ngoài ra, cần phát huy vai trò của kiểm tra, giám sát. Cấp ủy cần thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát quá trình triển khai thực hiện thí điểm các đề xuất đổi mới sáng tạo, nếu cán bộ thực hiện thí điểm không đạt kết quả hoặc chỉ đạt được một phần mục tiêu đề ra hoặc gặp rủi ro, xảy ra thiệt hại thì cấp có thẩm quyền phải kịp thời xác định rõ nguyên nhân khách quan, chủ quan, đánh giá công tâm để xem xét, xử lý phù hợp. Thành phố Hồ Chí Minh cần xây dựng các cơ chế tương tác hai chiều, như hệ thống tiếp nhận và đánh giá công khai về các sáng kiến, quyết định đột phá đề cấp trên và nhân dân cùng thực hiện. Điều này không chỉ khuyến khích cán bộ năng động, sáng tạo mạnh dạn đề xuất sáng kiến, mà còn giúp sàng lọc những ý tưởng có tính khả thi cao, mang lại giá trị thực tiễn.

Ba là, cần xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng để cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có đủ năng lực, phẩm chất ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới. Năng động, sáng tạo vì lợi ích chung là phẩm chất quan trọng mà không phải cán bộ nào cũng sẵn sàng thể hiện. Phẩm chất này chịu ảnh hưởng từ yếu tố chủ quan và khách quan. Trong đó, yếu tố chủ quan là ý thức tự giác, năng lực nội sinh của cán bộ, còn yếu tố khách quan là môi trường làm việc và công tác đào tạo,

bồi dưỡng cán bộ. Để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, Thành phố Hồ Chí Minh cần xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng toàn diện, bảo đảm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có đủ phẩm chất và năng lực thực hiện nhiệm vụ.

Cần đổi mới mạnh mẽ nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, trong đó, đào tạo lý luận chính trị và chuyên môn không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức, mà cần hướng đến mô hình đề cao tư duy phản biện, khuyến khích cán bộ nêu ý tưởng đổi mới, sáng tạo. Cấp ủy, chính quyền Thành phố cần đẩy mạnh kết nối, hợp tác với các quốc gia phát triển tiên tiến, đặc biệt là các trường đại học, học viện danh tiếng trên thế giới về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong khu vực công. Việc tiếp cận môi trường học thuật và quản trị hiện đại không chỉ giúp cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn, mà còn tạo cơ hội hợp tác quốc tế, rèn luyện tư duy chiến lược và khả năng thích ứng với các xu hướng phát triển toàn cầu. Sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, cán bộ cần được bố trí công việc phù hợp để phát huy tối đa kiến thức và kỹ năng đã tiếp thu.

Bên cạnh đó, cần thực hiện tốt công tác đào tạo lại cán bộ. Thành phố nên thường xuyên, liên tục mời các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý giỏi trong nước và quốc tế về địa phương để chia sẻ kinh nghiệm, cập nhật kiến thức mới và bồi dưỡng cho cán bộ. Hoạt động này sẽ giúp cán bộ kịp thời nắm bắt những thay đổi trong thực tiễn, từ đó, đưa ra những giải pháp sáng tạo, hiệu quả. Như vậy, thực hiện tốt các giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Hồ Chí Minh sẽ là nền tảng quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực và phẩm chất ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi mạnh mẽ hiện nay

5. Kết luận

Khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung làm chủ trương mới mang tính chiến lược thúc đẩy đổi mới, sáng tạo vì sự phát triển của đất nước. Với vai trò là trung tâm kinh tế - xã hội và địa bàn luôn đòi hỏi sự thí điểm cơ chế vượt trội, Thành phố Hồ Chí Minh đã thể chế hóa chủ trương Trung ương thông qua các kế hoạch triển khai cụ thể. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, vẫn còn khoảng trống thể chế và rào cản pháp lý làm giảm động lực sáng tạo và tạo ra tâm lý phòng thủ đối với đội ngũ cán bộ. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc hoàn thiện chu trình chính sách công, chuyển đổi từ định hướng chính trị sang cơ chế tổ chức thực hiện an toàn, minh bạch. Việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo không chỉ là một vấn đề về công tác cán bộ, mà còn là một nhân tố quyết định hiệu lực quản trị, khả năng thích ứng và phát triển của Thành phố Hồ Chí Minh. Thành công của Thành phố trong việc xây dựng cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung sẽ góp phần hình thành pháp lý và kinh nghiệm thực tiễn cho toàn hệ thống chính trị □

(1), (2) và (3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t.I, tr.27, 179 và 179

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Sđd, t.II, tr.223

(5) *Kỷ luật 19 cán bộ diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; đưa 02 vụ án vào diện Ban Chỉ đạo Trung ương chỉ đạo, theo dõi*, <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn>, ngày 01/02/2024

(6) Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị “về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung”

(7) TS. Nguyễn Minh Trí, *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay*, <https://www.tapchicongsan.org.vn>, 09/3/2021