

ĐỔI MỚI QUY TRÌNH HIỆP THƯƠNG LỰA CHỌN NGƯỜI ỨNG CỬ ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI KHÓA XVI - TỪ GÓC NHÌN CỦA KHOA HỌC QUẢN TRỊ NHÂN SỰ CÔNG

REFORMING THE CONSULTATION PROCESS FOR SELECTING CANDIDATES FOR THE 16TH NATIONAL ASSEMBLY - FROM THE PERSPECTIVE OF PUBLIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SCIENCE

ĐÀO LỘC BÌNH (*)

Tóm tắt: Cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XVI và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026 - 2031 diễn ra trong bối cảnh Quốc hội vừa thông qua Luật số 83/2025/QH15 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, quy định rút ngắn thời gian quy trình hiệp thương lựa chọn ứng cử viên bầu đại biểu Quốc hội. Bài viết phân tích những tác động của khung khổ pháp lý mới lên quy trình hiệp thương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam dưới góc độ khoa học pháp lý và khoa học quản trị nhân sự công. Trên cơ sở lý luận và khung pháp lý mới, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm bảo đảm thời gian bầu cử và chất lượng người ứng cử đại biểu Quốc hội.

Từ khóa: Bầu cử; hiệp thương; công nghệ số; dữ liệu lớn Big Data; khung năng lực; người ứng cử đại biểu Quốc hội; quản trị nhân sự công; trí tuệ nhân tạo AI.

Abstract: The election of deputies to the 16th National Assembly and People's Councils at all levels for the 2026 - 2031 term takes place in the context where the National Assembly has recently adopted Law No. 83/2025/QH15, amending and supplementing several provisions of the Law on Election of Deputies to the National Assembly and People's Councils, including regulations that shorten the consultation process for candidate selection. This article analyzes the impacts of the new legal framework on the consultation process conducted by the Vietnam Fatherland Front from the perspectives of legal studies and public human resource management. Based on theoretical foundations and the updated legal framework, it proposes several solutions to ensure both the election timeline and the quality of candidates for the 16th National Assembly.

Keywords: Elections; consultation process; digital technology; big data; competency framework; candidates for the National Assembly; public human resource management; artificial intelligence (AI).

Ngày nhận bài: 20/02/2026 Ngày biên tập: 10/3/2026 Ngày duyệt đăng: 19/3/2026

(*) TS; Học viện Chính trị khu vực IV



100% đại biểu tham dự đã thống nhất cao lập danh sách 217 người của các cơ quan, tổ chức ở Trung ương đủ tiêu chuẩn để ứng cử đại biểu Quốc hội khóa XVI. Ảnh: Mặt trận

Năm 2026 đánh dấu cột mốc kỷ niệm 80 năm Ngày Tổng tuyển cử đầu tiên bầu Quốc hội Việt Nam (06/01/1946 - 06/01/2026), đồng thời là năm tiến hành cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội (ĐBQH) khóa XVI và đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) các cấp nhiệm kỳ 2026-2031. Đây là sự kiện chính trị pháp lý quan trọng nhất để kiện toàn bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, kỳ bầu cử này cũng đặt ra một thách thức chưa từng có về mặt tổ chức và quản trị. Đó là việc áp dụng Luật số 83/2025/QH15 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bầu cử ĐBQH và đại biểu HĐND (Luật Bầu cử), với quy định rút ngắn đáng kể thời gian quy trình bầu cử. Việc rút ngắn thời gian tạo ra áp lực lớn lên quy trình hiệp thương - “bộ lọc” quan trọng nhất để sàng lọc ứng viên, song thành công rất tốt đẹp của cuộc bầu cử cho thấy chúng ta đã hóa giải thành công để vượt qua những áp lực này. Từ cách tiếp cận của khoa học pháp lý và khoa học quản trị nhân sự công (PHRM), có thể xem xét công tác hiệp thương lựa chọn người ứng cử ĐBQH như là một quy trình “tuyển dụng” đặc biệt.

1. Một số vấn đề lý luận về hiệp thương trong bầu cử tại Việt Nam

1.1. Vị trí hiến định và bản chất pháp lý của hiệp thương

Theo lý luận về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, bầu cử không đơn thuần là hành vi bỏ phiếu của cử tri, mà là một quy trình tổng thể bao gồm: giới thiệu, sàng lọc (hiệp thương), vận động và bỏ phiếu. Trong đó, hiệp thương là khâu trọng yếu nhất, đóng vai trò “cửa ngõ” pháp lý quyết định ai đủ điều kiện, tiêu chuẩn để trở thành ứng cử viên đại biểu của Nhân dân.

Khác với các nền dân chủ tư sản (nơi các đảng phái tự đưa ra danh sách ứng viên), trong nền dân chủ xã hội chủ nghĩa Việt Nam, “hiệp thương” không chỉ là một thuật ngữ mang tính kỹ thuật về đàm phán, mà là một chế định hiến định đặc thù riêng đối với Ủy ban Mặt trận Tổ quốc (MTTQ) Việt Nam. Quy trình này phản ánh mối quan hệ “phân công, phối hợp và kiểm soát quyền lực nhà nước” trong cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”, thể hiện mối quan hệ

giữa “Đảng lãnh đạo” và “Nhân dân làm chủ” bảo đảm phát huy dân chủ trong bối cảnh một Đảng cầm quyền ở Việt Nam. Điều này thể hiện ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, hiệp thương là sự thể hiện nguyên tắc “tất cả quyền lực thuộc về Nhân dân”.

Điều 2 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam do Nhân dân làm chủ; tất cả quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân”. Hiệp thương chính là cơ chế để Nhân dân thực hiện quyền làm chủ trong giai đoạn trước bầu cử. Hiến pháp trao quyền này cho MTTQ - liên minh chính trị rộng lớn nhất của Nhân dân. Vì thế, hiệp thương mang tính chất của dân chủ thảo luận. Tại đây, các giai tầng xã hội khác nhau (thông qua đại diện của mình trong MTTQ) tiến hành thương lượng, thỏa thuận để đảm bảo cơ cấu đại biểu phản ánh đúng sự đa dạng của cơ cấu xã hội - giai cấp ở Việt Nam. Hiệp thương là khâu trọng tâm, quyết định chất lượng ứng cử viên, là nơi thể hiện rõ nét nhất quyền làm chủ của Nhân dân.

Thứ hai, hiệp thương là sự cụ thể hóa chức năng của Mặt trận Tổ quốc “là cơ sở chính trị của chính quyền nhân dân”.

Điều 9 Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) quy định: “Mặt trận Tổ quốc Việt Nam là bộ phận của hệ thống chính trị của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo; là cơ sở chính trị của chính quyền nhân dân; ... phát huy quyền làm chủ của Nhân dân; ... giám sát, phản biện xã hội; ... tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước...”. Quy định này xác lập vị thế của MTTQ là một thiết chế hiến định (Constitutional Institution) gián tiếp nắm giữ một phần quyền lực nhà nước. Cụ thể hóa quy định này, Luật Bầu cử đã trao cho MTTQ quyền năng đặc biệt, đó là tổ chức hiệp thương lựa chọn, giới thiệu người ứng cử ĐBQH. Thông qua hiệp thương, MTTQ thực hiện quyền “tham gia xây dựng Nhà nước” bằng cách trực tiếp tuyển chọn nhân sự cho Quốc hội. Đây là sự chuyển hóa từ “quyền lực xã hội” (uy tín của Mặt trận) thành “quyền lực nhà nước” (đại biểu đủ tư cách, tiêu chuẩn, điều kiện). Nếu

không có sự “phê chuẩn” của MTTQ thông qua hiệp thương, không một cá nhân nào có thể trở thành đại biểu dân cử hợp pháp.

Như vậy, bản chất của hiệp thương là một quy trình sàng lọc pháp lý. Nó giải quyết mâu thuẫn cơ bản của nền dân chủ đại diện, đó là sự giới hạn về số lượng đại biểu so với số lượng công dân đủ tiêu chuẩn và sự đa dạng của các giai cấp, tầng lớp trong xã hội. Quy trình này gồm 05 bước với 03 vòng hội nghị hiệp thương, tạo thành một “bộ lọc” nhiều tầng nhằm đảm bảo hai mục tiêu: (1) Bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp; (2) Bảo đảm tính đại diện.

1.2. Hiệp thương dưới góc độ khoa học quản trị nhân sự công

1.2.1. Về mối quan hệ giữa cơ chế “Đảng lãnh đạo” và “Nhân dân làm chủ” trong hiệp thương

Thứ nhất, “Đảng lãnh đạo” là sự định hướng chiến lược trong quản trị nhân sự công.

Điều 4 Hiến pháp năm 2013 khẳng định Đảng Cộng sản Việt Nam “là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội”. Sự lãnh đạo của Đảng trong hiệp thương chính là giai đoạn “hoạch định nguồn nhân lực” và “xác định tiêu chuẩn năng lực”. Vai trò này là sự lãnh đạo về đường lối và nhân sự chủ chốt, được thể hiện qua các văn bản sau: Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, theo đó Đảng giới thiệu những đảng viên ưu tú nhất để tham gia hiệp thương ứng cử ĐBQH; Chỉ thị số 46-CT/TW ngày 16/5/2025 của Bộ Chính trị về lãnh đạo cuộc bầu cử ĐBQH khóa XVI và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026-2031 đưa ra định hướng về tỷ lệ, cơ cấu, tiêu chuẩn, kiên quyết không đưa vào danh sách ứng cử những người có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống.

Trong mô hình PHRM hiện đại, đây là bước sơ tuyển. Đảng đóng vai trò là nhà quản trị cấp cao, xác định “chân dung ứng viên” (Candidate Profile) phù hợp với yêu cầu của đất nước. Sự lãnh đạo này đảm bảo ổn định chính trị và tính kế thừa - yếu tố sống còn của quản trị công.

Thứ hai, “Nhân dân làm chủ” thể hiện vai trò thẩm định và phân biệt xã hội.

Nếu Đảng đóng vai trò “hoạch định”, thì Nhân dân đóng vai trò “thẩm định” và “đánh giá tín nhiệm” đối với ứng cử viên ĐBQH. Đây là cơ chế dân chủ thảo luận. Các hội nghị hiệp thương không chỉ là nơi lựa chọn ứng cử viên, mà là diễn đàn để đối thoại, chất vấn người ứng cử. Đây là sự vận dụng sáng tạo nguyên tắc “Dân biết, dân bàn” vào công tác tuyển dụng nhân sự.

Hiệp thương là quá trình chuyển hóa “nguyện vọng của Nhân dân” thành “các hành động pháp lý” cụ thể gồm: (1) Quyền phủ quyết thông qua tín nhiệm, nếu ứng cử viên ĐBQH không đạt trên 50% tín nhiệm của cử tri thì không được đưa vào danh sách ứng cử (Nghị quyết liên tịch số 102/2025/NQLT-UBTVQH15-CP-ĐCTUBTWMTTQVN ngày 26/9/2025). Đây là “chốt chặn” quan trọng nhất; (2) Giám sát kê khai tài sản và đạo đức: cử tri nơi cư trú là “mạng lưới thông tin” hiệu quả nhất để kiểm chứng sự liêm chính của ứng viên.

1.2.2. Hiệp thương là mô hình “Tuyển chọn đa chiều” (Multi-dimensional Selection Model)

Sự kết hợp giữa “ý Đảng” và “lòng Dân” trong quy trình hiệp thương tạo nên một mô hình tuyển chọn nhân sự công độc đáo, có thể giải thích bằng các lý thuyết quản trị hiện đại sau:

Một là, lý thuyết người ủy nhiệm - người đại diện (Principal-Agent Theory). Cử tri (người ủy nhiệm) trao quyền lực cho đại biểu (người đại diện). Rủi ro lớn nhất của mối quan hệ này là chọn nhầm người không đủ điều kiện, tiêu chuẩn. Quy trình hiệp thương đóng vai trò giảm thiểu rủi ro này bằng cách minh bạch hóa thông tin (Information Symmetry).

Hai là, quy trình tuyển chọn 360 độ (360-degree Feedback): người ứng cử ĐBQH phải chịu sự đánh giá từ 03 phía bao gồm: (1) Tổ chức đảng/cơ quan giới thiệu; (2) MTTQ; (3) Cử tri (nơi cư trú/công tác).

Như vậy, hiệp thương là sự thống nhất biện chứng giữa tính Đảng và tính Nhân dân và được luật hóa. Theo đó, “ý Đảng” là “xương sống” định hình chất lượng và phương hướng giới thiệu người ứng cử ĐBQH; còn

“lòng Dân” là “máu thịt” tạo nên tính chính danh (Legitimacy) của đại biểu. Luật Bầu cử là “khung khổ pháp lý” để quy trình này vận hành minh bạch, công bằng.

2. Tác động và những thách thức từ khung pháp lý mới đến hiệp thương và bảo đảm chất lượng người ứng cử đại biểu Quốc hội

2.1. Tác động của quy định mới đến quy trình hiệp thương

Luật Bầu cử với thay đổi mang tính cấu trúc quan trọng nhất là việc điều chỉnh rút ngắn thời gian của quy trình bầu cử. Dưới góc độ khoa học quản trị nhân sự công (PHRM), việc thay đổi biến số “thời gian” trong quy trình tuyển chọn ĐBQH sẽ tạo ra những áp lực trực tiếp lên biến số “chất lượng” và “độ chính xác” của quy trình sàng lọc, lựa chọn nhân sự.

Quy trình hiệp thương chịu tác động mạnh nhất, trong đó việc rút ngắn thời gian tạo ra “nút thắt cổ chai” tại hội nghị hiệp thương lần thứ 2 và lần thứ 3. Theo đó, Hội nghị hiệp thương lần thứ 2 được tổ chức chậm nhất là 40 ngày trước ngày bầu cử (Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, 2025); Hội nghị hiệp thương lần thứ 3 được tổ chức chậm nhất là 23 ngày trước ngày bầu cử (Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, 2025). Như vậy, khoảng thời gian giữa Hiệp thương lần 2 (lập danh sách sơ bộ) và Hiệp thương lần 3 (lập danh sách chính thức) chỉ có 17 ngày. Trong 17 ngày này, hệ thống chính trị phải thực hiện một khối lượng công việc rất lớn gồm: (1) Tổ chức hội nghị lấy ý kiến nhận xét của cử tri nơi cư trú; (2) Xác minh và trả lời các vụ việc mà cử tri nêu ra; (3) Điều chỉnh cơ cấu lần thứ hai của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Đây là một thách thức rất lớn về mặt quản trị vận hành.

2.2. Những thách thức đối với việc bảo đảm chất lượng nhân sự ứng cử đại biểu Quốc hội

Thứ nhất, thách thức trong thẩm định tín nhiệm (Due Diligence).

Trong quản trị nhân sự, “thẩm định” (Due Diligence) là bước quan trọng nhất để giảm thiểu rủi ro tuyển dụng sai người. Luật quy định việc xác minh và trả lời các vụ việc cử tri nêu

phải hoàn thành chậm nhất là 35 ngày trước ngày bầu cử (Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, 2025). Sự xung đột về thời gian: hiệp thương lần 2 (lập danh sách sơ bộ để lấy ý kiến) là 40 ngày trước ngày bầu cử, trong khi hạn chót xác minh vụ việc cử tri nêu là 35 ngày trước ngày bầu cử. Như vậy, chỉ có 05 ngày (từ ngày 36 đến ngày 40) để thực hiện quy trình: Tổ chức hội nghị cử tri - Cử tri nêu ý kiến - Cơ quan chức năng xác minh - Trả lời bằng văn bản.

Trên thực tiễn, việc xác minh các vấn đề phức tạp (như nguồn gốc tài sản, đạo đức...) trong vòng chưa đầy 01 tuần là điều gần như “bất khả thi” nếu thực hiện theo cách truyền thống. Điều này dẫn đến nguy cơ việc xác minh mang tính hình thức, hoặc buộc phải bỏ qua các dấu hiệu chưa rõ ràng để kịp tiến độ dẫn đến rủi ro “lọt lưới” ứng viên không đủ tiêu chuẩn.

Thứ hai, nguy cơ quá tải thông tin và quyết định sai lệch (Decision Fatigue).

Hội đồng Bầu cử quốc gia phải công bố danh sách chính thức chậm nhất là 17 ngày trước ngày bầu cử (Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, 2025). Thời gian vận động bầu cử bắt đầu ngay sau khi công bố danh sách chính thức. Với việc hội nghị hiệp thương lần 3 kết thúc chậm nhất 23 ngày trước ngày bầu cử, chậm nhất 21 ngày trước ngày bầu cử MTTQ gửi danh sách đến Hội đồng bầu cử quốc gia và Ủy ban bầu cử cấp tỉnh (Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, 2025). Danh sách chính thức người ứng cử ĐBQH được công bố chậm nhất 17 ngày trước ngày bầu cử. Do đó, thời gian để Hội đồng bầu cử quốc gia rà soát lần cuối chỉ còn 04 ngày. Trong môi trường áp lực cao và thiếu thời gian, các nhà quản trị (thành viên Hội đồng bầu cử) dễ mắc phải các “lỗi nhận thức” dựa vào hồ sơ thay vì đi sâu vào chất lượng thực chất của ứng cử viên.

3. Một số giải pháp đổi mới quy trình hiệp thương bảo đảm chất lượng người ứng cử đại biểu Quốc hội

Một là, chuyển từ quy trình “tuần tự” (Sequential) sang “song song” (Parallel Processing).

Quy trình hiệp thương hiện tại chạy theo mô hình thác nước (Waterfall): tuần tự các bước từ Hiệp thương lần 1 - Nộp hồ sơ - Hiệp thương lần 2 - Xác minh - Hiệp thương lần 3. Để giải quyết bài toán mâu thuẫn giữa thời gian và chất lượng, quy trình này cần thực hiện song song, ngay từ khi có dự kiến cơ cấu (trước hiệp thương lần 1), công tác quy hoạch nguồn nhân sự đã phải được rà soát trên hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư. Việc thẩm tra lý lịch và tài sản phải được thực hiện tự động và liên tục (Continuous Vetting) đối với các đối tượng trong diện quy hoạch, chứ không đợi đến khi nộp hồ sơ mới bắt đầu làm.

Hai là, tăng cường trách nhiệm pháp lý đối với sự gian dối.

Để giảm tải cho quy trình hiệp thương, cần tăng nặng trách nhiệm pháp lý. Theo đó, áp dụng chế tài nghiêm khắc (loại vĩnh viễn khỏi nền công vụ) đối với ứng viên kê khai không trung thực, kể cả khi phát hiện sau bầu cử. Cơ chế này sẽ tạo ra “sự răn đe tự nhiên”, khiến cho những người ứng cử ĐBQH không đủ tiêu chuẩn tự rút lui (Self-selection), giảm bớt gánh nặng sàng lọc cho MTTQ.

Ba là, xây dựng khung năng lực đại biểu (Competency Framework).

Cần xây dựng và áp dụng khung năng lực cốt lõi để đánh giá ứng cử viên, đặc biệt là ứng cử viên ĐBQH chuyên trách. Khung năng lực đề xuất gồm 3 nhóm chính: (1) Năng lực tư duy chiến lược và lập pháp; (2) Năng lực đại diện; (3) Năng lực số và thích ứng. Tại hội nghị hiệp thương, các đại biểu cần được cung cấp “Hồ sơ năng lực” (Competency Profile) tóm tắt của ứng viên thay vì chỉ đọc tiểu sử tóm tắt, để việc biểu quyết lựa chọn mang tính thực chất hơn.

Bốn là, ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data).

Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số theo đó: tất cả các khâu từ nộp hồ sơ đến thẩm tra; công nhận và sử dụng kết quả trích xuất từ Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, VNeID và cơ sở dữ liệu khác có liên quan làm bằng chứng pháp lý thay thế cho các quy trình đi xác minh. Điều này giúp dành trọn vẹn quỹ

thời gian cho việc thảo luận và đánh giá phẩm chất của người ứng cử ĐBQH.

Hiện nay việc lấy ý kiến cử tri nơi cư trú bằng hội nghị trực tiếp. Tuy nhiên trong xã hội hiện đại, tính kết nối cộng đồng lỏng lẻo khiến việc nhận xét đôi khi mang tính hình thức. Vì vậy, cần thiết phải ứng dụng nền tảng số để đảm bảo tính khách quan, chính xác ý kiến từ cử tri như: (1) Tích hợp và ứng dụng nền tảng “Cử tri số” trên VNeID, với tính năng “Tìm hiểu và Đánh giá ứng cử viên”; (2) Ứng dụng công nghệ phân tích cảm xúc (Sentiment Analysis) để phân tích ý kiến của cử tri trên các nền tảng số chính thống. Điều này cung cấp cho MTTQ một bức tranh đánh giá 360 độ thực chất, thay vì chỉ dựa vào ý kiến phát biểu trong cuộc họp thôn, tổ dân phố.

Thách thức lớn nhất của quản trị nhân sự công là kiểm soát xung đột lợi ích và nguồn gốc tài sản trong khi phương pháp kê khai tài sản hiện nay khó phát hiện sự gian dối. Vì vậy, cần ứng dụng thuật toán phát hiện bất thường (Anomaly Detection Algorithms). Hệ thống này sẽ đối chiếu biến động tài sản của ứng viên với nguồn thu nhập hợp pháp. Nếu ứng viên có tài sản gia tăng đột biến (Outlier) mà nguồn gốc không rõ ràng, hệ thống sẽ gắn cờ “rủi ro cao” (Red Flag). Báo cáo đánh giá này từ AI không phải là kết luận vi phạm, nhưng là cơ sở dữ liệu quan trọng để hội nghị hiệp thương lần 3 đặt câu hỏi chất vấn.

Khi ứng dụng công nghệ AI trong quy trình hiệp thương cần phải phòng ngừa các rủi ro quản trị có thể xảy ra như: bảo mật, bảo vệ dữ liệu cá nhân (Data Privacy); rủi ro của thuật toán (Algorithmic Bias) và giới hạn đạo đức. Do đó, nguyên tắc tối thượng trong quản trị nhân sự công là: “Con người ra quyết định cuối cùng” (Human-in-the-loop). Công nghệ chỉ đóng vai trò hỗ trợ ra quyết định (Decision Support System), quyền quyết định danh sách ứng cử vẫn thuộc về Hội nghị hiệp thương (con người).

Đổi mới quy trình hiệp thương theo hướng hiện đại hóa, số hóa có vai trò quan trọng trong nâng cao năng lực của Quốc hội trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Luật Bầu

cử với quy định mới về hiệp thương là một bước đi tất yếu của nền quản trị hiện đại. Đây là thời điểm chín muồi để chuyển đổi mô hình lựa chọn ứng viên từ “thủ công, hành chính” sang “công nghệ, năng lực”.

Giải pháp then chốt để giải quyết vấn đề nằm ở việc thay đổi phương thức quản trị từ thủ công sang dựa trên dữ liệu, biến hiệp thương từ một “quy trình hành chính” thành một quy trình “tuyển chọn tinh hoa” thực sự. Việc ứng dụng công nghệ số và tư duy khung năng lực không chỉ giúp giải quyết bài toán thời gian giữa hai kỳ hiệp thương, mà quan trọng hơn, nó giúp sàng lọc được những đại biểu đủ tiêu chuẩn. Chỉ khi đó, lá phiếu của cử tri mới thực sự chọn được những người đủ “Đức, Sức, Tài, Tâm, Tầm” xứng đáng là đại biểu của Nhân dân, để đưa đất nước phát triển theo những mục tiêu mà Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng đã đề ra./.

Tài liệu tham khảo:

1. Khoản 3, Điều 9, Nghị quyết liên tịch số 102/2025/NQLT-UBTVQH15-CP-ĐCTUBTW MTTQVN ngày 26/9/2025 giữa Ủy ban Thường vụ Quốc hội với Chính phủ và Đoàn Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam về Hướng dẫn quy trình hiệp thương, giới thiệu người ứng cử đại biểu Quốc hội khóa XVI, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026 - 2031.

2. Quốc hội, Khoản 1, Điều 43, Điều 44, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

3. Quốc hội, Khoản 1, Điều 48, Điều 49, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

4. Quốc hội, Khoản 4, Điều 46, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

5. Quốc hội, Khoản 4, Điều 57, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

6. Quốc hội, Khoản 1, khoản 2, Điều 57, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi, bổ sung năm 2025).