TẬP SAN NGHIÊN CỨU
LÝ LUẬN & THỰC TIỄN
PHỤC VỤ CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Chào Mừng
NGÀY QUỐC KHÁNH
2/9



03ĐT(64)
2026

TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA
Địa chỉ: 120 Đỗ Đại - phường Đông Quang - tỉnh Thanh Hóa



TẠP SAN NGHIÊN CỨU
LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN
PHỤC VỤ CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Chịu trách nhiệm xuất bản

TS. NGUYỄN THÀNH LƯƠNG
Tỉnh ủy viên, Hiệu trưởng
Ban Biên soạn
Trưởng Ban

TS. NGUYỄN THÀNH LƯƠNG
TS. THỊNH VĂN KHOA
ThS. TRẦN THỊ NGỌC DIỆP
Các ủy viên
TS. LÊ VĂN PHONG
ThS. DƯƠNG THỊ BẢO ANH
ThS. KHƯƠNG PHÚ TÙNG
TS. PHẠM THỊ HOÀI THU
TS. ĐỖ PHƯƠNG ANH
ThS. LÊ THỊ HƯƠNG
Thư ký ThS. NGUYỄN THỊ HOA
Trình bày
ThS. NGUYỄN THỊ HOA
Sửa bản in
BAN BIÊN SOẠN

MỤC LỤC

Tên bài	Trang
Tính chủ động, năng lực phản biện, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên Trung cấp lý luận chính trị - thực trạng và vấn đề đặt ra. **TS. Nguyễn Thành Lương**	1
Đổi mới tư duy phát triển du lịch theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW. **TS. Thịnh Văn Khoa**	11
Đấu tranh chống lại luận điệu cho rằng "Đảng Cộng sản Việt Nam không thể đấu tranh phòng, chống tham nhũng". **TS. Lê Văn Phong**	21
Nâng cao chất lượng công tác tham mưu, quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá theo các tiêu chí trường chính trị chuẩn mức 2. **ThS. Nguyễn Ngọc Thắng**	26
Giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. **NCS. Khương Phú Tùng - ThS. Phạm Bá Thịnh**	30
Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã và những vấn đề đặt ra ở tỉnh Thanh Hóa. **ThS. Lê Ái Bình**	38
Vai trò của giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa trong xây dựng và lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. **ThS. Nguyễn Thị Quy**	44
Xây dựng cơ chế "tự miễn dịch" trước dòng xoáy thông tin xấu độc trên mạng xã hội. **ThS. Lê Thị Lan Anh**	50
Xây dựng và thực hành hệ thống bài tập tình huống mẫu nhằm phát triển năng lực xử lý tình huống cho cán bộ, công chức cấp xã trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp. **NCS. Nguyễn Thị Hạnh**	58
Một số giải pháp đẩy mạnh chuyển đổi số trong xây dựng nông thôn mới thông minh ở tỉnh Thanh Hóa hiện nay. **ThS. Nguyễn Thị Lan Hương**	66
Giải pháp xây dựng và quản trị cơ sở dữ liệu khoa học ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá hiện nay. **ThS. Nguyễn Thị Hoa**	76

Đồng kiến tạo tri thức giữa giảng viên và học viên - giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. **ThS. Nguyễn Thị Loan**	83
Đổi mới hoạt động xúc tiến, quảng bá du lịch trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa trong bối cảnh chuyển đổi số. **ThS. Lê Đình Tư**	88
Những điểm mới đối với công tác quản lý khoa học về liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp trong các tổ chức khoa học và công nghệ hiện nay. **TS. Nguyễn Như Sơn - ThS. Hà Thị Bích Hạnh**	96
Phát huy vai trò của công an xã trong thực hiện chuyển đổi số và cải cách hành chính đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền địa phương hai cấp từ thực tiễn xã Cẩm Tú, Thanh Hóa. **Trung tá Cao Hoàng Việt**	102
Nâng cao năng lực dự báo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa hiện nay. **NCS. Dương Bá Tiến**	109
Một số điểm mới của Luật Hộ tịch năm 2026. **ThS. Lê Thị Hương, ThS. Hoàng Thị Hiền**	119
Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ cán bộ, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay. **ThS. Bùi Thị Hồng**	124
Phát huy vai trò cán bộ, đảng viên ngành dân tộc, tôn giáo trong chuyển đổi số, cải cách hành chính gắn với vận hành chính quyền địa phương 2 cấp ở Thanh Hóa. **Đồng chí Vũ Trí Thức**	130
Lá phiếu của cử tri không dừng lại ở ngày bầu cử. **ThS. Nguyễn Thị Duyên**	136
Đổi mới tổ chức và công tác cán bộ Mặt trận đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. **Đồng chí Trịnh Thị Tuyết**	142
Mô hình "nhà sạch , vườn đẹp" điểm sáng của Hội Liên hiệp phụ nữ phường Đông Quang, tỉnh Thanh Hoá. **ThS. Nguyễn Thị Kim Dung**	152
Giải pháp phát triển kỹ năng giao tiếp cho đội ngũ cán bộ, công chức phường Đông Quang, tỉnh Thanh Hoá hiện nay. **ThS. Phạm Thị Tuyết**	158
Khi sự thật bác bỏ những luận điệu xuyên tạc về các loại quỹ do Mặt trận Tổ quốc Việt Nam quản lý. **Đồng chí Vũ Thị Hương**	163

TÍNH CHỦ ĐỘNG, NĂNG LỰC PHẢN BIỆN, CHIA SẺ KINH NGHIỆM VÀ VẬN DỤNG THỰC TIỄN CỦA HỌC VIÊN TRUNG CẤP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ - THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

TS. Nguyễn Thành Lương
Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh
Hiệu trưởng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá

1. Đặt vấn đề

Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị có vị trí quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, góp phần trang bị cho học viên những kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, xây dựng Đảng, hệ thống chính trị, quản lý nhà nước và các lĩnh vực liên quan; đồng thời hình thành phương pháp tư duy, năng lực phân tích và khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác. Trong điều kiện yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng cao, nhất là ở cấp cơ sở, chất lượng đào tạo không thể chỉ được đo bằng mức độ ghi nhớ và tái hiện kiến thức của học viên mà cần được xem xét ở khả năng tư duy độc lập, phản biện có căn cứ, chia sẻ và khái quát kinh nghiệm, cũng như vận dụng lý luận để nhận diện và giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn.

Học viên Trung cấp lý luận chính trị là những cán bộ, công chức, viên chức hoặc những người đang thực hiện nhiệm vụ trong các cơ quan, đơn vị, địa phương. Khác với người học ở lứa tuổi phổ thông hoặc đào tạo nghề ban đầu, học viên đã có vốn sống, kinh nghiệm công tác và những trải nghiệm nhất định trong hoạt động thực tiễn. Chính đặc điểm này tạo nên một nguồn lực đặc biệt cho quá trình đào tạo. Trong lớp học, bên cạnh tri thức từ giáo trình và bài giảng, còn có tri thức thực tiễn phong phú được tích lũy từ nhiều lĩnh vực, địa bàn và vị trí công tác khác nhau. Nếu biết khai thác, tổ chức và khái quát, những kinh nghiệm đó có thể trở thành nguồn học liệu có giá trị, giúp làm sâu sắc thêm nội dung lý luận và rút ngắn khoảng cách giữa lý luận với thực tiễn.

Tuy nhiên, trên thực tế, mức độ phát huy vai trò chủ thể của học viên trong quá trình học tập chưa đồng đều. Một bộ phận học viên đã có ý thức chuẩn bị bài, chủ động đọc tài liệu, đặt câu hỏi, tham gia thảo luận, đưa ra chính kiến và liên hệ với công việc. Nhưng ở một bộ phận khác vẫn tồn tại phương thức học tập thiên về nghe, ghi chép, ghi nhớ và chờ đợi giảng viên cung cấp kết luận. Hoạt động phản biện có lúc còn mang tính phát biểu ý kiến hơn là phân tích có

căn cứ; chia sẻ kinh nghiệm đôi khi mới dừng ở kể lại sự việc, chưa chuyển hóa thành bài học có khả năng khái quát; việc liên hệ thực tế chưa phải lúc nào cũng đạt đến mức vận dụng lý luận để phân tích và giải quyết vấn đề.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu tính chủ động, năng lực phản biện, khả năng chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên Trung cấp lý luận chính trị không chỉ nhằm đánh giá một phương diện của hoạt động dạy và học, mà còn góp phần trả lời một câu hỏi quan trọng hơn, làm thế nào để biến quá trình học tập lý luận chính trị thành quá trình hình thành năng lực tư duy và năng lực hành động của người cán bộ?

2. Một số vấn đề lý luận về tính chủ động, năng lực phản biện, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên Trung cấp lý luận chính trị

Tính chủ động trong học tập lý luận chính trị là khả năng học viên tự giác xác định mục tiêu, tích cực chuẩn bị và tự tổ chức các hoạt động học tập nhằm chiếm lĩnh, vận dụng tri thức, thay vì chỉ tiếp nhận thụ động nội dung do giảng viên truyền đạt. Tính chủ động đối với học viên Trung cấp lý luận chính trị được biểu hiện trước hết ở việc chuẩn bị bài, đọc giáo trình và tài liệu tham khảo trước khi lên lớp; mạnh dạn trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận và bảo vệ quan điểm; từ những tình huống trong thực tiễn công tác để đặt vấn đề cần giải quyết và kiểm chứng những nội dung lý luận được học. Hướng dẫn số 49-HD/BTGDVTW ngày 19/01/2026 của Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương về việc "thực hiện công tác lý luận chính trị năm 2026" đã nhấn mạnh việc kết hợp giảng bài với thảo luận, trao đổi kinh nghiệm và tạo điều kiện để học viên tự học, tự nghiên cứu. Quy định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh ban hành "Bộ quy chế về công tác trường chính trị" cũng đặt yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học. Vì vậy, tính chủ động chính là tiền đề hình thành tư duy lý luận, năng lực phản biện, khả năng chia sẻ kinh nghiệm và năng lực vận dụng lý luận vào giải quyết các vấn đề thực tiễn.

Năng lực phản biện là khả năng xem xét, phân tích và đánh giá một vấn đề một cách độc lập, khách quan, có căn cứ; biết phát hiện những điểm chưa hợp lý, đặt câu hỏi và đề xuất

cách giải quyết phù hợp. Đối với học viên Trung cấp lý luận chính trị, năng lực phản biện trước hết thể hiện ở việc biết đặt câu hỏi đúng vấn đề; phân tích một sự việc từ nhiều chiều cạnh; phân biệt giữa hiện tượng và bản chất; đối chiếu những luận điểm lý luận với thực tiễn công tác; đồng thời sử dụng các luận cứ, số liệu, dẫn chứng để bảo vệ quan điểm. Quan trọng hơn, học viên phải biết lắng nghe, tiếp thu những ý kiến khác biệt và điều chỉnh nhận thức khi có căn cứ thuyết phục. Thực tiễn giảng dạy tại các trường chính trị cho thấy, thảo luận, nghiên cứu tình huống và nêu vấn đề thực tiễn là những phương pháp có khả năng trực tiếp phát huy tư duy, tính chủ động và năng lực phản biện của người học. Phát triển năng lực phản biện cần được coi là một mục tiêu quan trọng của đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, qua đó giúp học viên không chỉ hiểu đúng lý luận mà còn biết phân tích thực tiễn, đánh giá vấn đề có căn cứ và vận dụng lý luận để giải quyết những tình huống phức tạp trong công tác.

Đặc thù của lớp Trung cấp lý luận chính trị là học viên đến từ nhiều ngành, lĩnh vực, địa phương và vị trí công tác khác nhau. Do đó, mỗi học viên không chỉ là người tiếp nhận tri thức mà còn là một nguồn kinh nghiệm thực tiễn phong phú, có thể trở thành tài nguyên quan trọng phục vụ quá trình dạy và học. Chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị năm 2026 xác định mục tiêu phát triển năng lực tư duy lý luận, năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác và khả năng xử lý các vấn đề thực tiễn ở cơ sở. Quy chế mới theo Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 còn giảm quy mô lớp, đồng thời định hướng tổ chức thảo luận, xử lý tình huống và chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn, tạo điều kiện để học viên phát huy vai trò chủ thể trong quá trình học tập. Vì vậy, chia sẻ kinh nghiệm cần chuyển từ "kể lại việc đã làm" sang "phân tích vấn đề thực tiễn - lý giải nguyên nhân - rút ra bài học - đối chiếu với lý luận", qua đó biến kinh nghiệm cá nhân thành tri thức có giá trị chung cho tập thể. Như vậy, mỗi học viên càng chủ động chia sẻ, lớp học càng có nhiều "dữ liệu thực tiễn"; mỗi kinh nghiệm được phân tích và khái quát càng làm cho lý luận trở nên sinh động, thiết thực và có khả năng vận dụng cao hơn.

Năng lực vận dụng lý luận vào thực tiễn là mục tiêu quan trọng của đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, thể hiện ở khả năng sử dụng tri thức lý luận để nhận diện, phân tích, lý giải và

giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn công tác. Có thể xác định bốn mức độ phát triển: mức 1, học viên nhớ và trình bày được kiến thức lý luận; mức 2, biết liên hệ kiến thức với những vấn đề thực tiễn; mức 3, sử dụng lý luận để phân tích, lý giải bản chất, nguyên nhân của vấn đề; và mức 4, cao nhất, là vận dụng lý luận để đề xuất phương án, giải pháp giải quyết vấn đề thực tiễn. Cách tiếp cận này phù hợp với Quy định số 350-QĐ/TW ngày 29/8/2025, trong đó xác định Trung cấp lý luận chính trị phải nâng cao kỹ năng "lãnh đạo, quản lý và vận dụng thực tiễn" cho cán bộ.

3. Thực trạng tính chủ động, năng lực phản biện, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên Trung cấp lý luận chính trị

Thời gian qua, hoạt động đào tạo Trung cấp lý luận chính trị đã có nhiều chuyển biến theo hướng phát huy tính tích cực của người học. Trong quá trình học tập, ngày càng có nhiều học viên chủ động đọc tài liệu, chuẩn bị nội dung, tham gia thảo luận và liên hệ kiến thức với thực tiễn công tác.

Một số lớp học đã hình thành không khí trao đổi khá cởi mở. Học viên mạnh dạn đưa ra những tình huống thực tế, những vấn đề phát sinh ở cơ sở để cùng giảng viên và các học viên khác phân tích. Đây là chuyển biến tích cực bởi tri thức được hình thành không chỉ từ giáo trình mà còn từ sự tương tác giữa những người có kinh nghiệm công tác khác nhau.

Năng lực phản biện của một bộ phận học viên cũng từng bước được nâng lên. Thay vì chỉ tiếp nhận nội dung bài giảng, học viên đã đặt ra những câu hỏi về nguyên nhân, điều kiện áp dụng, tính khả thi của chính sách hoặc những khó khăn trong quá trình tổ chức thực hiện. Một số ý kiến đã có khả năng so sánh giữa yêu cầu lý luận với thực tiễn địa phương, qua đó làm cho nội dung thảo luận trở nên cụ thể và sinh động hơn.

Việc chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn cũng ngày càng được chú trọng. Những kinh nghiệm từ công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, giải quyết thủ tục hành chính, công tác dân vận, xử lý tình huống ở cơ sở...trở thành những chất liệu quan trọng giúp minh họa và làm rõ nội dung lý luận.

Đặc biệt, nhận thức về mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn ngày càng được quan tâm. Các hoạt động nghiên cứu thực tế, thảo luận tình huống, viết thu hoạch và vận dụng kiến thức vào công việc đã tạo thêm điều kiện để học viên chuyển hóa tri thức được học thành năng lực thực hành.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc phát huy tính chủ động, phản biện, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên vẫn còn những hạn chế nhất định.

Trước hết, tính chủ động giữa các học viên chưa đồng đều. Trong cùng một lớp, có những học viên rất tích cực chuẩn bị và tham gia thảo luận, nhưng cũng có học viên vẫn chủ yếu nghe và ghi chép. Một số người có tâm lý coi việc học là hoàn thành chương trình, tham dự đầy đủ và nắm được nội dung cơ bản, trong khi chưa thực sự coi đây là cơ hội để phát triển năng lực tư duy và giải quyết vấn đề.

Hai là, phản biện chưa phải lúc nào cũng trở thành một phương thức tư duy thường xuyên. Có trường hợp học viên mới dừng ở việc nêu ý kiến cá nhân, đồng tình hoặc không đồng tình với một nhận định mà chưa làm rõ căn cứ của lập luận. Một số cuộc thảo luận có thể khá sôi nổi về hình thức nhưng chưa đi sâu vào bản chất vấn đề.

Ba là, việc chia sẻ kinh nghiệm đôi khi còn thiên về kể lại sự việc. Kinh nghiệm cá nhân chưa phải lúc nào cũng được phân tích để xác định nguyên nhân, điều kiện thành công, giới hạn áp dụng và bài học có khả năng khái quát. Vì vậy, nguồn kinh nghiệm phong phú của học viên chưa được khai thác đầy đủ thành nguồn học liệu chung.

Bốn là, vẫn còn khoảng cách giữa "liên hệ thực tế" và "vận dụng lý luận". Một số bài viết, bài thảo luận có nhiều ví dụ thực tế nhưng phần sử dụng lý luận để giải thích, đánh giá và đề xuất cách giải quyết còn hạn chế. Điều đó cho thấy việc chuyển hóa kiến thức lý luận thành phương pháp phân tích và phương án hành động vẫn cần được chú trọng hơn.

Năm là, khả năng biến kinh nghiệm cá nhân thành tri thức có tính khái quát còn hạn chế. Mỗi học viên có thể có một kinh nghiệm nhất định, nhưng để từ kinh nghiệm đó rút ra một bài học có giá trị tham khảo cần trải qua quá trình phân tích, so sánh và phản biện. Đây là khâu chưa được thực hiện đồng đều.

Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân đan xen lẫn nhau, cụ thể đó là:

Về phía học viên, một bộ phận chưa thay đổi đầy đủ phương pháp học tập; vẫn còn tâm lý coi giảng viên là nguồn cung cấp tri thức chủ yếu, trong khi chưa chủ động khai thác tài liệu và kinh nghiệm của chính mình. Một số học viên có kinh nghiệm thực tiễn nhưng chưa

có phương pháp phân tích, khái quát kinh nghiệm nên khó chuyển kinh nghiệm thành tri thức có tính hệ thống.

Về phía giảng viên, yêu cầu tổ chức lớp học theo hướng đối thoại, phát huy phản biện và tổng kết kinh nghiệm đòi hỏi cao hơn về năng lực thiết kế hoạt động học tập, xây dựng tình huống, điều hành thảo luận và xử lý những ý kiến khác nhau. Không phải lúc nào phương pháp thuyết trình, trao đổi truyền thống cũng được chuyển hóa đầy đủ sang phương pháp phát triển năng lực.

Về chương trình, nội dung và thời lượng đào tạo, khối lượng kiến thức tương đối lớn trong khi thời gian dành cho trao đổi, xử lý tình huống, thực hành và tổng kết kinh nghiệm có giới hạn. Điều này có thể tạo sức ép khiến một số giờ học ưu tiên hoàn thành nội dung hơn là dành thời gian cho quá trình học viên tự khám phá và tranh luận.

Về nội dung, phương pháp kiểm tra, đánh giá, nếu trọng tâm vẫn đặt nhiều vào mức độ nắm kiến thức thì động lực của học viên sẽ thiên về ghi nhớ và tái hiện. Muốn phát triển tính chủ động và năng lực vận dụng thì cách thức đánh giá cũng phải phản ánh được những năng lực đó.

Ngoài ra, sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với thực tiễn công tác của học viên cần tiếp tục được tăng cường. Nếu những vấn đề học tập không được kết nối với những tình huống thực tế mà học viên đang gặp phải thì khả năng vận dụng và tổng kết kinh nghiệm khó đạt được chiều sâu.

4. Những vấn đề đặt ra trong phát huy tính chủ động, năng lực phản biện, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên Trung cấp lý luận chính trị

Những hạn chế trong thực tiễn không chỉ đặt ra yêu cầu khắc phục từng biểu hiện riêng lẻ mà đòi hỏi phải nhìn nhận lại cách thức tổ chức quá trình đào tạo. Vấn đề cốt lõi không phải là làm thế nào để học viên nói nhiều hơn, thảo luận nhiều hơn hay đưa ra nhiều ví dụ hơn, mà là làm thế nào để những hoạt động đó thực sự tạo ra sự phát triển về tư duy và năng lực hành động.

Thứ nhất, yêu cầu chuyển từ truyền đạt kiến thức sang phát triển năng lực của học viên.

Đây là vấn đề có tính nền tảng. Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị tất nhiên phải bảo đảm nội dung kiến thức theo chương trình; nhưng tri thức chỉ thực sự phát huy giá trị khi được chuyển hóa thành năng lực nhận thức

và hành động. Do đó, câu hỏi của quá trình đào tạo cần từng bước chuyển từ "*giảng viên phải truyền đạt những gì*" sang "*sau bài học, học viên có thể làm được gì*".

Một bài học không nên chỉ kết thúc ở việc học viên nhớ được khái niệm, nguyên lý hay nội dung chính sách. Quan trọng hơn là học viên có thể sử dụng những tri thức đó để phân tích một tình huống, nhận diện nguyên nhân, phản biện một quan điểm, lựa chọn phương án và giải thích được cơ sở của lựa chọn. Điều này đòi hỏi sự chuyển biến đồng bộ từ mục tiêu, nội dung, phương pháp đến kiểm tra đánh giá. Nếu mục tiêu nói đến năng lực nhưng phương pháp vẫn thiên về truyền đạt và đánh giá chủ yếu dựa trên ghi nhớ thì quá trình phát triển năng lực khó đạt được đầy đủ.

Thứ hai, xây dựng năng lực phản biện khoa học, có căn cứ.

Một trong những vấn đề cần đặc biệt quan tâm là xây dựng văn hóa phản biện trong lớp học. Phản biện phải được đặt trên nền tảng khoa học, tôn trọng sự khác biệt và hướng đến làm sáng tỏ vấn đề. Học viên cần được hình thành thói quen đặt câu hỏi: luận điểm là gì, căn cứ nào, bằng chứng nào, giả định nào đang được sử dụng, điều kiện áp dụng ra sao, hạn chế ở đâu và có phương án nào khác?.

Giảng viên có vai trò quan trọng trong việc tạo ra môi trường phản biện lành mạnh. Những câu hỏi khó, những ý kiến khác nhau không nên bị xem mặc nhiên là biểu hiện thiếu thống nhất; đồng thời, những ý kiến thiếu căn cứ cũng cần được định hướng bằng lập luận khoa học. Một lớp học có năng lực phản biện không phải là lớp học có nhiều tranh luận nhất, mà là lớp học trong đó người học biết đặt câu hỏi đúng, đưa ra căn cứ, lắng nghe, đối thoại và điều chỉnh nhận thức.

Thứ ba, biến kinh nghiệm của học viên thành nguồn học liệu có giá trị.

Đây là một lợi thế đặc thù của đào tạo Trung cấp lý luận chính trị cần được khai thác tốt hơn. Mỗi học viên có thể mang đến lớp học những kinh nghiệm khác nhau. Nhưng nếu kinh nghiệm chỉ được kể lại thì giá trị còn hạn chế. Cần tổ chức quá trình chuyển hóa kinh nghiệm thành tri thức. Có thể thực hiện theo chu trình: Nêu tình huống → chia sẻ kinh nghiệm → đặt câu hỏi → phân tích nguyên nhân → phản biện cách xử lý → đối chiếu lý luận → khái quát bài học → xác định điều kiện áp dụng. Cách làm này vừa giúp học viên học

từ nhau, vừa giúp giảng viên có thêm chất liệu thực tiễn để làm sâu sắc nội dung bài giảng.

Xa hơn, cơ sở đào tạo có thể từng bước hình thành kho tình huống, kinh nghiệm và bài học thực tiễn từ chính học viên. Những tình huống tiêu biểu, nếu được xử lý về mặt phương pháp và bảo đảm yêu cầu bảo mật thông tin cần thiết, có thể trở thành nguồn tài liệu phục vụ giảng dạy, thảo luận và nghiên cứu.

Thứ tư, giải quyết thực chất khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn.

Khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn không thể được thu hẹp chỉ bằng cách đưa thêm nhiều ví dụ thực tế vào bài giảng. Điều quan trọng hơn là phải giúp học viên sử dụng lý luận như một công cụ nhận thức.

Vì vậy, câu hỏi trong lớp học cần từng bước chuyển từ: "Thực tế ở địa phương anh/chị như thế nào?" sang "Từ những nguyên lý đã học, có thể giải thích thực tế đó như thế nào?" và tiếp tục "Nếu vận dụng cách tiếp cận lý luận đó, có thể lựa chọn phương án giải quyết nào? Điều kiện thực hiện là gì? Rủi ro nào cần tính đến?". Khi đó, lý luận không còn là phần kiến thức đứng bên ngoài thực tiễn mà trở thành công cụ giúp người cán bộ nhận thức và xử lý công việc.

Thứ năm, yêu cầu đổi mới vai trò của giảng viên.

Khi học viên trở thành chủ thể, vai trò của giảng viên không mất đi mà chuyển sang một cấp độ khác. Có thể khái quát sáu vai trò của giảng viên trong quá trình này: *Truyền đạt - Gợi mở - Tổ chức - Phản biện - Định hướng - Tổng kết.* Giảng viên vẫn phải bảo đảm tính chính xác và hệ thống của tri thức lý luận. Nhưng bên cạnh đó, cần thiết kế được các câu hỏi có vấn đề, tình huống có nhiều phương án, hoạt động thảo luận và nhiệm vụ vận dụng.

Đặc biệt, giảng viên cần có năng lực tổng kết thực tiễn. Không phải mọi thông tin thực tế do học viên đưa ra đều có giá trị như nhau. Giảng viên phải giúp phân biệt hiện tượng với bản chất, trường hợp cá biệt với xu hướng phổ biến, kinh nghiệm thành công với điều kiện tạo nên thành công, từ đó kết nối với tri thức lý luận. Như vậy, năng lực tổng kết thực tiễn trở thành một thành tố quan trọng trong năng lực nghề nghiệp của giảng viên giảng dạy chương trình Trung cấp lý luận chính trị.

Thứ sáu, đổi mới kiểm tra, đánh giá theo hướng đánh giá năng lực.

Nếu muốn học viên chủ động, phản biện và vận dụng thì phương thức đánh giá cũng phải tạo động lực cho những hành vi học tập đó. Kiểm tra đánh giá cần từng bước chuyển

từ câu hỏi chủ yếu yêu cầu tái hiện kiến thức sang những nhiệm vụ đòi hỏi phân tích, đánh giá, xử lý tình huống và vận dụng. Có thể tập trung vào bốn nhóm năng lực: (i) năng lực chủ động học tập: khả năng chuẩn bị, tìm kiếm thông tin, phát hiện vấn đề và tự đánh giá; (ii) năng lực phản biện: khả năng phân tích luận điểm, sử dụng căn cứ, đánh giá phương án và bảo vệ chính kiến; (iii) năng lực chia sẻ và hợp tác: khả năng trình bày kinh nghiệm, lắng nghe, trao đổi, tiếp nhận phản hồi và cùng khái quát vấn đề; (iv) năng lực vận dụng: khả năng sử dụng lý luận để phân tích thực tiễn, đề xuất giải pháp và dự kiến cách thức tổ chức thực hiện. Đây là cơ sở để đánh giá thực chất hơn quá trình hình thành năng lực của học viên Trung cấp lý luận chính trị trong giai đoạn hiện nay.

5. Kết luận

Nâng cao tính chủ động, năng lực phản biện, khả năng chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng thực tiễn của học viên là yêu cầu có ý nghĩa quan trọng đối với đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo Trung cấp lý luận chính trị hiện nay. Bốn yếu tố này có quan hệ thống nhất trong một quá trình. Tính chủ động tạo tiền đề; phản biện cung cấp phương thức tư duy; chia sẻ kinh nghiệm tạo môi trường tương tác và khái quát; vận dụng thực tiễn là đích đến và là phương thức kiểm nghiệm tri thức. Nếu được tổ chức thành một chu trình thống nhất, quá trình học tập sẽ không dừng ở tiếp nhận kiến thức mà chuyển thành quá trình phát triển năng lực nhận thức và hành động của người cán bộ.

Thực tiễn cho thấy, những chuyển biến tích cực đã xuất hiện nhưng chưa đồng đều. Một bộ phận học viên vẫn còn thụ động; phản biện chưa trở thành thói quen tư duy; kinh nghiệm thực tiễn chưa được khái quát đầy đủ; việc liên hệ thực tế chưa phải lúc nào cũng đạt đến mức vận dụng lý luận. Những hạn chế này đặt ra yêu cầu đổi mới đồng bộ từ nhận thức của học viên, phương pháp của giảng viên, cách thức tổ chức lớp học, khai thác kinh nghiệm thực tiễn đến kiểm tra, đánh giá. Theo đó, lớp học Trung cấp lý luận chính trị cần được xây dựng trở thành không gian của đối thoại giữa lý luận và thực tiễn, giữa kinh nghiệm và tri thức, giữa giảng viên và học viên, giữa những cách nhìn khác nhau về cùng một vấn đề. Trong không gian đó, học viên không chỉ tiếp nhận kiến thức mà còn phải được thực hành cách đặt câu hỏi, cách phân tích, cách phản biện, cách lựa chọn và cách hành động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư (2026), Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn, Hà Nội.

2. Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương (2026), Hướng dẫn số 49-HD/BTGDVTW ngày 19/01/2026 về việc "Thực hiện công tác lý luận chính trị năm 2026", Hà Nội.

3. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2026), Quy định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 của ban hành "Bộ quy chế về công tác trường chính trị", Hà Nội.

ĐỔI MỚI TƯ DUY PHÁT TRIỂN DU LỊCH THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT SỐ 26-NQ/TW

TS. Thịnh Văn Khoa

Phó Hiệu trưởng, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22/8/2026 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch Việt Nam trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong kỷ nguyên mới không chỉ xác lập những mục tiêu phát triển mới đối với ngành du lịch, mà quan trọng hơn, đặt ra yêu cầu đổi mới căn bản tư duy, cách tiếp cận và phương thức quản trị du lịch. Từ khai thác tài nguyên đơn thuần sang kiến tạo giá trị; từ phát triển theo số lượng sang chất lượng, hiệu quả và bền vững; từ những điểm đến riêng lẻ sang hệ sinh thái kinh tế tổng hợp; từ quản lý hành chính sang quản trị hiện đại, dựa trên dữ liệu, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo. Đây là những chuyển đổi có tính nền tảng để du lịch thực sự trở thành một động lực tăng trưởng mới của đất nước trong kỷ nguyên mới.

1. Đổi mới tư duy - yêu cầu có tính nền tảng đối với phát triển du lịch trong kỷ nguyên mới

Sau gần một thập niên 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, nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vai trò của du lịch đã có những chuyển biến quan trọng. Hệ thống cơ chế, chính sách từng bước được hoàn thiện; kết cấu hạ tầng và cơ sở vật chất kỹ thuật được quan tâm đầu tư; thị trường du lịch ngày càng mở rộng; sản phẩm, nguồn nhân lực, hoạt động quảng bá, xúc tiến và chuyển đổi số có nhiều tiến bộ. Du lịch ngày càng có đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, sinh kế và thúc đẩy sự phát triển của nhiều ngành, lĩnh vực liên quan.

Tuy nhiên, những kết quả đạt được cũng cho thấy một vấn đề có tính căn bản. Tiềm năng du lịch của Việt Nam còn rất lớn nhưng khả năng chuyển hóa tiềm năng thành giá trị, lợi thế thành năng lực cạnh tranh và tài nguyên thành những sản phẩm có giá trị gia tăng cao vẫn chưa tương xứng. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22/8/2026 của Bộ Chính trị đã thẳng thắn chỉ ra những hạn chế như phát

triển du lịch chưa thực sự bền vững, sản phẩm còn thiếu chiều sâu và sức sáng tạo, giá trị gia tăng chưa cao; năng lực quản trị điểm đến, ứng dụng khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, chất lượng dịch vụ và năng lực doanh nghiệp còn hạn chế; liên kết ngành, liên kết vùng chưa đồng bộ, chặt chẽ.

Những hạn chế đó cho thấy vấn đề của du lịch Việt Nam hiện nay không chỉ nằm ở việc có bao nhiêu tài nguyên, có bao nhiêu điểm đến hay đón được bao nhiêu lượt khách, mà sâu xa hơn là năng lực tổ chức phát triển và năng lực tạo ra giá trị mới từ những nguồn lực hiện có. Trong điều kiện cạnh tranh giữa các điểm đến ngày càng gay gắt, nhu cầu của du khách ngày càng đa dạng, công nghệ số làm thay đổi sâu sắc hành vi tiêu dùng và cách thức cung ứng dịch vụ, mô hình phát triển dựa nhiều vào khai thác tài nguyên, mở rộng quy mô và gia tăng số lượng khách sẽ ngày càng bộc lộ giới hạn.

Chính trong bối cảnh đó, yêu cầu đổi mới tư duy phát triển du lịch được Nghị quyết 26-NQ/TW đặt ra như một vấn đề có tính nền tảng. Nghị quyết yêu cầu ngành du lịch và cộng đồng doanh nghiệp "thực sự đổi mới tư duy, cách tiếp cận và cách làm", chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phương thức quản trị du lịch từ "số lượng" sang "chất lượng", nâng cao giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Đổi mới tư duy ở đây không chỉ là thay đổi một số cách thức quản lý hay bổ sung thêm một số sản phẩm mới, mà là sự thay đổi căn bản trong cách nhìn nhận về nguồn lực, mục tiêu, động lực, chủ thể và phương thức tạo ra giá trị của du lịch.

Trước hết, cần chuyển từ tư duy "khai thác cái có sẵn" sang "kiến tạo giá trị mới". Việt Nam có hệ thống tài nguyên phong phú về biển, đảo, cảnh quan thiên nhiên, di sản lịch sử, văn hóa, ẩm thực và đời sống cộng đồng. Nhưng tài nguyên chỉ là tiền đề; tự thân tài nguyên không tạo nên sức cạnh tranh bền vững. Sức cạnh tranh được hình thành từ khả năng tổ chức, sáng tạo, thiết kế và cung cấp những trải nghiệm có chất lượng, có bản sắc và có giá trị gia tăng cao.

Một bãi biển đẹp mới chỉ là tài nguyên. Khi được kết nối với nghỉ dưỡng, thể thao biển, ẩm thực, mua sắm, lễ hội, giải trí và kinh tế đêm, nó mới có thể trở thành một hệ sinh thái sản phẩm có khả năng tạo ra giá trị lớn hơn. Một di tích lịch sử không chỉ là một địa điểm để tham quan; nếu được kể bằng những câu chuyện hấp dẫn, kết hợp công nghệ số, nghệ thuật trình diễn, trải nghiệm tương tác và các sản

phẩm văn hóa sáng tạo, giá trị của di sản sẽ được mở rộng. Một làng nghề truyền thống cũng chỉ thực sự trở thành một sản phẩm du lịch khi được tổ chức thành không gian trải nghiệm, có câu chuyện thương hiệu, sản phẩm đặc trưng và cơ chế để cộng đồng tham gia, hưởng lợi.

Từ đó, thước đo phát triển du lịch cũng cần được đổi mới. Không thể chỉ nhìn vào số lượt khách, số cơ sở lưu trú hay quy mô đầu tư, mà phải quan tâm đến mức chi tiêu, thời gian lưu trú, tỷ lệ khách quay lại, mức độ hài lòng, giá trị gia tăng, năng suất lao động, chất lượng việc làm, hiệu quả sử dụng tài nguyên và khả năng tạo sinh kế bền vững cho cộng đồng. Câu hỏi của phát triển du lịch vì vậy cần chuyển từ "chúng ta có gì?" sang "chúng ta có thể tạo ra giá trị gì từ những gì mình có?".

Tiếp đó, cần chuyển từ cách tiếp cận điểm đến riêng lẻ sang hệ sinh thái du lịch và chuỗi giá trị liên ngành. Nghị quyết 26-NQ/TW xác định du lịch là ngành kinh tế tổng hợp, có tính liên ngành, liên vùng và xã hội hóa cao; đồng thời định hướng phát triển du lịch theo hệ sinh thái kinh tế tổng hợp, tạo động lực và sự cộng hưởng với thương mại, dịch vụ, vận tải, công nghiệp văn hóa, công nghiệp sáng tạo, nông nghiệp, kinh tế số, kinh tế đêm và các ngành, lĩnh vực khác.

Một chuyến du lịch thực tế không phải là một sản phẩm đơn nhất mà là sự kết nối của nhiều dịch vụ và trải nghiệm: vận tải, lưu trú, ăn uống, tham quan, vui chơi, mua sắm, văn hóa, thể thao, giải trí và dịch vụ số. Nếu các thành tố hoạt động rời rạc, giá trị tạo ra cho du khách bị phân tán; ngược lại, nếu được kết nối thành chuỗi thống nhất, mỗi hoạt động sẽ bổ trợ và làm gia tăng giá trị cho các hoạt động khác.

Vì vậy, cần chuyển từ xây dựng một điểm đến sang xây dựng hệ sinh thái sản phẩm; từ quảng bá một điểm tham quan sang quảng bá một hành trình; từ bán từng dịch vụ riêng lẻ sang thiết kế chuỗi trải nghiệm; từ thu hút khách một lần sang tạo ra những trải nghiệm thúc đẩy khách lưu trú dài hơn và quay trở lại. Đây là cơ sở để hình thành các sản phẩm tích hợp giữa du lịch biển, văn hóa, sinh thái, cộng đồng, nông nghiệp, nghỉ dưỡng, thể thao, ẩm thực, kinh tế đêm và công nghiệp văn hóa.

Một chuyển đổi quan trọng khác là từ cạnh tranh đơn lẻ giữa các địa phương sang liên kết vùng, liên kết chuỗi giá trị và cộng hưởng lợi ích. Hành vi của du khách không tuân theo ranh giới hành chính. Một hành trình

có thể đi qua nhiều địa phương; một sản phẩm có thể kết nối nhiều loại tài nguyên; một chuỗi giá trị có thể được hình thành từ sự tham gia của nhiều doanh nghiệp và cộng đồng ở những địa bàn khác nhau. Vì vậy, mỗi địa phương không nhất thiết phải có đầy đủ mọi sản phẩm mà cần xác định rõ lợi thế khác biệt, đầu tư để nâng cao chất lượng lợi thế đó và đưa nó vào chuỗi giá trị lớn hơn.

Liên kết vì vậy không thể chỉ dừng ở ký kết chương trình phối hợp, tổ chức hội nghị hay trao đổi kinh nghiệm. Liên kết phải thực chất về sản phẩm, thị trường, hạ tầng, xúc tiến quảng bá, nguồn nhân lực, dữ liệu, thương hiệu và phân bổ lợi ích. Khi một điểm đến phát triển có thể tạo dòng khách cho điểm đến khác, khi sản phẩm đặc sắc của một địa phương trở thành một mắt xích trong hành trình liên vùng và khi các chủ thể cùng hưởng lợi từ sự phát triển của toàn vùng, liên kết mới thực sự trở thành động lực phát triển.

Đặc biệt, Nghị quyết 26-NQ/TW đặt ra yêu cầu coi văn hóa là nền tảng cốt lõi và năng lực cạnh tranh của du lịch. Đây là sự chuyển biến quan trọng trong tư duy phát triển. Trong bối cảnh nhiều điểm đến trên thế giới có cảnh quan đẹp, cơ sở lưu trú hiện đại và dịch vụ tương đồng, những giá trị về lịch sử, văn hóa, ẩm thực, phong tục, nghệ thuật, con người và câu chuyện của mỗi vùng đất chính là những yếu tố có khả năng tạo nên sự khác biệt.

Vấn đề không phải là thương mại hóa văn hóa một cách đơn thuần, mà là chuyển hóa giá trị văn hóa thành giá trị trải nghiệm và giá trị kinh tế trên cơ sở bảo tồn tính chân thực và bản sắc. Văn hóa cần được đưa vào sản phẩm, không gian, dịch vụ và trải nghiệm du lịch; gắn với điện ảnh, âm nhạc, giải trí, thời trang, công nghệ số, công nghiệp sáng tạo, kinh tế di sản và kinh tế đêm. Khi đó, phát triển du lịch không đối lập với bảo tồn văn hóa mà có thể tạo thêm nguồn lực cho bảo tồn, phát huy giá trị di sản và tạo sinh kế cho cộng đồng.

Cùng với đó là sự chuyển đổi từ ứng dụng công nghệ đơn lẻ sang chuyển đổi số và quản trị du lịch bằng dữ liệu. Công nghệ không còn chỉ là công cụ quảng bá mà trở thành một thành tố của mô hình phát triển và quản trị. Quản trị theo dữ liệu cho phép cơ quan quản lý và doanh nghiệp nhận diện thị trường, phân tích hành vi du khách, dự báo nhu cầu, quản lý dòng khách, kiểm soát sức chứa điểm đến, giám sát môi trường và nâng cao chất lượng dịch vụ.

Từ đó cần hình thành hệ sinh thái du lịch thông minh, trong đó dữ liệu về tài nguyên, điểm đến, sản phẩm, dịch vụ, hạ tầng, thị trường, lao động và hoạt động du lịch được kết nối, chia sẻ và khai thác hiệu quả. Đây là cơ sở để chuyển từ quản lý dựa nhiều vào kinh nghiệm sang quản trị dựa trên dữ liệu và bằng chứng; từ phản ứng trước vấn đề phát sinh sang dự báo, chủ động điều tiết và hoạch định chính sách.

Cuối cùng, cần chuyển từ tư duy Nhà nước quản lý trực tiếp sang Nhà nước kiến tạo - doanh nghiệp tiên phong - Nhân dân tham gia và thụ hưởng. Nghị quyết 26-NQ/TW xác định "doanh nghiệp là lực lượng tiên phong; Nhân dân là chủ thể tham gia và thụ hưởng", đồng thời nhấn mạnh phát triển du lịch là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị.

Theo đó, Nhà nước tập trung kiến tạo thể chế, quy hoạch, kết cấu hạ tầng, môi trường đầu tư kinh doanh, bảo tồn tài nguyên, bảo đảm an ninh, an toàn và tạo lập môi trường cạnh tranh lành mạnh. Doanh nghiệp giữ vai trò trực tiếp đầu tư, đổi mới sáng tạo, phát triển sản phẩm, xây dựng thương hiệu và mở rộng thị trường. Người dân không chỉ là đối tượng thụ hưởng mà trở thành chủ thể tham gia tạo sản phẩm, bảo tồn văn hóa, cung cấp dịch vụ và hưởng lợi từ chuỗi giá trị. Cấu trúc chủ thể của phát triển du lịch vì vậy cần hướng tới mô hình Nhà nước kiến tạo - doanh nghiệp dẫn dắt - cộng đồng tham gia - du khách đồng sáng tạo trải nghiệm và thụ hưởng giá trị.

2. Từ đổi mới tư duy đến đổi mới mô hình phát triển và phương thức quản trị du lịch

Đổi mới tư duy chỉ thực sự có ý nghĩa khi được chuyển hóa thành những thay đổi cụ thể trong mô hình phát triển và phương thức quản trị. Nghị quyết 26-NQ/TW đặt mục tiêu đến năm 2030 du lịch đóng góp trực tiếp từ 10-12% GDP, đón 45-50 triệu lượt khách quốc tế, phục vụ 160 triệu lượt khách nội địa, tập trung vào thị trường khách chi tiêu cao, lưu trú dài ngày; tổng thu từ khách du lịch đạt 80-90 tỷ USD. Đến năm 2045, du lịch đóng góp trực tiếp từ 14-15% GDP và Việt Nam thuộc nhóm 30 quốc gia có năng lực cạnh tranh du lịch hàng đầu thế giới.

Những mục tiêu đó đặt ra yêu cầu phải chuyển mạnh mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu. Không thể đạt được mục tiêu chỉ bằng việc gia tăng số lượng cơ sở lưu trú, mở rộng điểm tham quan hoặc tăng nhanh lượt khách. Điều quan trọng

hơn là nâng cao giá trị của mỗi chuyến đi, mức chi tiêu của mỗi du khách, thời gian lưu trú, mức độ hài lòng và khả năng quay trở lại.

Trước hết, cần đổi mới thể chế và phương thức huy động nguồn lực. Nghị quyết 26-NQ/TW yêu cầu xây dựng cơ chế, chính sách đột phá đối với những mô hình mới như kinh tế đêm, kinh doanh trên nền tảng số, tổ hợp du lịch - giải trí - văn hóa - thể thao; khuyến khích đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, du lịch thông minh và du lịch xanh. Điều đó đòi hỏi các địa phương không chỉ quản lý những hoạt động hiện hữu mà phải chủ động kiến tạo không gian phát triển mới, kết nối nguồn lực nhà nước, doanh nghiệp, cộng đồng và xã hội.

Thể chế trong phát triển du lịch vì vậy cần được nhìn nhận không chỉ như công cụ quản lý và kiểm soát mà còn là bệ đỡ cho sáng tạo, đầu tư và hình thành những mô hình kinh doanh mới. Những rào cản về thủ tục, phối hợp liên ngành, chia sẻ dữ liệu, đầu tư hạ tầng và khai thác không gian du lịch cần từng bước được nhận diện, tháo gỡ trên cơ sở bảo đảm yêu cầu quản lý nhà nước, bảo vệ tài nguyên và lợi ích cộng đồng.

Thứ hai, cần lấy sản phẩm du lịch làm trung tâm của cạnh tranh và tạo giá trị. Lợi thế về văn hóa, di sản, cảnh quan thiên nhiên và ẩm thực chỉ thực sự trở thành năng lực cạnh tranh khi được chuyển hóa thành những sản phẩm có chất lượng, bản sắc và trải nghiệm khác biệt. Mỗi địa phương cần xác định "cái riêng" của mình, tránh tư duy sao chép sản phẩm và cạnh tranh chủ yếu bằng giá.

Sản phẩm phải được thiết kế trên cơ sở nghiên cứu thị trường, phân khúc khách, khả năng chi tiêu, thời gian lưu trú và xu hướng trải nghiệm. Cùng một tài nguyên nhưng cách kể câu chuyện, thiết kế dịch vụ, ứng dụng công nghệ, tổ chức không gian và kết nối với các sản phẩm khác nhau có thể tạo ra những giá trị hoàn toàn khác nhau. Vì vậy, đổi mới sản phẩm phải trở thành một quá trình thường xuyên, gắn với khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và nhu cầu thực tế của thị trường.

Thứ ba, cần phát triển doanh nghiệp và nguồn nhân lực tương xứng với mô hình mới. Doanh nghiệp phải thực sự trở thành lực lượng tiên phong trong đầu tư, sáng tạo sản phẩm, phát triển thị trường và xây dựng thương hiệu. Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp du lịch không chỉ phụ thuộc vào vốn và cơ sở vật chất mà ngày càng phụ thuộc vào năng lực quản trị,

công nghệ, dữ liệu, marketing số, khả năng thiết kế trải nghiệm và tham gia các chuỗi giá trị trong nước, quốc tế.

Tương ứng với đó, nguồn nhân lực du lịch cũng phải được nâng lên về chất. Đào tạo không thể chỉ tập trung vào kỹ năng phục vụ mà cần phát triển năng lực sáng tạo sản phẩm, quản trị điểm đến, quản trị dữ liệu, ngoại ngữ, công nghệ số, văn hóa ứng xử và khả năng hội nhập. Cần tăng cường sự tham gia của cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp và cộng đồng trong phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Thứ tư, cần xây dựng hệ thống quản trị du lịch hiện đại và đo lường bằng kết quả thực chất. Tư duy quản trị mới phải đặt câu hỏi không chỉ "đã làm được những gì?" mà quan trọng hơn là "đã tạo ra kết quả gì?". Bên cạnh chỉ tiêu về số lượng khách, cần quan tâm đến tổng thu du lịch, mức chi tiêu bình quân, thời gian lưu trú, tỷ lệ khách quay lại, mức độ hài lòng, năng suất lao động, chất lượng điểm đến, mức độ chuyển đổi số, an toàn, bảo vệ môi trường và khả năng tạo sinh kế cho cộng đồng.

Khi hệ thống chỉ tiêu được thay đổi, phương thức điều hành cũng sẽ thay đổi. Các cơ quan quản lý có thể sử dụng dữ liệu để nhận diện xu hướng, dự báo thị trường, điều tiết dòng khách, kiểm soát sức chứa điểm đến và điều chỉnh chính sách. Doanh nghiệp có thể dựa trên dữ liệu để phát triển sản phẩm, định vị thị trường và nâng cao hiệu quả kinh doanh. Đây chính là bước chuyển từ quản lý theo kinh nghiệm sang quản trị theo dữ liệu, từ quản lý đầu vào sang quản trị kết quả.

Thứ năm, phải biến liên kết thành hành động, sản phẩm và kết quả cụ thể. Liên kết chỉ có ý nghĩa khi tạo ra giá trị mà một chủ thể riêng lẻ khó có thể tạo ra. Vì vậy, mỗi chương trình liên kết cần xác định rõ chủ thể tham gia, sản phẩm cụ thể, thị trường mục tiêu, nguồn lực thực hiện, cơ chế phân công, trách nhiệm và phương thức phân chia lợi ích. Từ đó, liên kết mới chuyển từ "liên kết trên giấy" sang "liên kết bằng sản phẩm và thị trường"; từ phối hợp đơn lẻ sang cơ chế điều phối thường xuyên; từ chia sẻ thông tin sang chia sẻ dữ liệu và nguồn lực; từ cạnh tranh cục bộ sang cùng kiến tạo giá trị.

3. Từ tư duy mới đến hành động mới

Nếu đổi mới tư duy là bước khởi đầu thì tổ chức thực hiện mới là yếu tố quyết định. Tinh thần cốt lõi của Nghị quyết 26-NQ/TW đặt ra yêu cầu chuyển nhanh từ "tư duy phát triển" sang "năng lực hành động", từ nhận diện lợi thế sang tổ chức nguồn lực để biến lợi thế thành giá trị, từ ban hành chủ trương sang tạo ra sản phẩm, thị trường và kết quả cụ thể.

Một là, cần đổi mới cách thức xây dựng chiến lược và quy hoạch du lịch. Quy hoạch không nên chỉ xác định các điểm, tuyến, khu du lịch mà cần xác định rõ hệ sinh thái sản phẩm, chuỗi giá trị, không gian liên kết và các chủ thể tham gia. Mỗi địa phương cần trả lời được những câu hỏi cơ bản: lợi thế khác biệt là gì; thị trường mục tiêu nào; sản phẩm chủ lực nào; doanh nghiệp nào có khả năng dẫn dắt; cộng đồng tham gia ở đâu; hạ tầng nào cần ưu tiên; dữ liệu nào cần xây dựng; địa phương sẽ liên kết với ai và cùng tạo ra giá trị gì?

Hai là, cần tổ chức lại hoạt động liên kết theo hướng thực chất. Các địa phương có thể xây dựng những chương trình liên kết gắn trực tiếp với từng sản phẩm, từng thị trường và từng hành trình du lịch. Mỗi chương trình cần có mục tiêu, sản phẩm, nguồn lực, chủ thể chịu trách nhiệm và tiêu chí đánh giá rõ ràng. Điều quan trọng là sau mỗi hoạt động liên kết phải xác định được sản phẩm mới, thị trường mới, dòng khách mới hoặc giá trị mới được tạo ra.

Ba là, cần đặt doanh nghiệp vào vị trí trung tâm của quá trình tạo lập sản phẩm và thị trường. Nhà nước có thể kiến tạo môi trường, nhưng doanh nghiệp mới là chủ thể trực tiếp thử nghiệm mô hình kinh doanh, đầu tư sản phẩm, tiếp cận khách hàng và chịu trách nhiệm về hiệu quả thị trường. Vì vậy, chính sách phát triển du lịch cần tạo điều kiện để doanh nghiệp mạnh dạn đổi mới sáng tạo, ứng dụng công nghệ, phát triển kinh tế đêm, kinh tế số, các tổ hợp du lịch - văn hóa - giải trí và những mô hình kinh doanh mới phù hợp với nhu cầu thị trường.

Bốn là, cần coi cộng đồng là một chủ thể của phát triển. Một điểm đến chỉ có thể phát triển bền vững khi cộng đồng địa phương nhìn thấy lợi ích và có khả năng tham gia vào quá trình tạo ra giá trị. Cộng đồng có thể cung cấp dịch vụ lưu trú, ẩm thực, trải nghiệm văn hóa, sản phẩm thủ công,

sản phẩm nông nghiệp và nhiều dịch vụ khác. Quan trọng hơn, cộng đồng là chủ thể bảo tồn những giá trị văn hóa và môi trường làm nên sức hấp dẫn của điểm đến. Vì vậy, cơ chế phân bổ lợi ích hợp lý phải trở thành một nội dung quan trọng trong phát triển du lịch.

Năm là, cần đẩy nhanh chuyển đổi số theo hướng tạo ra năng lực quản trị thực chất. Các địa phương cần từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu về tài nguyên, điểm đến, doanh nghiệp, sản phẩm, thị trường, du khách và hạ tầng; tăng khả năng kết nối, chia sẻ và khai thác dữ liệu. Công nghệ cần được sử dụng không chỉ để quảng bá mà còn để quản lý dòng khách, phân tích nhu cầu, dự báo thị trường, nâng cao chất lượng dịch vụ và hỗ trợ ra quyết định.

Sáu là, cần đổi mới hệ thống đánh giá phát triển du lịch. Nếu chỉ đánh giá bằng số lượng khách, các địa phương dễ rơi vào xu hướng chạy theo tăng trưởng về lượng. Ngược lại, nếu đánh giá bằng tổng thu, mức chi tiêu, thời gian lưu trú, tỷ lệ khách quay lại, mức độ hài lòng, năng suất lao động, chất lượng môi trường, mức độ tham gia của cộng đồng và giá trị văn hóa được bảo tồn, động lực phát triển sẽ chuyển sang chiều sâu.

Từ góc độ đó, mỗi địa phương cần xây dựng một "bảng điều khiển" phát triển du lịch dựa trên những nhóm chỉ tiêu cơ bản: hiệu quả kinh tế; chất lượng trải nghiệm; năng lực cạnh tranh; chuyển đổi số; chất lượng môi trường; bảo tồn và phát huy văn hóa; mức độ tham gia và hưởng lợi của cộng đồng. Đây sẽ là cơ sở để chuyển quản trị du lịch từ đánh giá hoạt động sang đánh giá kết quả.

Tóm lại, Nghị quyết 26-NQ/TW đã mở rộng cách nhìn về du lịch. Từ một ngành dịch vụ trở thành một hệ sinh thái kinh tế tổng hợp và một động lực tăng trưởng mới. Du lịch không chỉ tạo ra giá trị cho ngành du lịch mà còn có khả năng lan tỏa tới thương mại, vận tải, nông nghiệp, công nghiệp văn hóa, công nghiệp sáng tạo, kinh tế số, kinh tế đêm và nhiều lĩnh vực khác. Điều đó cũng đặt ra yêu cầu mới đối với tư duy lãnh đạo, quản lý ở các địa phương. Không thể quản trị du lịch chỉ trong phạm vi một ngành; không thể xây dựng sản phẩm chỉ trong phạm vi một địa bàn; không thể phát triển thị trường chỉ bằng hoạt động quảng bá; cũng không thể thực hiện chuyển đổi số chỉ bằng việc xây dựng một số phần mềm hay nền tảng. Tất cả phải được đặt trong một phương thức quản trị

tổng thể, có sự phối hợp giữa các ngành, các địa phương, doanh nghiệp và cộng đồng.

Đổi mới tư duy do đó phải trở thành đổi mới phương thức tổ chức thực hiện. Mỗi chủ trương phải được chuyển thành chương trình hành động; mỗi chương trình phải có sản phẩm; mỗi sản phẩm phải gắn với thị trường; mỗi liên kết phải tạo ra giá trị; mỗi nguồn lực phải gắn với kết quả; mỗi kết quả phải được đo lường bằng những tiêu chí cụ thể. Khi đó, Nghị quyết mới thực sự đi vào cuộc sống và trở thành động lực của phát triển./.

ĐẤU TRANH CHỐNG LẠI LUẬN ĐIỆU CHO RẰNG "ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM KHÔNG THỂ ĐẤU TRANH PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG"

TS. Lê Văn Phong

Trưởng phòng, Phòng QLĐT,BD&NCKH

Công tác phòng, chống tham nhũng luôn được Đảng ta quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện quyết liệt với phương châm "không có vùng cấm, không có ngoại lệ", đã góp phần quan trọng vào công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở trong sạch, vững mạnh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức kỷ cương, liêm chính. Từ đó, củng cố thêm niềm tin của nhân dân đối với Đảng, đối với chế độ. Tuy nhiên, các thế lực thù địch chúng liên tục đưa ra nhiều luận điệu xuyên tạc, nhằm chống phá quyết liệt công tác đồng tranh phòng chống tham nhũng của Đảng ta. Trong bài biết này, chúng tôi tập trung nghiên cứu đưa ra cơ sở khoa học nhằm phản biện lại những luận điệu chống phá của các thế lực thù địch đối với công cuộc phòng, chống tham nhũng của Đảng ta, nhất là luận điệu cho rằng "Đảng không thể đấu tranh phòng, chống tham nhũng".

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhiều lần nhắc đến sự nguy hại của tham nhũng, lãng phí: "Tham ô, lãng phí và bệnh quan liêu là kẻ thù của nhân dân, của bộ đội và của Chính phủ, kẻ thù khá nguy hiểm vì nó không mang gươm, mang súng, mà nó nằm trong các tổ chức của ta, để làm hỏng công việc của ta. Tham ô, lãng phí và bệnh quan liêu, dù cố ý hay không, cũng là bạn đồng minh của thực dân và phong kiến.... Mà những kẻ tham ô, lãng phí và quan liêu thì phá hoại tinh thần, phí phạm sức lực, tiêu hao của cải của Chính phủ và của nhân dân. Tội lỗi ấy cũng nặng như tội lỗi Việt gian, mật thám"[1]. Vì thế, ngay từ những ngày đầu thành lập Chính phủ Việt Nam Dân chủ cộng hoà, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Quốc lệnh, gồm 20 điều "Thưởng" và "Phạt", trong đó ghi rõ "Trộm cắp của công sẽ bị xử tử"[2]. Đồng thời, khẳng định "chống tham ô, lãng phí và bệnh quan liêu cũng quan trọng và cần kíp như việc

1 Hồ Chí Minh, *Toàn tập,* tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 357.

2 Hồ Chí Minh, *Toàn tập,* tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 190.

đánh giặc"[3] Từ thời phong kiến, các vương triều đã nhận thấy sự nguy hại của nạn tham nhũng, ảnh hưởng đến sự hưng thịnh, sự tồn vong của vương triều. Bảng nhãn Lê Quý Đôn từng chỉ ra, năm nguy cơ làm cho đất nước suy vong, vương triều sụp đổ: "(1) Trẻ không kính già; (2) Trò không kính thầy; (3) Binh kiêu, tướng thoái; (4) Tham nhũng tràn lan; (5) Sĩ phu ngoãnh mặt"[4]. Khắc ghi lời dạy của cha ông, của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng ta đã kế thừa và chỉ ra vấn nạn tham nhũng là một trong bốn nguy cơ ảnh hưởng đến sự tồn vong của Đảng, của chế độ. Từ đó, Đảng và Nhà nước luôn thể hiện sự quyết tâm, quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực với phương châm: "không vùng cấm, không ngoại lệ, bất kể người đó là ai"; thực hiện liên tục, không ngừng, không nghỉ.

Tác hại của tham nhũng, tiêu cực là rất lớn, rất nguy hiểm. Nhưng thời gian qua, các thế lực thù địch, phản động, cơ hội chính trị trong và ngoài nước thường xuyên đưa ra các luận điệu, thông tin xuyên tạc về công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng của Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta. Chúng không trừ bất kỳ thủ đoạn nào, lợi dụng các phương tiện, không gian để xuyên tạc, bóp méo sự thật về công cuộc phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực của Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta. Chúng đưa ra luận điệu, phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam là cuộc "thanh trừng nội bộ", "ẩu đả phe cánh"; nguồn gốc của tham nhũng xuất phát từ bản chất của Nhà nước ta, chế độ ta. Không dừng lại ở đó, chúng còn đưa ra các kết luận vô căn cứ, như: Đấu tranh phòng, chống tham nhũng làm cản trở sự phát triển của đất nước, làm cán bộ sợ mà không dám làm. Hay chúng đưa ra nguyên nhân, nguồn cơn của tham nhũng, tiêu cực là do Đảng ta là đảng duy nhất cầm quyền và kiểm soát quyền lực.

Âm mưu của các thế lực thù địch, chủ nghĩa cơ hội là rất thâm độc. Để đạt được mục đích, chúng thay đổi luận điệu để đánh vào tâm lý, lòng tin của Nhân dân, làm giảm niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Động cơ, mục đích của chúng là chia rẽ khối đoàn kết thôngа nhất trong nội bộ Đảng, chia rẽ mối quan hệ mật thiết, gắn bố giữa Đảng với Nhân dân; làm suy yếu năng lực lãnh đạo, năng lực cầm quyền và sức chiến đấu của Đảng; làm suy giảm niềm tin, sự kỳ vọng của các tầng lớp Nhân dân, của toàn xã hội đối với Đảng, đối với chế

3. Hồ Chí Minh, *Toàn tập,* tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 358

[4] TS. Nhị Lê (2020) Tầm nhìn, định vị chiến lược và phát triển Việt Nam. Nxb Lý luận chính trị.

độ. Từ đó, chúng đưa ra nhiều luận điệu xuyên tạc phủ định nền tảng tư tưởng của Đảng là chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh; phủ định các quan điểm, chủ trương đường lối đúng đắn của Đảng; phủ định vai trò lãnh đạo của Đảng; phủ định bản chất nhà nước của dân, do dân, vì dân; dân là chủ, dân làm chủ; phá vỡ khối đại đoàn kết toàn toàn dân tộc; phủ định những giá trị văn hoá, lịch sử và những thành quả cách mạng xã hội chủ nghĩa mà Nhân dân ta đang xây dựng.

Từ nhận định sai lệch, xuyên tạc vô căn cứ của các thế lực thù địch, các phần tử cơ hội về công cuộc phòng, chống tham nhũng, lãnh phí, tiêu cực của Việt Nam. Mỗi cán bộ, đảng viên cần nghiên cứu, làm sáng rõ bằng những tri thức, kiến thức khoa học, thực tiễn để phòng ngừa, đấu tranh chống lại các luận điệu xuyên tác của các thế lực thù địch, bảo về các quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ta trong công cuộc phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực.

Tham nhũng xuất hiện gắn với quyền lực nhà nước, chính sự tha hoá về quyền lực là nguyên nhân dẫn đến tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Tham nhũng, lãng phí, tiêu cực là khuyết tật bẩn sinh của quyền lực nhà nước. Từ đó, cho thấy bất kỳ một bản chất nhà nước nào cũng tồn tại những điều kiện, những nguyên nhân dẫn đến tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Theo tổ chức Minh bạch Quốc tế, tham nhũng là một hiện tượng phổ biến, xảy ra ở nhiều quốc gia trên thế giới. Trong đó, phần lớn tham nhũng xảy ra ở các quốc gia có chế độ đa đảng; có thể chế tam quyền phân lập. Qua đó, có thể khẳng định, tham nhũng không chỉ xuất hiện ở đất nước có chế độ một đảng cầm quyền, mà xuất hiện ở những nước có chế độ đa đảng.

Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2025 quy định: "Đảng Cộng sản Việt Nam - Đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của Nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam, đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội"[5]. Hiến pháp quy định Đảng lãnh đạo Nhà nước và xã hội. Để lãnh đạo Nhà nước, Đảng phải kiểm soát quyền lực Nhà nước; kiểm soát công tác cán bộ; lãnh đạo công tác phòng, chống tham nhũng là tính tất yếu khách quan. Đảng không kiểm soát được quyền lực, sẽ dẫn đến tình trạng "tha hóa quyền lực" và lạm dụng quyền lực là

[5] Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2025.

nguyên nhân sâu xa dẫn đến tham nhũng, tiêu cực. Từ đó, sẽ tạo ra một đội ngũ cán bộ, công chức yếu kém, làm mục rỗng bộ máy Nhà nước; suy giảm niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, với chế độ; ảnh hưởng đến sự tồn vong của Đảng, của chế độ ta.

Trong nhiều văn kiện, Đảng ta luôn chỉ rõ: Tăng cường kiểm soát quyền lực, kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực với tư duy mới, với quyết tâm chính trị cao hơn, hành động mạnh mẽ, triệt để hơn, hiệu quả hơn. Đồng thời khẳng định: "Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là nhiệm vụ "đặc biệt quan trọng, thường xuyên, lâu dài" của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị". Hiến pháp năm 2025 đã nêu rõ: "Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải…kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền"[6] Ngoài ra, Nhà nước đã ban hành hệ thống Luật, Nghị định, Thông tư, quyết định…từng bước hoàn thiện theo hướng đồng bộ, toàn diện hệ thống pháp lý vững chắc; chế tài nghiêm khắc, đủ sức răn đe, cảnh tỉnh để những người có chức vụ, quyền hạn "không dám tham nhũng", "không thể tham nhũng" và từng bước thay đổi các chế độ, định mức, tiêu chuẩn để "không cần tham nhũng".

Với quan điểm của Đảng trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là không có "vùng cấm", không có "ngoại lệ", bất kỳ người đó là ai. Trong 10 năm (2012 - 2022) dưới sự lãnh đạo quyết liệt của Đảng, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng tiêu cực đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, đã xử lý kỷ luật 2.740 tổ chức đảng và hơn 167.700 cán bộ, đảng viên, trong đó có hơn 190 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý, có 4 ủy viên Bộ Chính trị, nguyên ủy viên Bộ Chính trị, 36 ủy viên Trung ương Đảng, nguyên ủy viên Trung ương Đảng, hơn 50 sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang [(7)] . Kết quả đã đạt được khẳng định quyết tâm cao, nỗ lực lớn, nói đi đôi với làm của Đảng trong việc phát hiện, xử lý tham nhũng tiêu cực. Qua đó, tiếp tục khẳng định mọi luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch, chủ nghĩa cơ hội về công cuộc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực của Đảng, Nhà nước ta là đấu đá nội bộ, tranh giành quyền lực" hay "Đảng không thể đấu tranh phòng, chống tham nhũng";…là hoàn toàn vô căn cứ, thiếu sức thuyết phục. Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: Chúng ta cần phải kiên quyết đấu tranh phản bác luận điệu của các thế lực thù địch, chống đối

[6] Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2025.

[7] Báo cáo số 06-BC/TW ngày 23/7/2022 của Bộ Chính trị về tổng kết 10 năm công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực giai đoạn 2012 – 2022.

cho rằng đấu tranh phòng, chống tham nhũng, xử lý cán bộ, đảng viên sai phạm là "đấu đá nội bộ", "phe cánh". Hơn nữa, việc tăng cường đấu tranh phòng, chống tham nhũng cũng là cách để mỗi cán bộ, đảng viên thêm vững tin vào Đảng, vào chế độ. Đảng sinh ra không phải để làm quan phát tài, một chế độ luôn lấy sự phồn vinh của dân tộc, hạnh phúc của nhân dân làm mục tiêu phấn đấu. Mỗi cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân cần nhận diện đúng những âm mưu, thủ đoạn thâm độc của các thế lực thù địch. Để nâng cao nhận thức, trách nhiệm chính trị trong việc giác ngộ của bản thân để nhận biết, phân biệt được đúng, sai; không cổ súy, lan truyền thông tin xấu, độc gây tổn hại cho Đảng và Nhà nước, tích cực tham gia đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực tại cơ quan, đơn vị, địa phương. Từ đó, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, với chế độ; xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức kỷ cương, liêm chính./.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC THAM MƯU, QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TẠI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HOÁ THEO CÁC TIÊU CHÍ TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CHUẨN MỨC 2

ThS. Nguyễn Ngọc Thắng

Phó Trưởng phòng, Phòng QLĐT,BD&NCKH

Thực hiện Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 của Ban Bí thư về *"Trường chính trị chuẩn"* (sau đây gọi là Quy định 396-QĐ/TW) và Đề án số 01-ĐA/TU ngày 23/06/2026 của Tỉnh ủy Thanh Hóa về *"Xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá đạt chuẩn mức 2 giai đoạn 2026 - 2030"* (sau đây gọi là Đề án 01-ĐA/TU), Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đang bước vào giai đoạn quyết định để hoàn thành toàn diện các tiêu chuẩn. Tính đến thời điểm ban hành Đề án 01-ĐA/TU, Nhà trường đã đạt 46/59 chỉ tiêu, 01/06 tiêu chí (tiêu chí 1 về thể chế, quy định); còn 13/59 chỉ tiêu nằm ở 05/06 tiêu chí chưa đạt. Riêng đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá đã đạt 06/07 chỉ tiêu chuẩn mức 2, còn 01/07 chỉ tiêu chưa đạt là: tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thời gian qua, công tác tham mưu, quản lý hoạt động đào tạo,bồi dưỡng tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần quan trọng vào việc chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp trên địa bàn tỉnh. Đội ngũ cán bộ, chuyên viên đã chủ động, tích cực trong việc xây dựng kế hoạch, quản lý tiến độ, siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong dạy - học và từng bước đổi mới phương pháp đánh giá kết quả học tập của học viên. Tuy nhiên, nhìn nhận một cách thẳng thắn, công tác tham mưu, quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn những tồn tại, hạn chế nhất định: Khâu khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ở một số địa phương, đơn vị chưa thực sự chuyên sâu; việc quản lý, theo dõi hồ sơ học viên và quy trình quản lý điều hành lớp học chủ yếu vẫn dựa trên phương thức hành chính thủ công, chưa khai thác tối đa hạ tầng công nghệ thông tin; cơ chế phối hợp đánh giá chất lượng và năng lực thực thi công vụ của cán bộ sau đào tạo chưa được thực hiện thường xuyên, bài bản. Những hạn chế này chính là điểm nghẽn đòi hỏi Nhà trường phải có giải pháp bứt phá trong giai đoạn tới.

Để giữ vững các chỉ tiêu đã đạt,

đồng thời phấn đấu để hoàn thành các chỉ tiêu chưa đạt trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hoá đã ban Kế hoạch số 88-KH/TCT ngày 03/8/2026 triển khai xây dựng Đề án số 01-ĐA/TU ngày 23/6/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về "Xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đạt chuẩn mức 2, giai đoạn 2026 - 2030", trong đó xác định nhiều nhiệm vụ cụ thể liên quan trực tiếp đến công tác tham mưu, quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ được giao, Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học xác định cần thực hiện đồng bộ 03 nhóm giải pháp trọng tâm như sau:

(1). Nâng cao năng lực tham mưu, quản lý đổi mới nội dung, chương trình và kiểm soát chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Mục tiêu của giải pháp: Tham mưu chuẩn hóa 100% kế hoạch, chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm và khung năng lực cán bộ; đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 2 cấp. Khắc phục triệt để tình trạng giảng dạy thiên về lý thuyết; bảo đảm 100% các lớp học áp dụng đồng bộ phương pháp đánh giá thực chất, hoàn thành trọn vẹn Chỉ tiêu 11 thuộc Tiêu chí 3 về "Mức độ đổi mới phương pháp giảng dạy, chất lượng đánh giá kết quả học tập và hiệu quả bồi dưỡng cán bộ theo chức danh, vị trí việc làm".

Nội dung, cách thức thực hiện giải pháp:

Thứ nhất, tham mưu đổi mới quy trình xây dựng kế hoạch bồi dưỡng: Chủ động phối hợp với cơ quan tham mưu cấu Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ và các địa phương khảo sát chính xác nhu cầu bồi dưỡng cán bộ theo từng nhóm chức danh; tham mưu cho Ban Giám hiệu phê duyệt các chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới sát thực tiễn.

Thứ hai, đưa tiêu chuẩn giảng dạy vào quy chế quản lý: Tham mưu cụ thể hóa mô hình 2 giảng viên đồng giảng; giảng viên học viên đồng kiến tạo kiến thức giá trị mới thành các chỉ số kiểm tra, giám sát bắt buộc khi tổ chức dự giờ, đánh giá giờ giảng.

Thứ ba, siết chặt khâu quản lý thi, kiểm tra và đánh giá học viên: Đổi mới hình thức thi từ tự luận thuần túy sang thi trắc nghiệm trên máy tính, giải quyết bài tập tình huống thực tiễn; tham mưu quy trình chấm thi 2 vòng độc lập nghiêm ngặt, phản ánh đúng chất lượng học tập.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Thứ nhất, Đảng ủy, Ban Giám hiệu tiếp tục nghiên cứu giao cụ thể hóa Quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng

(giao thêm thẩm quyền kiểm tra chuyên môn cho Phòng). *Thứ hai,* Đội ngũ chuyên viên của Phòng được bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng thẩm định chương trình, kỹ năng đo lường và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

(2). Đột phá năng lực quản trị số và hiện đại hóa quy trình quản lý đào tạo.

Mục tiêu của giải pháp: Chuyển đổi toàn diện phương thức làm việc của Phòng từ "quản lý hành chính thủ công" sang "quản trị thông minh và kiến tạo". Tự động hóa 100% quy trình quản lý hồ sơ học viên, quản lý tiến độ giảng dạy và dữ liệu đào tạo, bồi dưỡng; phục vụ trích xuất báo cáo theo thời gian thực, góp phần hoàn thành chỉ tiêu về chuyển đổi phương thức quản trị Nhà trường.

Nội dung, cách thức thực hiện giải pháp:

Thứ nhất, tham mưu quy trình nghiệp vụ số: Số hóa toàn bộ biểu mẫu, hồ sơ đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng quy trình xử lý công việc "không giấy tờ" đối với tất cả các hoạt động quản lý lớp học.

Thứ hai, chủ trì vận hành Phần mềm quản lý đào tạo và nghiên cứu khoa học thông minh: Tích hợp dữ liệu đào tạo với hệ thống thi trắc nghiệm trên máy tính, quản lý điểm số, đánh giá rèn luyện và cấp phát bằng cấp số hóa.

Thứ ba, chuẩn hóa năng lực công nghệ cho chuyên viên của Phòng: Tổ chức phong trào thi đua *"Tham mưu tốt - Quản trị tốt"* (nằm trong chuỗi phong trào *"5 tốt"*: *Nghiên cứu tốt - Tham mưu tốt - Quản trị tốt - Dạy học tốt - Tư vấn tốt*); 100% cán bộ, giảng viên,chuyên viên của Phòng làm chủ các phần mềm quản lý, có khả năng phân tích, xử lý dữ liệu phục vụ công tác điều hành đào tạo, bồi dưỡng.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Tỉnh ủy, Uỷ ban Nhân dân tỉnh ưu tiên cấp nguồn kinh phí hạ tầng công nghệ thông tin, trang bị phần mềm quản lý trung tâm cho Nhà trường; cung cấp đường truyền internet tốc độ cao, máy chủ lưu trữ và hạ tầng an toàn thông tin đồng bộ.

Chuyên viên của Phòng được đào tạo, chuyển giao công nghệ vận hành phần mềm quản lý đào tạo, bồi dưỡng thông minh.

(3). Xây dựng cơ chế phối hợp kiểm tra, giám sát và đánh giá chất lượng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng.

Mục tiêu của giải pháp: Đo lường chính xác hiệu quả thực tế của công tác đào tạo, bồi dưỡng; gắn kết quả học tập tại trường với công tác

đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ tại địa phương, đơn vị.

Nội dung, cách thức thực hiện:

Chủ động tham mưu thiết lập Quy chế phối hợp 3 bên: Trường Chính trị - Ban Tổ chức Tỉnh ủy - Sở Nội vụ - Cơ quan, đơn vị, địa phương sử dụng cán bộ.

Định kỳ sau 06 tháng đến 01 năm kể từ khi khóa học kết thúc, gửi Phiếu đánh giá hiệu quả công tác sau đào tạo về đơn vị công tác của học viên để lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy, lãnh đạo trực tiếp về sự chuyển biến trong năng lực thực thi công vụ của cán bộ.

Tổng hợp kết quả đánh giá sau đào tạo làm căn cứ quan trọng để tham mưu điều chỉnh chương trình, nội dung bồi dưỡng của nhà trường cho các khóa tiếp theo.

Điều kiện thực hiện giải pháp:

Sự cam kết trách nhiệm và phối hợp chặt chẽ từ phía các cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị sử dụng lao động trong việc phản hồi thông tin đánh giá cán bộ một cách khách quan, thực chất.

Xây dựng được bộ công cụ đánh giá năng lực thực thi công vụ sau đào tạo gọn nhẹ, khoa học.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một quá trình liên tục, đòi hỏi sự kiên trì, đổi mới không ngừng và sự phối hợp đồng bộ. Bám sát chức năng, nhiệm vụ được giao tại Quy định 396-QĐ/TW và Đề án 01-ĐA/TU của Tỉnh ủy, tập thể Phòng Quản lý Đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học quyết tâm tiếp tục chủ động, sáng tạo trong tham mưu, chặt chẽ, hiệu quả trong quản lý, nâng cao chất lượng toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng, góp phần đưa Nhà trường sớm hoàn thành tiêu chí Trường Chính trị chuẩn mức 2 trước năm 2030./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư (2026), Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn, Hà Nội.

2. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa (2026), Đề án số 01-ĐA/TU ngày 23/6/2026 về "Xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đạt chuẩn mức 2, giai đoạn 2026 - 2030", Thanh Hóa.

3. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (2026), Kế hoạch số 88-KH/TCT ngày 03/8/2026 triển khai xây dựng Đề án số 01-ĐA/TU ngày 23/6/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về "Xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đạt chuẩn mức 2, giai đoạn 2026 - 2030", Thanh Hóa.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG, HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG GIÁM SÁT VÀ PHẢN BIỆN XÃ HỘI CỦA MẶT TRẬN TỔ QUỐC VÀ CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA

NCS. Khương Phú Tùng - *Trưởng khoa, Khoa Lý luận cơ sở*
ThS. Phạm Bá Thịnh - *GVC, Khoa Lý luận cơ sở*

Giám sát và phản biện xã hội là một trong những chức năng, nhiệm vụ cơ bản và quan trọng hàng đầu của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Đây là phương thức thực thi dân chủ trực tiếp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân; đồng thời là một kênh giám sát quyền lực nhà nước hết sức quan trọng, giúp các cơ quan Đảng, chính quyền hoạch định và thực thi có hiệu quả chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật, phát huy tối đa quyền làm chủ của Nhân dân, củng cố vững chắc khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Đối với tỉnh Thanh Hóa, trong những năm qua, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa đã luôn đặc biệt chú trọng công tác đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Mặt trận Tổ quốc (MTTQ) và các đoàn thể chính trị - xã hội các cấp. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX và lần thứ XX đều khẳng định yêu cầu cốt lõi: Tạo chuyển biến mạnh về chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền. Công tác này được xem là một kênh thông tin phản hồi thực tiễn vô cùng giá trị để Đảng bộ và chính quyền tỉnh Thanh Hóa kịp thời phát hiện những điểm nghẽn, bất cập trong cơ chế quản lý kinh tế - xã hội, bảo vệ an ninh quốc phòng, bảo đảm an sinh xã hội, cũng như đánh giá thực chất năng lực, phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay, thực tiễn sắp xếp tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị và sự vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp đang đặt ra nhiều thách thức mới. Cấp xã được chuyển giao nhiều nhiệm vụ quản lý nhà nước rộng hơn, sâu hơn với tính tự quản địa phương rất cao. Việc sáp nhập nhiều xã, phường (có những đơn vị hành chính mới được sáp nhập từ 3

đến 5 xã cũ) đòi hỏi vai trò giám sát, phản biện xã hội ở cơ sở phải được thực hiện một cách liên tục, bám sát địa bàn, không để xảy ra khoảng trống giám sát. Vì vậy, cần có những nhận định, phân tích sâu sắc các kết quả thực tiễn đạt được từ hoạt động giám sát, phản biện xã hội cấp xã, chỉ rõ các rào cản và đề xuất hệ thống giải pháp, kiến nghị có tính khả thi cao nhằm nâng cao chất lượng công tác này đến năm 2030.

1. Thực trạng kết quả hoạt động giám sát và phản biện xã hội giai đoạn 2017 - 2024

Trong giai đoạn 2017 - 2024, hoạt động giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đã ghi nhận những bước tiến vượt bậc về cả số lượng lẫn chiều sâu thực tế, đem lại nhiều kết quả thực chất được cấp ủy và Nhân dân ghi nhận.

** Hoạt động giám sát xã hội tại cấp xã*

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã tại Thanh Hóa đã phát huy tối đa vai trò chủ trì, tổ chức thực hiện giám sát độc lập lẫn giám sát liên ngành. Kết quả thực tế cho thấy, Mặt trận Tổ quốc cấp xã đã chủ trì thành lập được 3.865 cuộc giám sát độc lập bằng hình thức lập đoàn giám sát.

Bên cạnh đó, hoạt động giám sát của Nhân dân ở cơ sở thông qua hai định chế quan trọng là Ban Thanh tra nhân dân và Ban Giám sát đầu tư của cộng đồng do Ủy ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã quản lý đã đạt hiệu suất rất cao. Ban Thanh tra nhân dân đã tổ chức giám sát được 9.781 vụ việc phát sinh tại cơ sở, trực tiếp xác minh làm rõ 950 vụ việc khiếu nại, phản ánh; qua đó đã kiến nghị đến chính quyền cấp xã xử lý dứt điểm 6.824 vụ việc gây mâu thuẫn trong nội bộ Nhân dân. Ban Giám sát đầu tư của cộng đồng đã tổ chức giám sát tới 13.071 công trình, dự án đầu tư xây dựng trên địa bàn xã, phường; kịp thời phát hiện và kiến nghị chủ đầu tư và đơn vị thi công xử lý, khắc phục sai phạm tại 3.126 công trình có lỗi kỹ thuật, vi phạm thiết kế hoặc ảnh hưởng tiêu cực đến cộng đồng cư dân xung quanh.

Ngoài ra, Mặt trận Tổ quốc cấp xã còn phối hợp tham gia giám sát liên ngành 8.128 cuộc do Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh, hội đồng nhân dân tỉnh, Viện Kiểm sát nhân dân, các cơ quan quản lý nhà nước tổ chức trên địa bàn cơ sở, giúp bảo vệ tối đa quyền lợi chính đáng cho người dân. Các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã cũng đã thể hiện rõ tính chủ động khi triển khai giám sát độc lập.

Hội Nông dân cấp xã tổ chức 1.541 cuộc giám sát độc lập, đồng thời phối hợp tham gia 2.862 cuộc giám sát liên ngành khác. Hội Liên hiệp Phụ nữ cấp xã tổ chức 2.574 cuộc giám sát độc lập. Nội dung tập trung vào việc thực thi chính sách bảo vệ quyền lợi của phụ nữ và trẻ em, chế độ thai sản cho phụ nữ nông thôn, chính sách xây dựng nhà trẻ, hỗ trợ phụ nữ nghèo dân tộc thiểu số sinh con đúng chính sách dân số, việc cấp thẻ bảo hiểm y tế, và các khoản thu chi đầu năm học của học sinh tại các nhà trường.

Đoàn Thanh niên cấp xã tổ chức 1.354 cuộc giám sát độc lập. Nội dung xoay quanh công tác giáo dục lý tưởng cách mạng cho thế hệ trẻ, thực hiện Quy chế cán bộ Đoàn, Luật Thanh niên, tuyển dụng và sắp xếp cán bộ Đoàn chuyên trách hết tuổi.

** Hoạt động phản biện xã hội tại cấp xã*

Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã trên toàn tỉnh đã chủ trì tổ chức phản biện xã hội đối với 1.603 dự thảo các văn bản của cấp ủy, các chương trình đề án phát triển kinh tế, các cơ chế chính sách, quy hoạch của chính quyền địa phương. Một dấu ấn đặc biệt quan trọng khác là việc Mặt trận Tổ quốc cấp xã trong các năm 2015 và 2020 đã chủ trì tổ chức thành công 900 hội nghị phản biện xã hội, thu hút 50.000 lượt người tham gia và thu nhận tới 13.000 ý kiến đóng góp sâu sắc, có giá trị khoa học và thực tiễn cao vào các dự thảo Văn kiện Đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015-2020, nhiệm kỳ 2020-2025 và dự thảo Văn kiện Đại hội XII, XIII của Đảng. Hoạt động này có sự tham gia tích cực của nhiều chuyên gia, cựu lãnh đạo có uy tín thuộc Tổ tư vấn của Mặt trận.

Các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã cũng đã nỗ lực triển khai nhiệm vụ này với những con số đáng chú ý: Hội Nông dân cấp xã đã tổ chức được 1.892 hội nghị phản biện xã hội. Hội Liên hiệp Phụ nữ cấp xã tổ chức gần 4.000 cuộc góp ý và phản biện xã hội.

Trong giai đoạn mới, theo quy định của Đảng, Nhà nước về thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp, đồng thời sáp nhập các đoàn thể chính trị - xã hội trực thuộc Mặt trận Tổ quốc Quy định 301-QĐ/TW ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy Cơ quan Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã, hoạt động giám sát và phản

biện xã hội tiếp tục được khẳng định và phát huy.

** Hạn chế, nguyên nhân*

Bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, thực tế triển khai hoạt động giám sát, phản biện xã hội cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa vẫn còn một số hạn chế:

Đối với hoạt động giám sát: Việc triển khai ở một số địa phương vẫn còn lúng túng, chưa chủ động và còn mang tính hình thức. Kỹ năng giám sát của một bộ phận cán bộ Mặt trận cơ sở còn yếu; việc lựa chọn nội dung, đối tượng giám sát ở một số nơi chưa phù hợp, chưa bám sát những vấn đề bức xúc nhất của người dân. Công tác theo dõi, đôn đốc, giám sát việc giải quyết các kiến nghị sau giám sát chưa được quan tâm đúng mức.

Về phản biện xã hội: một số địa phương tổ chức phản biện xã hội chủ yếu mới chỉ dừng lại ở việc góp ý vào văn bản mang tính chất thủ tục hành chính. Một số cơ quan soạn thảo gửi dự thảo văn bản đề nghị phản biện đến Mặt trận và các đoàn thể với thời gian quá ngắn, gây khó khăn lớn cho công tác nghiên cứu, điều tra điền dã và tổ chức hội thảo lấy ý kiến. Năng lực phản biện của một bộ phận cán bộ Mặt trận còn hạn chế, chưa đủ trình độ chuyên môn để phản biện các cơ chế chính sách mang tính kỹ thuật, quản lý tài chính phức tạp.

Về hoạt động của các tổ chức tự quản cơ sở: Việc tổ chức cho Nhân dân tham gia giám sát thông qua Ban Thanh tra nhân dân và Ban Giám sát đầu tư của cộng đồng phát triển chưa đồng đều giữa các vùng miền.

Nguyên nhân của hạn chế:

Những hạn chế trên xuất phát từ cả nguyên nhân chủ quan và khách quan: (1) Nhận thức của một số cấp ủy Đảng, chính quyền, Mặt trận, đoàn thể và cán bộ cơ sở về hoạt động này chưa thực sự sâu sắc; chưa phân biệt rõ ràng giữa giám sát thường xuyên theo nhiệm vụ của đoàn thể với giám sát độc lập theo Quyết định số 217-QĐ/TW, cũng như chưa phân định được giám sát của Mặt trận với giám sát của hội đồng nhân dân hay kiểm tra của Đảng. (2) Nội dung và phạm vi giám sát, phản biện xã hội rất rộng, liên quan đến nhiều lĩnh vực pháp luật phức tạp, trong khi đội ngũ cán bộ Mặt trận, đoàn thể cấp xã thường xuyên biến động, thiếu hụt về biên chế; năng lực phân tích vấn đề, kỹ năng tổng hợp và soạn thảo văn bản kiến nghị còn rất hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. (3) Cơ chế tài chính bảo đảm hoạt động giám sát, phản biện xã hội cấp xã còn có những bất cập.

2. Một số kinh nghiệm rút ra

Một là, nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị, trước hết là cấp ủy, chính quyền cơ sở về vị trí, vai trò của MTTQ và các đoàn thể. Hoạt động giám sát, phản biện xã hội phải gắn chặt với việc bám sát tình hình cơ sở, dự báo chính xác dư luận xã hội, phát hiện kịp thời những bất cập chính sách để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người dân.

Hai là, tăng cường sự lãnh đạo tuyệt đối, toàn diện của Đảng và phát huy trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền địa phương trong việc kiến tạo cơ chế, bảo đảm đầy đủ các điều kiện vật chất, kinh phí cho Mặt trận và các đoàn thể hoạt động. Trực tiếp đưa nội dung phản hồi, tiếp thu kiến nghị sau giám sát, phản biện của Mặt trận thành một tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu chính quyền cấp xã.

Ba là, khẳng định và phát huy vai trò chủ trì nòng cốt của Mặt trận Tổ quốc các cấp trong việc điều phối hoạt động; thiết lập mối quan hệ phối hợp nhịp nhàng, phân công trách nhiệm rõ ràng, cụ thể giữa Mặt trận và các đoàn thể thành viên nhằm tránh sự chồng chéo, phát huy tối đa sức mạnh liên ngành.

Bốn là, cấp ủy Đảng phải thường xuyên tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra việc tổ chức thực hiện các quy định về giám sát, phản biện xã hội. Định hướng lựa chọn những nội dung sát sườn nhất với nhiệm vụ chính trị của địa phương, có cách làm cụ thể, thiết thực phù hợp với năng lực thực tế của cán bộ cơ sở.

3. Một số vấn đề đặt ra và giải pháp, kiến nghị đến năm 2030

Bước vào giai đoạn mới, hoạt động giám sát, phản biện xã hội tại cấp xã ở Thanh Hóa đang đứng trước những thay đổi mang tính lịch sử về thể chế bộ máy. Việc triển khai Quy định số 301-QĐ/TW ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư đòi hỏi các địa phương phải quyết định thành lập Cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã nhằm tinh gọn bộ máy và tập trung đầu mối lãnh đạo. Mô hình tổ chức mới quy định Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc cấp xã làm thủ trưởng cơ quan; đồng thời bố trí từ 4 đến 5 Phó Chủ tịch kiêm nhiệm là trưởng các tổ chức chính trị - xã hội (gồm Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh, Công đoàn, Hội Nông dân), trong đó phân công 01 đồng chí làm Phó Chủ tịch Thường trực. Mô

hình này giúp nhất thể hóa đầu mối phối hợp, giải quyết triệt để tình trạng chồng chéo kế hoạch giám sát giữa Mặt trận và các đoàn thể trước đây. Tuy nhiên, nó cũng đặt ra thách thức cực kỳ lớn về năng lực quản trị hành chính, năng lực chuyên môn của Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc cấp xã khi phải vừa lãnh đạo công tác Mặt trận, vừa trực tiếp điều phối, quản lý toàn diện hoạt động giám sát, phản biện xã hội của cả 5 đoàn thể thành viên trên địa bàn rộng lớn sau sáp nhập.

Để giải quyết các vấn đề đặt ra và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa cần tập trung triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, nâng cao tính thực chất: Chủ động lựa chọn nội dung giám sát, phản biện xã hội bám sát các vấn đề nhạy cảm, bức xúc đang được Nhân dân đặc biệt quan tâm như quản lý đất đai, tài nguyên khoáng sản, thu hồi giải phóng mặt bằng, quản lý các chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới, giảm nghèo bền vững và chế độ an sinh xã hội.

Thứ hai, tiếp tục rà soát, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách: Tiến hành đánh giá toàn diện thực trạng trình độ đào tạo, năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ để bố trí, sắp xếp đúng người, đúng việc theo mô hình Quy định 301-QĐ/TW. Đổi mới căn bản công tác quy hoạch, đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ Mặt trận bản lĩnh, uy tín, dám nghĩ, dám nói, dám làm, tận tụy vì công việc, vì lợi ích chung và nâng cao kỹ năng mềm, nhất là nâng cao kỹ năng soạn thảo văn bản kiến nghị, kỹ năng kiến nghị sau giám sát và phản biện xã hội, Nghiên cứu giải pháp nâng cao kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, tài liệu về nội dung giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội cấp xã.

Thứ ba, kiện toàn và thành lập Tổ tư vấn của Mặt trận Tổ quốc cấp xã. Lựa chọn các đồng chí nguyên lãnh đạo hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể am hiểu luật pháp, có kinh nghiệm, uy tín cao tham gia vào Tổ tư vấn nhằm nâng cao hàm lượng khoa học và tính thuyết phục của các văn bản kiến nghị.

Thứ tư, tăng cường trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền địa phương: Thực hiện nghiêm túc quy trình đối thoại trực tiếp giữa người đứng đầu

cấp ủy, chính quyền với Mặt trận Tổ quốc và Nhân dân.

Thứ năm, chú trọng ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số trong toàn bộ quy trình giám sát và phản biện xã hội, coi đây là một giải pháp đột phá để nâng cao tính minh bạch, hiệu quả và kịp thời.

4. Một số kiến nghị cấp trên và đề xuất thể chế

Kiến nghị Trung ương và Nhà nước: Nghiên cứu bổ sung chế độ phụ cấp trách nhiệm đối với Ủy viên Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã. Tăng mức phụ cấp hằng tháng cho Trưởng ban công tác Mặt trận ở khu dân cư và chi hội trưởng các đoàn thể ở cơ sở nhằm tạo động lực thúc đẩy tinh thần cống hiến trong giai đoạn mới khi địa bàn dân cư mở rộng sau sáp nhập.

Kiến nghị Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy Ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa: Đảm bảo bố trí kinh phí kịp thời, đưa khoản chi phục vụ hoạt động giám sát, phản biện xã hội vào danh mục mục lục chi thường xuyên bắt buộc trong dự toán ngân sách cấp xã hằng năm. Định kỳ hằng năm, người đứng đầu chính quyền tỉnh và các xã phải tổ chức làm việc chính thức với Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể để đối thoại trực tiếp và chỉ đạo giải quyết dứt điểm các kiến nghị sau giám sát.

Có thể khẳng định, chất lượng, hiệu quả hoạt động giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá đạt được trong thời gian qua đã góp phần vào việc phát huy quyền làm chủ của Nhân dân và cũng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Bước vào giai đoạn mới việc thực hiện Quy định 301-QĐ/TW và thực hiện sáp nhập các đơn vị hành chính, công tác này vừa là yêu cầu tất yếu của tinh gọn bộ máy, vừa có những thách thức về năng lực quản lý và điều phối ở cơ sở. Để nâng cao chất lượng đến năm 2030, việc thực hiện đồng bộ các giải pháp đột phá từ đổi mới nội dung, kiện toàn đội ngũ cán bộ, ứng dụng công nghệ số đến đảm bảo kinh phí và tăng cường trách nhiệm của cấp uỷ, chính quyền địa phương là yêu cầu tất yếu. Sự chủ động, bản lĩnh của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội là chìa khoá để xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh, bảo vệ quyền lợi chính đáng của Nhân dân và thúc đẩy sự phát triển bền vững của địa phương./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2013), Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội.

2. Bộ Chính trị (2013), Quyết định số 218-QĐ/TW ngày 12/12/2013 ban hành Quy định về việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền.

3. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2022), Chỉ thị số 18-CT/TW ngày 26/10/2022 về phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

4. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2025), Quy định số 301-QĐ/TW ngày 09/6/2025 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy Cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp tỉnh, cấp xã.

5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2022), Luật số 10/2022/QH15 ngày 10/11/2022 về Thực hiện dân chủ ở cơ sở.

6. Báo cáo số 89-BC/TU, ngày 08/9/2021 của Tỉnh ủy Thanh Hóa về Tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 30/12/2015 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy (khóa XVIII) về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2015-2020.

7. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa (2014), Quyết định số 1737-QĐ/TU ngày 11/11/2014 Quy định trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền trong việc tiếp thu ý kiến góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền của MTTQ, các đoàn thể và Nhân dân.

8. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa (2015), Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 30/12/2015 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2015-2020.

9. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa (2021), Kết luận số 610-KL/TU ngày 20/9/2021 về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa.

10. Báo cáo số 615/BC-MTTQ-BTT ngày 09/3/2022 của Ban Thường trực Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh Thanh Hoá.

11. Báo cáo số 718/BC-MTTQ-BTT ngày 29/12/2022 của Ban Thường trực Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh Thanh Hoá.

12. Báo cáo số 979/BC-MTTQ-BTT ngày 07/12/2023 của Ban Thường trực Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh Thanh Hoá.

13. Báo cáo số 73/BC-MTTQ-BTT ngày 25/11/2024 của Ban Thường trực Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh Thanh Hoá.

XÂY DỰNG VĂN HÓA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP XÃ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA Ở TỈNH THANH HÓA

ThS. Lê Ái Bình
Phó Trưởng khoa, Khoa Xây dựng Đảng

Văn hóa lãnh đạo, quản lý là một bộ phận quan trọng của văn hóa chính trị, có vai trò định hướng về nhận thức, điều chỉnh về thái độ, hành vi và định hình phương thức lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ theo hướng tích cực, tiến bộ. Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý có ý nghĩa rất lớn đối với hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý của mỗi cá nhân và đối với cả hiệu quả sự vận hành của tổ chức, từ đó góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Đối với đội ngũ cán bộ cấp xã - những người có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong hệ thống chính trị ở cơ sở, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân; trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, vận động và tổ chức Nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước ở địa phương; tạo điều kiện cho Nhân dân thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình. Thực tiễn cho thấy, trong cùng một khuôn khổ thể chế, cùng hệ thống văn bản chỉ đạo và cơ chế chính sách, nhưng có nơi hoạt động hoạt động của hệ thống chính trị hiệu lực, hiệu quả, tạo được sự tin tưởng và đồng thuận cao trong Nhân dân, có nơi còn nhiều hạn chế trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ và gây nên những bức xúc trong Nhân dân. Sự khác biệt này không chỉ do điều kiện kinh tế - xã hội, mà chủ yếu bắt nguồn từ văn hóa lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã. Cho nên, việc xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã có ý nghĩa rất lớn, góp phần nâng cao phẩm chất, đạo đức, trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân; tăng cường kỷ luật, kỷ cương, phòng ngừa sai phạm, tiêu cực; nâng cao hiệu quả lãnh đạo, điều hành và chất lượng thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cấp xã. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở và củng cố niềm tin của Nhân dân vào đội ngũ cán bộ, vào hệ thống chính trị ở cơ sở để thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ của địa phương.

Đặc biệt, sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp từ ngày

01/7/2025, vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và phạm vi lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã có nhiều thay đổi. Bởi vì, cấp xã hiện nay trở thành cấp trực tiếp giải quyết phần lớn công việc liên quan đến người dân và doanh nghiệp; đồng thời phải đảm nhận nhiều nhiệm vụ quản trị địa phương trong điều kiện không còn cấp trung gian là cấp huyện. Điều này đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ cấp xã không chỉ về trình độ, năng lực mà còn về văn hóa lãnh đạo, quản lý và khả năng thích ứng với môi trường quản trị hiện đại. Cùng với đó, quá trình chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số, xã hội số và công dân số đang làm thay đổi sâu sắc phương thức lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Các yêu cầu về công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, tương tác với người dân trên môi trường số, xử lý công việc bằng công nghệ số và phục vụ người dân theo hướng chuyên nghiệp đang tạo ra những đòi hỏi mới đối với văn hóa lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã. Điều đó đòi hỏi công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã càng phải được coi trọng và phải được đổi mới cả về nội dung, phương thức và điều kiện bảo đảm thực hiện.

Thực tiễn trong thời gian qua cho thấy, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ và xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm và đã có nhiều chủ trương, chính sách cụ thể liên quan đến công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ cấp xã. Việc Đảng, Nhà nước đã ban hành các nghị quyết, các quy định về việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ; quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp; quy chế văn hóa công sở; đề án văn hóa công vụ; quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan nhà nước... chính là những khía cạnh và cũng là những giải pháp liên quan đến xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ cấp xã.

Ở Thanh Hóa, trên cơ sở quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, cấp ủy, chính quyền các cấp trên địa tỉnh Thanh Hóa đã dành nhiều sự quan tâm đối với công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ cấp xã và đã từng bước triển khai trong tổng thể công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị cơ sở, xây dựng đội ngũ cán bộ, cải cách hành chính, thực hiện văn hóa công vụ, đạo đức công vụ và học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.... Từ đó, các giá trị, chuẩn

mực cơ bản cấu thành nên văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã như bản lĩnh chính trị; tinh thần liêm chính, trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân; ý thức kỷ luật, kỷ cương, đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm,…đã từng bước được nhận diện, xác lập và lan tỏa trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã, góp phần định hướng về tư tưởng và điều chỉnh về thái độ, hành vi, ứng xử của đội ngũ cán bộ cấp xã theo hướng tích cực, tiến bộ; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá cũng còn không ít hạn chế và vấn đề đang đặt ra cần được nhìn nhận thẳng thắn để có những giải pháp thiết thực, hiệu quả trong thời gian tới. Cụ thể:

Thứ nhất, việc xác lập, định hướng và thể chế hóa các giá trị chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã còn thiếu tính đồng bộ, chưa cụ thể, rõ ràng.

Thực tiễn cho thấy, mặc dù các chủ trương, định hướng về xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý tuy đã có cơ sở chính trị, pháp lý, nhiều giá trị, chuẩn mực của cán bộ, trong đó có cán bộ cấp xã đã được đề cập trong văn bản của Đảng, Nhà nước, các nghị quyết, đề án và chương trình của tỉnh, nhưng chưa được nhận diện như những thành tố của một hệ giá trị thống nhất về văn hóa lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã. Một vấn đề khác là, mặc dù, trên thực tế, các xã, phường đều có quy chế làm việc của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể; có quy chế dân chủ ở cơ sở, quy tắc ứng xử, quy định về đạo đức công vụ, cam kết tu dưỡng, rèn luyện, quy định về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức. Tuy nhiên, các quy định này còn phân tán, chủ yếu điều chỉnh từng mặt hoạt động, chưa kết nối thành một hệ tiêu chí riêng biệt về văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã để làm chuẩn mực thống nhất cho cán bộ tự soi tự sửa và định hướng các địa phương thực hiện công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ một cách bài bản, khoa học và thống nhất.

Thứ hai, công tác tuyên truyền, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã chưa được quan tâm đúng mức, chưa có chiều sâu.

Hạn chế trong công tác tuyên truyền, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa lãnh đạo, quản lý không phải là chưa có hoạt động, mà là còn thiếu tính thường xuyên, chuyên sâu, chủ yếu được lồng ghép trong tổ chức tuyên truyền, quán triệt nghị quyết; đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, về kiến thức quản lý nhà nước, đạo đức công vụ, dân vận, cải

cách hành chính, chuyển đổi số hoặc các lớp cập nhật kiến thức. Cách lồng ghép này có ưu điểm là tận dụng được các đợt sinh hoạt chính trị, các chương trình hiện có, nhưng hạn chế là chưa làm rõ được văn hóa lãnh đạo, quản lý như một năng lực thực hành riêng của cán bộ cấp xã. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất giải pháp đổi mới nội dung, phương pháp công tác tuyên truyền, giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa lãnh đạo, quản lý cho cán bộ cấp xã. Đưa nội dung này thành các chuyên đề độc lập, bắt buộc để đảm bảo tính thực chất và chiều sâu, đồng thời gắn nội dung đó với việc giải quyết các tình huống thực tế ở cơ sở

Thứ ba, môi trường làm việc, cơ chế chính sách và các điều kiện bảo đảm chưa tạo đủ tạo động lực để phát triển văn hóa lãnh đạo, quản lý theo chiều sâu.

Đây cũng là một trong những hạn chế nổi bật trong công tác xây dựng dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã ở Thanh Hóa. Thực tiễn cho thấy, việc xây dựng môi trường làm việc và điều kiện bảo đảm cho việc hình thành, phát triển văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã tuy đã được quan tâm, nhưng chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ mới của cấp xã, nhất là từ sau khi vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Trong điều kiện hiện nay, cấp xã phải trực tiếp đảm nhận khối lượng công việc lớn hơn, phạm vi quản lý rộng hơn, số lượng vấn đề phát sinh tại cơ sở nhiều hơn, yêu cầu phục vụ người dân và doanh nghiệp cao hơn. Tuy nhiên, môi trường làm việc, cơ chế chính sách, nguồn lực hỗ trợ và cơ chế tạo động lực cho cán bộ chưa thật sự tương xứng với yêu cầu đang đặt ra. Đây là điểm nghẽn có ảnh hưởng trực tiếp đến văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã, vì văn hóa lãnh đạo, quản lý không thể phát triển nếu cán bộ chỉ được yêu cầu nêu gương, trách nhiệm, đổi mới, tận tụy, nhưng lại thiếu điều kiện làm việc, thiếu công cụ hỗ trợ, thiếu cơ chế ghi nhận, thiếu chính sách động viên và thiếu sự bảo vệ khi thực hiện những việc khó, việc mới. Từ đó, các giá trị tích cực rất khó trở thành hành vi ổn định.

Thứ tư, công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết và đánh giá việc thực hiện văn hóa lãnh đạo, quản lý chưa thực hiện thường xuyên, chưa có tính độc lập và còn mang tính hình thức.

Đây cũng là một trong những điểm nghẽn quan trọng của công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã. Vấn đề không chỉ là kiểm tra chưa nhiều, mà là kiểm tra chưa có trọng tâm riêng đối với văn hóa lãnh đạo, quản lý; đánh giá chưa dựa trên bộ tiêu chí cụ thể; sơ kết, tổng kết chưa đủ để rút ra bài học, nhân rộng cách làm tốt và chấn chỉnh biểu hiện lệch chuẩn. Do

đó, thực tiễn này tiếp tục cho thấy yêu cầu đặt ra là cùng với việc chú trọng thực hiện công tác kiểm tra giám sát, tổng kết, rút kinh nghiệm thì phải xây dựng được bộ tiêu chí xác định văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã để tạo cơ sở chính trị, pháp lý trong thực hiện kiểm tra, đánh giá riêng đối về văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã, đồng thời đưa nội dung này vào kiểm tra, giám sát, đánh giá định kỳ một cách thực chất hơn, có phản hồi từ Nhân dân, doanh nghiệp và có cơ chế sử dụng kết quả đánh giá trong công tác cán bộ.

Thứ năm, sự phối hợp giữa các chủ thể trong hệ thống chính trị và phát huy vai trò giám sát của Nhân dân chưa thật đồng bộ.

Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho cán bộ cấp xã là nhiệm vụ liên quan đến toàn bộ hệ thống chính trị cơ sở, gồm Đảng ủy, HĐND, UBND, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy sự phối hợp giữa các chủ thể này chưa thật chặt chẽ và chưa tạo thành cơ chế thống nhất trong xây dựng, thực hành, kiểm tra, giám sát các chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, vai trò giám sát của Nhân dân đối với văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp xã chưa được phát huy đầy đủ. Phản ánh của người dân, doanh nghiệp về thái độ tiếp dân, trách nhiệm giải trình, mức độ lắng nghe, tinh thần nhận trách nhiệm, sự công bằng trong xử lý công việc chưa được sử dụng thường xuyên như một căn cứ đánh giá cán bộ. Vì vậy, một số biểu hiện chưa chuẩn mực có thể được Nhân dân nhận thấy, nhưng chưa được tổng hợp, phân tích và chuyển hóa thành cơ sở để nhắc nhở, chấn chỉnh hoặc đánh giá cán bộ.

Những hạn chế, những vấn đề đặt ra nêu trên cho thấy, công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã cần phải tiếp tục được nhận thức đầy đủ hơn và triển khai đồng bộ trên nhiều hoạt động từ xây dựng hệ giá trị, hoàn thiện thể chế, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát huy vai trò nêu gương, ứng dụng chuyển đổi số đến hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá và giám sát xã hội. Đây là những định hướng có ý nghĩa quyết định để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã thực sự chuyên nghiệp, trách nhiệm, liêm chính, đổi mới và gần dân, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XX;

2. Nghị quyết số 06-Q/TU, ngày 25/5/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về tập trung lãnh đạo nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở giai đoạn 2025-2030;

3. Báo cáo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị (khóa XII) về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh;

4. Báo cáo của UBND tỉnh Thanh Hóa về sơ kết 01 năm thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã và hoạt động của chính quyền địa phương 02 cấp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa;

5. Báo cáo của Ban Thường trực Ủy ban MTTQ tỉnh Thanh Hóa về kết quả sơ kết thực hiện Quy định số 301-QĐ/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

VAI TRÒ CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA TRONG XÂY DỰNG VÀ LAN TỎA VĂN HÓA TUÂN THỦ PHÁP LUẬT ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Quy
GVC, Khoa Nhà nước và pháp luật

1. Văn hóa tuân thủ pháp luật - yêu cầu quan trọng trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đòi hỏi pháp luật phải giữ vai trò nền tảng trong tổ chức và hoạt động của Nhà nước, quản lý xã hội, bảo đảm quyền con người, quyền công dân và thúc đẩy phát triển đất nước. Tuy nhiên, hiệu lực, hiệu quả của pháp luật không chỉ phụ thuộc vào chất lượng hệ thống pháp luật mà còn phụ thuộc trực tiếp vào tổ chức thi hành pháp luật, ý thức pháp luật và hành vi tuân thủ pháp luật của các chủ thể, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức - những người trực tiếp thực thi quyền lực công.

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới nhấn mạnh yêu cầu xây dựng ý thức thượng tôn Hiến pháp và pháp luật, bảo đảm pháp luật được tôn trọng và chấp hành nghiêm, qua đó góp phần xây dựng nền quản trị quốc gia hiện đại, kỷ luật, kỷ cương và kiểm soát quyền lực nhà nước. Tiếp đó, Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, tiếp tục yêu cầu đổi mới tư duy, nâng cao chất lượng xây dựng và thi hành pháp luật, bảo đảm pháp luật vừa là công cụ quản lý nhà nước, vừa là nền tảng và động lực phát triển; đồng thời nhấn mạnh nâng cao hiệu quả tổ chức thi hành pháp luật, bảo đảm nghiêm minh, thống nhất, kịp thời, hiệu quả. Điều đó cho thấy, bên cạnh hoàn thiện thể chế, cần đặc biệt coi trọng năng lực, trách nhiệm và ý thức tuân thủ pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Trong bối cảnh đó, văn hóa tuân thủ pháp luật là bộ phận quan trọng của văn hóa pháp lý và văn hóa công vụ, thể hiện sự thống nhất giữa nhận thức, thái độ và hành vi trong việc tôn trọng, tự giác chấp hành pháp luật. Đối với

cán bộ, công chức, viên chức, văn hóa này thể hiện ở việc thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, trình tự, thủ tục; bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan; tôn trọng quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân; đồng thời chủ động phòng ngừa sai phạm và chịu trách nhiệm về quyết định, hành vi của mình. Văn hóa tuân thủ pháp luật không chỉ là "không vi phạm pháp luật" mà phải trở thành chuẩn mực và thói quen trong hoạt động công vụ, đòi hỏi cán bộ phải biết cập nhật, vận dụng pháp luật đúng, xác định đúng thẩm quyền, căn cứ và quy trình giải quyết công việc; tránh tùy tiện, lạm quyền hoặc làm việc theo cảm tính; đồng thời có ý thức bảo vệ lợi ích Nhà nước và quyền, lợi ích hợp pháp của Nhân dân. Yêu cầu này càng cấp thiết trong bối cảnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, phân cấp, phân quyền và đổi mới tổ chức chính quyền địa phương, khi cán bộ, công chức, viên chức không chỉ cần nắm quy định mà còn phải hiểu đúng, vận dụng đúng và tổ chức thực hiện pháp luật hiệu quả.

Là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa có vai trò quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực thực thi công vụ và ý thức thượng tôn pháp luật. Trong đó, giảng viên Khoa Nhà nước và pháp luật giữ vai trò trực tiếp trang bị kiến thức pháp luật, hình thành tư duy pháp quyền, rèn luyện năng lực vận dụng pháp luật và góp phần hình thành thái độ, hành vi tuân thủ pháp luật cho học viên, qua đó lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật từ nhà trường đến cơ quan, đơn vị và thực tiễn địa phương.

2. Vai trò của giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa trong xây dựng và lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật

Thứ nhất, nâng cao nhận thức pháp luật và tư duy pháp quyền cho học viên.

Giảng viên Khoa Nhà nước và pháp luật trực tiếp giảng dạy các nội dung về Nhà nước, pháp luật, quản lý hành chính nhà nước, cải cách hành chính, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiếp công dân, khiếu nại, tố cáo và các vấn đề pháp lý gắn với thực thi công vụ. Thông qua bài giảng, giảng viên không chỉ cung cấp kiến thức mà quan trọng hơn là giúp học viên nhận thức đúng vị trí, vai trò của pháp luật; hiểu giới hạn của thẩm quyền; hình thành thói quen giải quyết công việc trên cơ sở Hiến pháp và pháp luật. Qua đó góp phần chuyển từ tư duy quản lý dựa vào kinh nghiệm sang tư duy quản lý dựa trên pháp luật, từ "làm theo thói quen" sang "làm

đúng thẩm quyền, đúng quy trình, đúng quy định".

Thứ hai, phát triển năng lực vận dụng pháp luật trong thực thi công vụ.

Thực tiễn cho thấy, biết quy định pháp luật không đồng nghĩa với khả năng vận dụng pháp luật hiệu quả. Vì vậy, giáo dục văn hóa tuân thủ pháp luật phải gắn với rèn luyện năng lực thực hành pháp luật. Giảng viên lồng ghép những vấn đề thực tiễn của tỉnh và cơ sở vào bài giảng, nhất là các lĩnh vực thường phát sinh trong hoạt động công vụ như quản lý đất đai, giải phóng mặt bằng, tiếp công dân, khiếu nại, tố cáo, xử lý vi phạm hành chính, thủ tục hành chính, quản lý tài sản công, phân cấp, phân quyền và tổ chức chính quyền địa phương. Thông qua phương pháp tình huống, thảo luận, phân tích vụ việc, học viên được rèn luyện kỹ năng xác định vấn đề pháp lý, căn cứ pháp luật, thẩm quyền, trình tự và phương án xử lý. Qua đó, kiến thức pháp luật được chuyển hóa thành năng lực hành động, góp phần nâng cao chất lượng tổ chức thi hành pháp luật theo tinh thần Nghị quyết số 66-NQ/TW.

Thứ ba, nêu gương và lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật trong môi trường đào tạo.

Giảng viên trường chính trị không chỉ giáo dục bằng bài giảng mà còn bằng chính hành vi, tác phong và cách ứng xử của mình. Vì vậy, mỗi giảng viên gương mẫu chấp hành chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy chế của nhà trường; thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương; bảo đảm khách quan, công bằng trong đánh giá học viên; có trách nhiệm, chuẩn mực trong giao tiếp và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Đối với giảng viên Khoa Nhà nước và pháp luật, yêu cầu nêu gương càng có ý nghĩa bởi nội dung giảng dạy trực tiếp liên quan đến pháp luật, quyền lực nhà nước và trách nhiệm pháp lý của cán bộ, công chức. Sự chuẩn mực của giảng viên chính là hình thức giáo dục trực quan, giúp học viên không chỉ nghe về tuân thủ pháp luật mà còn được trải nghiệm văn hóa đó trong môi trường đào tạo.

Thứ tư, góp phần xây dựng và lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật thông qua nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn.

Nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn là nhiệm vụ quan trọng của giảng viên trường chính trị, đồng thời là phương thức nâng cao chất lượng bài giảng. Đối với Khoa Nhà nước và pháp luật thường xuyên nghiên cứu những vấn đề thực tiễn về xây dựng Nhà nước pháp quyền, tổ chức chính quyền địa phương, cải cách hành chính, phân cấp, phân quyền, kiểm soát quyền lực, tổ

chức thi hành pháp luật, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và đạo đức công vụ. Thực tiễn quản lý nhà nước ở Thanh Hóa là nguồn tư liệu quan trọng để giảng viên nghiên cứu, tổng kết và chuyển hóa thành nội dung giảng dạy. Qua các đề tài khoa học, bài viết, hội thảo, tọa đàm và sinh hoạt chuyên môn, giảng viên có điều kiện trao đổi, chia sẻ những vấn đề mới, góp phần lan tỏa nhận thức và trách nhiệm tuân thủ pháp luật trong hệ thống chính trị của tỉnh.

Thứ năm, kết nối hoạt động đào tạo với thực tiễn xây dựng và thi hành pháp luật ở địa phương.

Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa với chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tiễn địa phương. Vì vậy, giảng viên thường xuyên cập nhật những vấn đề mới phát sinh trong tổ chức thi hành pháp luật, tăng cường trao đổi với các cơ quan, đơn vị và địa phương để nhận diện những khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn. Những vấn đề thực tiễn sau khi được chọn lọc, kiểm chứng có thể được chuyển hóa thành tình huống, chuyên đề, nội dung nghiên cứu và học liệu phục vụ đào tạo. Qua đó, giảng viên góp phần tạo sự gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, giữa yêu cầu xây dựng pháp luật và tổ chức thi hành pháp luật. Đồng thời, tác động của hoạt động giáo dục không dừng ở lớp học. Học viên sau đào tạo trở về cơ quan, đơn vị và địa phương sẽ vận dụng những kiến thức, kỹ năng và thái độ được hình thành trong quá trình học tập. Khi cán bộ thực thi công vụ đúng pháp luật, công khai, minh bạch, tôn trọng quyền của người dân, chính họ trở thành chủ thể lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật trong cơ quan và xã hội.

3. Những vấn đề đặt ra và một số giải pháp

3.1. Những vấn đề đặt ra

Thời gian qua, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, trong đó có giảng viên Khoa Nhà nước và pháp luật, đã chú trọng cập nhật chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào giảng dạy; từng bước đổi mới phương pháp theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, tăng cường trao đổi, thảo luận và phân tích tình huống. Hoạt động nghiên cứu khoa học, biên soạn tài liệu, hội thảo, tọa đàm và tổng kết thực tiễn cũng được quan tâm, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, yêu cầu đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đặt ra yêu cầu tiếp tục nâng cao chất lượng hoạt động của giảng viên. Nội dung giảng dạy cần cập nhật nhanh hơn những thay đổi của pháp luật và thực tiễn; phương pháp cần chuyển mạnh hơn từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực thực hành; học liệu và ngân

hàng tình huống pháp lý cần được xây dựng có hệ thống. Đồng thời, giảng viên phải thường xuyên nâng cao năng lực nghiên cứu, phân tích và vận dụng các quy định pháp luật mới.

3.2. Một số giải pháp

Một là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của giảng viên về giáo dục tư duy pháp quyền, ý thức thượng tôn Hiến pháp và pháp luật, coi đây là nội dung quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Hai là, đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, tăng cường phương pháp tình huống, thảo luận, phân tích vụ việc thực tiễn; chú trọng rèn luyện cho học viên kỹ năng xác định căn cứ pháp lý, thẩm quyền và phương án xử lý.

Ba là, xây dựng ngân hàng tình huống và học liệu pháp lý gắn với thực tiễn Thanh Hóa, thường xuyên cập nhật những vấn đề phát sinh trong thực thi công vụ ở cơ sở.

Bốn là, gắn nghiên cứu khoa học với tổng kết thực tiễn và đổi mới bài giảng, tập trung vào những vấn đề mới về xây dựng Nhà nước pháp quyền, tổ chức chính quyền địa phương, phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính và tổ chức thi hành pháp luật.

Năm là, xây dựng môi trường văn hóa pháp luật trong nhà trường, trong đó giảng viên phải thực sự nêu gương về kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm, khách quan và chuẩn mực nghề nghiệp.

Sáu là, tăng cường ứng dụng công nghệ số, phát triển học liệu số, cơ sở dữ liệu pháp luật, ngân hàng câu hỏi và tình huống, giúp giảng viên và học viên chủ động cập nhật pháp luật.

Như vậy, xây dựng và lan tỏa văn hóa tuân thủ pháp luật là yêu cầu quan trọng của quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và đổi mới công tác xây dựng, thi hành pháp luật theo Nghị quyết số 66-NQ/TW của Bộ Chính trị. Trong quá trình đó, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa có vai trò quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có tư duy pháp quyền, ý thức thượng tôn pháp luật và năng lực tổ chức thi hành pháp luật. Đội ngũ giảng viên, nhất là giảng viên Khoa Nhà nước và Pháp luật, cần phát huy đồng thời các vai trò: truyền đạt tri thức pháp luật; hình thành tư duy pháp quyền; rèn luyện năng lực thực hành pháp luật; nêu gương tuân thủ pháp luật; nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và lan tỏa các giá trị pháp luật thông qua đội ngũ học viên. Trọng tâm không chỉ là giúp cán bộ "biết pháp luật" mà phải hướng tới "hiểu pháp luật, làm đúng pháp luật và có trách nhiệm với việc thực thi pháp luật". Phát huy tốt vai trò của giảng viên sẽ góp phần nâng cao chất lượng

đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ Thanh Hóa có bản lĩnh, trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, tôn trọng pháp luật và tận tụy phục vụ Nhân dân; qua đó góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả và đóng góp thiết thực vào quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong kỷ nguyên mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

2. Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

XÂY DỰNG CƠ CHẾ "TỰ MIỄN DỊCH" TRƯỚC DÒNG XOÁY THÔNG TIN XẤU ĐỘC TRÊN MẠNG XÃ HỘI

ThS. Lê Thị Lan Anh
GVC, Khoa Nhà nước và pháp luật

Trước sự "tiến hóa" và các thủ đoạn tinh vi của thông tin xấu độc trên không gian mạng, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng đòi hỏi một bước chuyển chiến lược: Từ phòng ngự thụ động sang kiến tạo cơ chế "tự miễn dịch" nội sinh. Bám sát Nghị quyết 35-NQ/TW và hệ tư tưởng về "Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc", bài viết đi sâu luận giải cơ chế chuyển hóa biện chứng từ nhận thức lý luận thành hành vi, phản xạ chính trị tự thân của mỗi cá nhân. Đây là giải pháp then chốt để thiết lập vững chắc "thế trận lòng dân" trên không gian mạng, chuyển hóa mỗi cán bộ, đảng viên thành một "cột mốc chủ quyền" tư tưởng, giữ vững "vùng xanh" niềm tin trong kỷ nguyên số.

Trong dòng chảy lịch sử cách mạng, mặt trận tư tưởng luôn được Đảng ta xác định là địa bàn chiến lược, có ý nghĩa sống còn đối với sự tồn vong của chế độ. Dưới tác động của làn sóng số, không gian mạng đã dịch chuyển từ một môi trường ảo thành địa bàn chiến lược cốt lõi - nơi chứng kiến những xung đột tư tưởng trực diện, cam go và liên tục. Tại đây, các dòng trạng thái hay thuật toán phân phối xuyên biên giới đang bị các thế lực thù địch khai thác tối đa để cài cắm thông tin lệch lạc, thúc đẩy mưu đồ "xâm lăng văn hóa" và phá hoại nền tảng tư tưởng quần chúng từ gốc rễ.

Thực tiễn minh chứng rằng, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng không chỉ đơn thuần là ngăn chặn, gỡ bỏ thông tin vi phạm bằng các giải pháp kỹ thuật hay hành chính, mà cốt lõi hơn chính là kiến tạo bản lĩnh chính trị tự thân cho mỗi cá nhân. Nếu ví thông tin xấu độc như một loại virus tấn công vào nhận thức, thì việc bồi đắp lập trường, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên chính là tạo ra một cơ chế "tự miễn dịch" nội sinh bền vững. Chỉ khi mỗi chủ thể có khả năng tự sàng lọc, tự đề kháng và chuyển hóa tri thức lý luận

thành phản xạ hành vi chính trị văn minh, trách nhiệm trên không gian số, chúng ta mới có thể thiết lập được một "thế trận lòng dân" vững chắc, đập tan mọi âm mưu "diễn biến hòa bình" trong tình hình mới.

Trong kỷ nguyên số, thông tin xấu độc không còn là những luận điệu xuyên tạc thô sơ, dễ nhận diện. Chúng đã tiến hóa thành một hình thái chiến tranh tâm lý đa tầng, vận hành tinh vi dựa trên việc bóc tách tâm lý hành vi và cơ chế phân phối thông tin dẫn dắt. Để xây dựng năng lực đề kháng vững chắc, đòi hỏi mỗi cán bộ, đảng viên phải nhận diện và bẻ gãy trực diện các thủ pháp thao túng cốt lõi của các thế lực thù địch trên không gian mạng.

Thứ nhất, thủ pháp hướng lái nhận thức theo sở thích và tình trạng cô lập tư tưởng trong nguồn thông tin một chiều.

Các nền tảng truyền thông số hiện nay đều vận hành dựa trên các thuật toán theo dõi, lưu vết hành vi để tối ưu hóa sự chú ý của người dùng. Khi chúng ta liên tục xem các nội dung tiêu cực, hệ thống sẽ tự động lọc bỏ các góc nhìn khách quan và chỉ phân phối lặp lại những thông tin độc hại tương tự. Các thế lực chống phá đã nắm thóp được quy luật này để tạo ra hàng loạt tài khoản giả mạo, cùng tung ra một kiểu thông tin sai lệch vào cùng một thời điểm.

Việc bị bao vây liên tục bởi các luận điệu sai trái từ nhiều phía dễ làm người xem rơi vào trạng thái hoang mang và lầm tưởng đó là sự thật mà ai ai cũng tin theo. Lâu dần, người dùng mạng sẽ mất đi khả năng tự định hướng, tự động suy diễn mọi vấn đề theo chiều hướng xấu. Đây chính là nguyên nhân gốc rễ sinh ra những nhóm cư dân mạng có cái nhìn lệch lạc, luôn nuôi sự hoài nghi và ác cảm với mọi thông tin từ các cơ quan ngôn luận chính thống.

Thứ hai, logic lan truyền thông tin bằng cách tác động vào cảm xúc, giật gân để kích động đám đông và làm lu mờ sự thật.

Thực tế từ các cuộc khảo sát diện rộng về thói quen của người dùng mạng đã chứng minh một nghịch lý đáng lo ngại: các tin tức sai lệch, bịa đặt lại có tốc độ lan truyền nhanh hơn gấp nhiều lần so với dòng thông tin từ các cơ quan ngôn luận chính thống. Nguyên nhân sâu xa trước hết là do tin giả thường được nhào nặn để đánh trúng vào tâm lý tò mò hoặc kích động sự tức giận, sợ hãi của đám đông. Khi đánh trúng vào cảm xúc bản năng này,

người xem rất dễ bấm nút chia sẻ theo quán tính. Thêm vào đó, hệ thống máy tính của các mạng xã hội lại luôn ưu tiên những nội dung có lượt tương tác cao. Vì vậy, những bản tin càng giật gân, dù sai sự thật, càng được hệ thống tự động đẩy lên thành dòng thông tin chủ lưu và tạo ra những làn sóng lan truyền rầm rộ trong thời gian rất ngắn.

Trái lại, dòng thông tin chính thống luôn mang tính chất nghiêm túc, điềm tĩnh và tôn trọng lý trí nên cần thời gian tiếp cận chậm rãi và kén người đọc hơn. Đây chính là lý do vì sao trong ngắn hạn, sự thật khách quan dễ bị che lấp bởi thị hiếu nhất thời của đám đông và các luồng dư luận bị kích động.

Thứ ba, thủ pháp lập lờ giữa thực và hư cùng chiến thuật xuyên tạc thông tin để đánh tráo bản chất sự việc.

Thông tin xấu độc hiện nay không còn bịa đặt hoàn toàn mà vận hành theo chiến thuật "trộn lẫn thật - giả". Các đối tượng chống phá cố tình lợi dụng một sự việc tiêu cực có thật (như sai phạm của một cá nhân, một vụ án tham nhũng cụ thể), rồi dùng kỹ thuật cắt ghép, suy diễn vô căn cứ để quy kết thành lỗi thể chế, bôi nhọ công tác cán bộ của Đảng. Thủ pháp này tạo ra sự mập mờ nhận thức cực kỳ nguy hiểm, khiến người đọc dễ tin theo hiện tượng bề nổi mà vô tình tiếp nhận luôn độc tố tư tưởng được cài cắm tinh vi bên trong.

Mục tiêu tối hậu của các thủ đoạn thao túng tâm lý trên là làm xói mòn niềm tin, gây tình trạng "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" âm thầm trong nội bộ. Vì vậy, kiến tạo cơ chế tự đề kháng nội sinh là đòi hỏi cấp bách, mang tính chiến lược lâu dài. Cơ chế này không phải là sự đóng kín, né tránh không gian mạng hay bài trừ thông tin cảm tính, mà là năng lực chủ động nhận diện, sàng lọc và phản biện dựa trên hệ quy chiếu lý luận khoa học vững chắc, vận động liên tục qua ba tầng cấu trúc biện chứng:

Tầng nhận thức (Nền tảng lý luận): Được định hình bằng hệ thống tri thức lý luận chính trị và kiến thức pháp luật để thấu hiểu bản chất, quy luật vận động của luồng thông tin. Đây là cơ sở để mỗi cá nhân chủ động bẻ gãy các bẫy rập tinh vi và hướng lái dư luận ngay khi tiếp cận thông tin.

Tầng thái độ (Bản lĩnh chính trị): Thể hiện ở sự nhạy bén chính trị và tư duy phản biện khoa học. Trước dòng xoáy thông tin giật gân, người bản lĩnh luôn giữ trạng thái tỉnh táo, lý

tính, không cuốn theo tâm lý hiếu kỳ của đám đông và biết đặt dấu hỏi khoa học về động cơ của nguồn phát tán.

Tầng hành vi (Phản xạ đấu tranh): Là sự chuyển hóa tất yếu từ nhận thức sang hành động. Cơ chế đề kháng khỏe mạnh không dừng lại ở thế phòng ngự thụ động "không nghe, không tin, không chia sẻ", mà phải chủ động phản bác luận điệu sai trái bằng lập luận khoa học, số liệu xác thực để định hướng dư luận.

Để cơ chế tự đề kháng nội sinh trở thành vũ khí sắc bén trong thực tiễn, đòi hỏi phải vận hành một quy trình chuyển hóa khép kín, liên tục từ nhận thức đến hành vi của mỗi cán bộ, đảng viên qua ba bước chiến lược cụ thể:

Bước 1: Chuyển hóa tri thức thành niềm tin chính trị (Nội tâm hóa lý luận). Đưa việc học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các nghị quyết của Đảng thoát khỏi sự khô cứng, kinh viện để gắn liền với thực tiễn. Khi lý luận thấm sâu, biến thành thế giới quan và niềm tin vững chắc, nó sẽ tạo ra màng lọc tự nhiên giúp cán bộ, đảng viên tự động đào thải các tư tưởng lệch lạc.

Bước 2: Chuyển hóa niềm tin thành bản lĩnh ứng xử lý tính (Thái độ hóa hành vi). Hiện thực hóa niềm tin bằng trách nhiệm trên không gian mạng. Cán bộ, đảng viên phải tiên phong thực hành nguyên tắc: "Kiểm chứng nguồn tin trước khi tương tác; suy ngẫm bản chất trước khi chia sẻ". Sự cẩn trọng trong từng nút biểu cảm, lượt chia sẻ hay dòng bình luận phải trở thành phản xạ tự nhiên.

Bước 3: Chuyển hóa bản lĩnh thành thực tiễn đấu tranh phản bác (Hành động hóa lý luận). Ở cấp độ cao nhất này, người đảng viên không né tránh mà trực diện bẻ gãy các luận điệu xuyên tạc bằng lập luận sắc bén, luận cứ khoa học từ thông tin chính thống. Đồng thời, chủ động lan tỏa thông tin tích cực theo phương châm "lấy cái đẹp dẹp cái xấu", giữ vững "vùng xanh" niềm tin của nhân dân trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Bảo vệ nền tảng tư tưởng Đảng không phải là công việc của riêng một cá nhân hay một lực lượng chuyên trách; nó cần một sự hiệp đồng tác chiến, để chuyển hóa từ nhận thức đến hành vi phải xây dựng cơ chế "tự miễn dịch" trước dòng xoáy thông tin xấu độc trên mạng xã hội. Đây chính là nhóm giải pháp kiến tạo "Hệ sinh thái miễn dịch" bền vững để đối mặt với thực tiễn làn sóng số hiện nay.

Giải pháp 1: Nâng cao tính chủ động trong công tác giáo dục chính trị, bồi đắp tư duy phản biện khoa học.

Đây được xác định là giải pháp gốc rễ, mang tính chủ động từ sớm, từ xa. Tính cấp thiết của giải pháp này xuất phát từ nhận định sắc bén của Nghị quyết 04-NQ/TW: *"Sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống dẫn tới "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" chỉ là một bước ngắn, thậm chí rất ngắn, nguy hiểm khôn lường, có thể dẫn tới tiếp tay hoặc cấu kết với các thế lực xấu, thù địch, phản bội lại lý tưởng và sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc"*[1].

Để bẻ gãy các luồng thông tin phức tạp, công tác giáo dục chính trị không thể chỉ dừng lại ở việc truyền đạt nghị quyết theo lối mòn thuyết giảng một chiều, thụ động. Thay vào đó, cần chuyển dịch mạnh mẽ sang mô hình tương tác, thảo luận mở, giúp cán bộ, đảng viên thấu hiểu sâu sắc bản chất khoa học, giá trị thời đại của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Khi lý luận được thấu triệt và biến thành niềm tin sâu sắc, nó sẽ trở thành màng lọc nhận thức tự nhiên, giúp mỗi cá nhân có năng lực tự sàng lọc, nhận diện đúng sai và phản biện các luận điệu lệch lạc một cách chủ động, kịp thời mà không cần chờ đợi sự định hướng hay nhắc nhở từ các cơ quan chức năng.

Về mặt thực tiễn, cần trang bị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên các kỹ năng nhận diện thủ đoạn truyền thông qua các chương trình tập huấn trực quan. Người học phải được trực tiếp phân tích các phương thức thao túng phổ biến: chiến thuật pha trộn thông tin thật - giả tạo hoài nghi, lợi dụng vấn đề dân sinh bức xúc để hướng lái dư luận, công kích thể chế. Từ đó, hình thành ý thức trách nhiệm xã hội, thực hiện tính kỷ luật tự giác khi tham gia không gian số: không tin theo, không chia sẻ thông tin chưa kiểm chứng, chủ động lan tỏa thông tin chính thống để làm sạch môi trường mạng.

Giải pháp 2: Kiến tạo văn hóa ứng xử số gắn với trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên.

Để vượt qua những phản ứng mang tính bản năng do thuật toán thao túng tạo ra, cán bộ, đảng viên cần được hướng dẫn thực hành phương pháp "tư duy chậm" thông qua quy

---

[1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 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*, tr.2, Hà Nội, 2016.

trình kích hoạt phản xạ lý tính qua 4 bước cụ thể:

Một là, trì hoãn tương tác bằng cách kích hoạt "5 giây vàng" lý tính. Khi tiếp cận các luồng thông tin trái chiều, sốc hoặc giật gân, tuyệt đối không bày tỏ cảm xúc, bình luận hay chia sẻ theo cảm tính; khoảng dừng này giúp hạ nhiệt tâm lý để chuyển dịch sang trạng thái phân tích lý trí.

Hai là, đối chiếu đa chiều và khởi động màng lọc tư tưởng. Chủ động kiểm chứng, xác thực thông tin qua hệ thống báo Đảng, cổng thông tin điện tử của các cơ quan có thẩm quyền và các kênh chính thống của Ban Chỉ đạo 35 các cấp.

Ba là, chủ động bóc tách bản chất, phân định rõ giữa phản ánh thực trạng khách quan với thủ pháp cài cắm, thao túng bối cảnh. Vận dụng tri thức lý luận được trang bị để phân tích mục đích của nguồn phát, xác định bài viết đang phản ánh hiện tượng dân sinh đơn thuần hay cố tình lợi dụng sơ hở để kích động dư luận, bôi nhọ thể chế và công tác cán bộ của Đảng.

Bốn là, thực hành kỷ luật phát ngôn số, biến mỗi tài khoản cá nhân thành một điểm tựa lan tỏa dòng thông tin tích cực, thực hiện triệt để phương châm "lấy cái đẹp dẹp cái xấu".

Điểm cốt lõi mang tính đột phá trong triển khai thực tế là phải cụ thể hóa trách nhiệm nêu gương trên không gian ảo thành các tiêu chí rõ ràng, có khả năng lượng hóa để Chi bộ làm căn cứ theo dõi, giám sát và đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên cuối năm. Các tiêu chí hành vi này cần được quy định như một nội dung bắt buộc trong Bản cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hằng năm của mỗi đảng viên. Trong đó, định hình rõ hai nhóm chuẩn mực cốt lõi: về phát ngôn và chia sẻ, kiên quyết không tương tác với các bài viết có nội dung tiêu cực, chủ động tăng tần suất lan tỏa thông tin tích cực để định hướng dư luận lành mạnh; về giao tiếp và đối thoại, thực hành ngôn ngữ tranh luận văn minh, tôn trọng người đối thoại, vận dụng thế giới quan khoa học và thực tiễn sinh động để thuyết phục, tuyệt đối không sử dụng ngôn từ cực đoan, mang tính kỳ thị hay chia rẽ.

Giải pháp 3: Phát huy sức mạnh của hệ thống chính trị và khối đại đoàn kết toàn dân bằng sự hấp dẫn, thuyết phục của thông tin chính thống.

Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong tình hình mới không thể tách rời việc nâng cao tính hấp dẫn của thông tin chính thống và năng lực đối thoại dân chủ. Cần kết hợp chặt chẽ

giữa quản lý công nghệ và xây dựng sự đồng thuận xã hội sâu sắc.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cần đổi mới phương thức tuyên truyền, chuyển từ văn bản hành chính khô khan sang định dạng nội dung số hiện đại (Infographic trực quan, video ngắn sinh động) phù hợp với xu hướng tiếp cận của nhân dân, nhất là thế hệ trẻ.

Đồng thời, thiết lập cơ chế phối hợp linh hoạt giữa cơ quan quản lý nhà nước, nhà cung cấp dịch vụ viễn thông và cộng đồng mạng nhằm kịp thời phát hiện xu hướng thông tin tiêu cực. Khi xuất hiện vụ việc phức tạp, nhạy cảm tại địa phương, các lực lượng chức năng phải cung cấp thông tin chính xác, minh bạch ngay để khỏa lấp khoảng trống thông tin. Giải quyết thấu đáo quyền lợi chính đáng của người dân và minh bạch hóa thông tin chính là luận cứ đanh thép nhất để bẻ gãy mọi sự xuyên tạc, kích động.

Giải pháp 4: Hoàn thiện quy chế quản lý và xây dựng hành lang hỗ trợ cán bộ, đảng viên tham gia công tác tư tưởng.

Đây là giải pháp then chốt nhằm duy trì kỷ cương của Đảng và tinh thần thượng tôn pháp luật trên không gian mạng, gắn liền với việc xây dựng cơ chế bảo vệ nguồn lực con người. Trong kỷ nguyên số, việc cán bộ, đảng viên thiếu cẩn trọng làm lan tỏa thông tin sai lệch phải được nhìn nhận dưới lăng kính ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm chính trị trước Đảng. Các cấp ủy Đảng cần cụ thể hóa Bộ quy tắc ứng xử trên mạng xã hội phù hợp với đặc thù công việc từng cơ quan, đơn vị.

Bên cạnh việc siết chặt kỷ luật phát ngôn, hệ thống chính trị cần thiết lập một hành lang bảo vệ, hỗ trợ thiết thực cho những cán bộ, đảng viên chủ động tham gia đối thoại, phản bác các quan điểm sai trái. Trên thực tế, khi tích cực lên tiếng bảo vệ chân lý, bảo vệ lợi ích chung, không ít cá nhân đã phải đối mặt với các làn sóng công kích, xúc phạm danh dự từ các hội nhóm tiêu cực.

Do đó, các cấp ủy Đảng, cơ quan, đơn vị cần phối hợp xây dựng các cơ chế hỗ trợ kỹ thuật và tư vấn pháp lý để bảo vệ uy tín, an toàn thông tin cá nhân cho đảng viên. Đồng thời, cần có cơ chế biểu dương, khen thưởng kịp thời, xứng đáng và công khai đối với những cá nhân, tập thể có đóng góp tích cực trong công tác bảo vệ trận địa tư tưởng. Việc kết nối những cá nhân đơn độc thành một mạng lưới có tổ chức, được bảo vệ bằng quy chế rõ ràng chính là phương án căn cốt để củng cố bản lĩnh, tạo

động lực bền vững cho đội ngũ làm công tác tư tưởng trong tình hình mới.

Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trên mạng xã hội là một nhiệm vụ mang tính chiến lược và lâu dài, gắn liền với tiến trình tự rèn luyện, nâng cao trách nhiệm với xã hội của mỗi cán bộ, đảng viên qua từng hành vi ứng xử thường nhật. Qua việc luận giải cơ chế tự miễn dịch từ nhận thức đến hành động, có thể thấy rõ sức mạnh bảo vệ kiên cố nhất không đến từ các rào cản kỹ thuật hay mệnh lệnh hành chính, mà gốc rễ chính là sự vững vàng trong suy nghĩ và niềm tin nội tại của mỗi cá nhân. Chính vì vậy, việc xây dựng một môi trường truyền thông an toàn, lành mạnh là điều kiện cần thiết để bảo đảm an ninh đất nước và sự phát triển lâu dài. Thực hiện định hướng của người đứng đầu Đảng ta về việc khơi dậy tinh thần tự chủ, tự cường, mỗi cán bộ, đảng viên cần xác lập tư thế chủ động, lấy tri thức khoa học và sự minh bạch làm cơ sở để phân tích, hóa giải các luồng thông tin lệch lạc, tự biến mình thành một cột mốc chủ quyền đáng tin cậy trên không gian mạng./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 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*, Hà Nội, 2016.

2. Bộ Chính trị: *Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22/10/2018 về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới*, Hà Nội, 2018.

3. Nguyễn Phú Trọng: *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2023.

4. Tô Lâm: *Phát biểu của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước tại Phiên khai mạc Hội nghị Trung ương 10 khóa XIII và các bài viết về Kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, báo Nhân Dân, 2024.

5. Chính phủ: *Nghị định số 72/2013/NĐ-CP và Nghị định 27/2018/NĐ-CP về quản lý, cung cấp, sử dụng dịch vụ internet và thông tin trên mạng*, Hà Nội.

6. Học viện CTQG HCM: Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Bộ *"Tích hợp nội dung bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh…trong chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị"*, TP HCM ngày 03/4/2026.

XÂY DỰNG VÀ THỰC HÀNH HỆ THỐNG BÀI TẬP TÌNH HUỐNG MẪU NHẰM PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC XỬ LÝ TÌNH HUỐNG CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

ThS. Nguyễn Thị Hạnh

Phó Trưởng khoa, Khoa Nhà nước và pháp luật

Thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, đặc biệt là năng lực xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn ở cơ sở. Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay vẫn còn thiên về truyền thụ kiến thức, chưa chú trọng đúng mức đến phát triển năng lực thực hành và giải quyết vấn đề. Bài viết phân tích sự cần thiết của việc xây dựng và thực hành hệ thống bài tập tình huống mẫu trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã; đồng thời đề xuất sáu giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả vận dụng phương pháp này, góp phần đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền địa phương hai cấp trong giai đoạn hiện nay.

1. Đặt vấn đề

Thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp là bước đổi mới quan trọng trong tổ chức và phương thức quản trị địa phương theo hướng tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả. Sự thay đổi này không chỉ đặt ra yêu cầu về tổ chức bộ máy mà còn tác động trực tiếp đến phương thức thực thi công vụ, nhất là ở cấp xã - cấp chính quyền gần dân, trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trong bối cảnh phân cấp, phân quyền được đẩy mạnh, nhiều nhiệm vụ được giao trực tiếp cho cấp xã, do đó, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải xử lý ngày càng nhiều vấn đề phát sinh với tính chất đa dạng, khó khăn và phức tạp hơn. Các tình huống trong quản lý đất đai, giải quyết thủ tục hành chính, tiếp công dân, khiếu nại, tố cáo, an sinh xã hội, bảo đảm an ninh, trật tự, chuyển đổi số và các vấn đề phát sinh trong cộng đồng dân cư đòi hỏi cán bộ, công chức không chỉ nắm vững kiến thức pháp luật,

chuyên môn mà còn phải có năng lực phân tích, đánh giá, lựa chọn và tổ chức thực hiện phương án xử lý phù hợp.

Trước yêu cầu đó, đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã phải đổi mới theo hướng phát triển năng lực thực hành, gắn kiến thức với những vấn đề cụ thể của thực tiễn công vụ đang đặt ra. Thực tế cho thấy, trong những năm qua, bài tập tình huống đã được sử dụng trong giảng dạy; các vụ việc phát sinh từ thực tiễn cơ sở cũng được giảng viên đưa vào thảo luận, trao đổi, qua đó, học viên được chia sẻ kinh nghiệm, vận dụng kiến thức vào thực tiễn và rèn luyện tư duy giải quyết vấn đề. Tuy nhiên, việc sử dụng bài tập tình huống còn thiếu tính hệ thống; nhiều tình huống còn đơn lẻ, chưa bao quát đầy đủ những vấn đề mới phát sinh, chưa hoàn toàn sát với thực tiễn ở cơ sở, đặc biệt trong điều kiện chính quyền địa phương hai cấp hiện nay; việc thực hành tình huống ở một số lớp học chủ yếu dừng ở trao đổi, thảo luận, trong khi các hình thức mô phỏng, đóng vai, tranh biện, thực hành quy trình xử lý và xử lý tình huống trên môi trường số chưa được khai thác đầy đủ.

Từ thực tiễn đó, vấn đề đặt ra là cần phải xây dựng được hệ thống bài tập tình huống mẫu và tổ chức thực hành một cách bài bản, chuyên sâu. Hệ thống bài tập cần được lựa chọn, thiết kế từ những nhóm vấn đề thường gặp trong thực thi công vụ ở cấp xã, có mức độ và yêu cầu phù hợp, đồng thời gắn với quy trình, phương pháp và tiêu chí đánh giá kết quả xử lý. Việc thực hành các tình huống mẫu sẽ tạo môi trường để cán bộ, công chức vận dụng kiến thức, rèn luyện khả năng phân tích, nhận diện, dự báo, lựa chọn phương án và tổ chức thực hiện quyết định trong những hoàn cảnh cụ thể. Qua đó, góp phần thu hẹp khoảng cách giữa kiến thức được trang bị và yêu cầu thực tiễn, từng bước phát triển năng lực xử lý tình huống cho cán bộ, công chức cấp xã, đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ trong bối cảnh hiện nay.

2. Yêu cầu phát triển năng lực xử lý tình huống của cán bộ, công chức cấp xã trong bối cảnh mới

Năng lực xử lý tình huống là khả năng nhận diện, phân tích, đánh giá và lựa chọn phương án giải quyết phù hợp đối với những vấn đề phát sinh trong quá trình thực thi công vụ. Đây là năng lực tổng hợp được hình thành từ kiến thức chuyên môn, kỹ

năng nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tiễn và bản lĩnh chính trị của cán bộ, công chức.

"Bối cảnh mới" đối với cán bộ, công chức cấp xã trước hết được thể hiện ở sự thay đổi căn bản về tổ chức, thẩm quyền và phương thức quản trị địa phương. Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 thông qua ngày 6/6/2025, xác định đơn vị hành chính được tổ chức thành hai cấp, gồm cấp tỉnh và cấp xã; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu xây dựng chính quyền địa phương tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, chuyên nghiệp, hiện đại, gắn với ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực. Việc phân định thẩm quyền theo hướng rõ nhiệm vụ, rõ phạm vi quyết định và gắn với trách nhiệm về kết quả làm cho yêu cầu đối với cán bộ, công chức cấp xã không chỉ dừng ở việc "thực hiện đúng quy trình", mà còn phải có khả năng chủ động xem xét, quyết định và chịu trách nhiệm trong phạm vi được giao.

Bối cảnh hiện nay cũng đặt cán bộ, công chức cấp xã trong môi trường quản trị có mức độ tương tác và yêu cầu phục vụ ngày càng cao. Người dân, doanh nghiệp không chỉ quan tâm đến việc giải quyết công việc đúng quy định mà còn quan tâm đến tính kịp thời, minh bạch, thuận tiện và khả năng giải trình của cơ quan công quyền. Vì vậy, cùng một tình huống hành chính, cán bộ, công chức phải đồng thời xử lý các yêu cầu về pháp lý, quy trình, thời gian, giao tiếp và sự đồng thuận. Những tình huống có liên quan đến nhiều chủ thể, nhiều lĩnh vực hoặc vượt ra ngoài phạm vi một đơn vị cấp xã cũng đòi hỏi khả năng phối hợp, chia sẻ thông tin và xác định đúng thẩm quyền xử lý, thay vì chỉ giải quyết theo cách thức đơn tuyến; quy định cũng đặt ra yêu cầu tránh chồng chéo về nhiệm vụ, quyền hạn và bảo đảm giải quyết công việc của người dân, doanh nghiệp không bị đình trệ, ùn tắc.

Một phương diện quan trọng khác của bối cảnh mới là sự phát triển nhanh của chuyển đổi số và quản trị dựa trên dữ liệu. Tình huống công vụ ngày càng có thể phát sinh, tiếp nhận và xử lý trên môi trường điện tử; thông tin phục vụ quyết định đến từ nhiều nguồn, nhiều hệ thống và có tốc độ thay đổi nhanh. Do đó, cán bộ, công chức cần có khả năng kiểm tra, đối chiếu, đánh giá độ tin cậy của thông tin, khai thác dữ liệu và sử dụng các công cụ số trong quá trình xử lý. Việc ứng dụng công nghệ cũng làm xuất

hiện những dạng tình huống mới liên quan đến thông tin trên mạng, bảo mật dữ liệu, tương tác trực tuyến, phản ánh của người dân qua các nền tảng số và yêu cầu phản hồi nhanh của cơ quan công quyền.

Bối cảnh mới còn thể hiện ở tính đa dạng và khó dự báo của các vấn đề phát sinh tại cơ sở. Một tình huống có thể đồng thời liên quan đến nhiều lĩnh vực như đất đai, môi trường, an sinh xã hội, trật tự công cộng, đầu tư, dân cư hoặc hoạt động của doanh nghiệp; trong đó, yếu tố pháp lý thường đan xen với yếu tố kinh tế, xã hội và quan hệ cộng đồng. Bên cạnh những tình huống thường xuyên, cán bộ, công chức còn phải sẵn sàng xử lý các tình huống đột xuất, khẩn cấp như thiên tai, dịch bệnh, sự cố môi trường, cháy nổ, mất an ninh, trật tự hoặc những vấn đề phát sinh đòi hỏi phản ứng nhanh. Vì vậy, năng lực xử lý tình huống cần được phát triển theo hướng không chỉ giải quyết vấn đề đã xảy ra mà còn có khả năng nhận diện dấu hiệu, dự báo diễn biến, phòng ngừa rủi ro và chủ động xây dựng phương án ứng phó.

Từ bối cảnh trên, yêu cầu năng lực nói chung, năng lực xử lý tình huống của cán bộ, công chức cấp xã nói riêng cần được phát triển theo hướng toàn diện, thực tiễn và thích ứng. Người cán bộ, công chức cấp xã cần có khả năng nhận diện đúng vấn đề; xác định căn cứ pháp lý và thẩm quyền; thu thập, kiểm chứng và phân tích thông tin; dự báo các khả năng có thể xảy ra; lựa chọn phương án phù hợp; huy động nguồn lực; giao tiếp, thuyết phục và phối hợp với các chủ thể liên quan; tổ chức thực hiện, theo dõi và đánh giá kết quả xử lý. Đặc biệt, năng lực này phải được rèn luyện trong những hoàn cảnh sát với thực tiễn công vụ, với các tình huống có mức độ phức tạp khác nhau; đây chính là cơ sở để xác định yêu cầu đối với việc xây dựng và thực hành hệ thống bài tập tình huống mẫu trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã hiện nay.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng và thực hành hệ thống bài tập tình huống mẫu nhằm phát triển năng lực xử lý tình huống cho cán bộ, công chức cấp xã

Một là, xây dựng ngân hàng bài tập tình huống mẫu thống nhất, cập nhật và gắn với thực tiễn quản lý nhà nước ở cơ sở.

Đây là giải pháp nền tảng nhằm bảo đảm tính hệ thống và tính bền vững của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã. Thực tiễn hiện nay cho thấy việc sử dụng tình huống trong giảng dạy chủ yếu

dựa vào kinh nghiệm cá nhân của giảng viên, dẫn đến sự thiếu thống nhất về nội dung, cấu trúc và chất lượng tình huống. Vì vậy, cần xây dựng ngân hàng bài tập tình huống mẫu dùng chung trên cơ sở khảo sát, tổng hợp các vụ việc điển hình phát sinh trong hoạt động quản lý nhà nước ở cơ sở.

Ngân hàng tình huống cần bao quát các lĩnh vực trọng tâm như quản lý đất đai, giải quyết thủ tục hành chính, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, quản lý trật tự xây dựng, an sinh xã hội, chuyển đổi số và xử lý các tình huống khẩn cấp tại địa phương. Mỗi tình huống cần được chuẩn hóa theo cấu trúc khoa học gồm bối cảnh, vấn đề đặt ra, yêu cầu xử lý, hệ thống câu hỏi định hướng và phương án tham khảo. Đồng thời, hệ thống này phải được cập nhật thường xuyên theo sự thay đổi của chính sách pháp luật và yêu cầu thực tiễn của mô hình chính quyền địa phương hai cấp. *Hai là,* thiết kế bài tập tình huống theo định hướng phát triển năng lực thực thi công vụ.

Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay không chỉ dừng lại ở việc truyền thụ kiến thức mà phải hướng tới hình thành và phát triển năng lực thực thi công vụ. Vì vậy, việc thiết kế các bài tập tình huống cần chuyển từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực.

Mỗi tình huống phải hướng tới phát triển một hoặc nhiều năng lực cốt lõi của cán bộ, công chức cấp xã như năng lực nhận diện vấn đề, năng lực phân tích và xử lý thông tin, năng lực ra quyết định, năng lực giao tiếp công vụ, năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ và năng lực ứng dụng công nghệ số trong giải quyết công việc.

Việc thiết kế tình huống theo định hướng năng lực không chỉ giúp người học hiểu quy định pháp luật mà còn biết cách vận dụng linh hoạt các quy định đó vào những hoàn cảnh cụ thể, từ đó hình thành tư duy thực tiễn và khả năng thích ứng trước những vấn đề phát sinh trong thực hiện nhiệm vụ.

Ba là, đổi mới phương pháp tổ chức thực hành tình huống theo hướng tăng cường trải nghiệm và tương tác.

Hiệu quả của bài tập tình huống phụ thuộc rất lớn vào phương pháp tổ chức thực hành. Nếu chỉ dừng lại ở việc trao đổi hoặc thảo luận đơn thuần thì khó có thể phát triển toàn diện năng lực của người học. Do đó, cần đổi mới mạnh mẽ phương pháp tổ chức thực hành theo hướng lấy người học làm trung tâm và tăng cường các hoạt động trải nghiệm.

Các hình thức như thảo luận nhóm, đóng vai, mô phỏng hoạt động công vụ, tranh biện phương án xử lý, diễn đàn tình huống hoặc mô phỏng phiên tiếp công dân cần được sử dụng thường xuyên trong quá trình đào tạo. Thông qua các hoạt động này, học viên được trực tiếp tham gia vào quá trình giải quyết vấn đề, được rèn luyện kỹ năng giao tiếp, thuyết phục, phối hợp và ra quyết định trong môi trường gần với thực tiễn công tác.

Đây cũng là cơ sở để chuyển quá trình đào tạo từ "học để biết" sang "học để làm", góp phần hình thành năng lực thực thi công vụ một cách bền vững.

Bốn là, phát huy kinh nghiệm thực tiễn của học viên trong quá trình xây dựng và thực hành tình huống.

Một trong những đặc điểm nổi bật của các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là phần lớn học viên đều đang trực tiếp công tác tại các cơ quan, đơn vị và địa phương. Đây là nguồn tri thức thực tiễn vô cùng quý giá cần được khai thác hiệu quả.

Giảng viên cần tạo điều kiện để học viên chia sẻ những vụ việc đã gặp trong thực tiễn công tác, những khó khăn, vướng mắc và các phương án xử lý đã được áp dụng. Quá trình trao đổi, phản biện và đối chiếu giữa lý luận với thực tiễn không chỉ làm phong phú nội dung bài học mà còn góp phần hình thành môi trường đồng kiến tạo tri thức giữa giảng viên và học viên.

Việc phát huy kinh nghiệm thực tiễn của học viên còn giúp hệ thống bài tập tình huống luôn bám sát những vấn đề mới phát sinh ở cơ sở, qua đó nâng cao tính cập nhật và khả năng ứng dụng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Năm là, nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên trong xây dựng và tổ chức thực hành tình huống.

Giảng viên là nhân tố quyết định chất lượng của quá trình đào tạo theo phương pháp tình huống. Một tình huống dù được xây dựng tốt đến đâu cũng khó phát huy hiệu quả nếu người giảng viên không có khả năng tổ chức, dẫn dắt và định hướng hoạt động học tập.

Do đó, cần tăng cường bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên về kỹ năng xây dựng tình huống, kỹ năng điều hành thảo luận, kỹ năng dẫn dắt phản biện và kỹ năng đánh giá năng lực người học. Đồng thời, giảng viên cần thường xuyên nghiên cứu thực tiễn, tham gia các hoạt động khảo sát cơ sở để nắm bắt những vấn đề mới phát sinh trong hoạt động quản lý nhà nước ở địa phương.

Sự kết hợp giữa tri thức khoa học và hiểu biết thực tiễn sẽ giúp giảng viên thiết kế được những tình huống có giá trị đào tạo cao và tổ chức hiệu quả quá trình thực hành cho học viên.

Sáu là, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong thực hành tình huống.

Trong đào tạo theo định hướng phát triển năng lực, đánh giá kết quả học tập cần tập trung vào khả năng vận dụng kiến thức để giải quyết các vấn đề thực tiễn thay vì chỉ đánh giá mức độ ghi nhớ kiến thức. Vì vậy, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá dựa trên các năng lực cốt lõi như nhận diện vấn đề, phân tích tình huống, lựa chọn phương án xử lý, kỹ năng trình bày và khả năng bảo vệ quan điểm.

Cùng với đó, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo trong xây dựng, quản lý và tổ chức thực hành hệ thống bài tập tình huống. Các nền tảng học tập trực tuyến, ngân hàng tình huống điện tử, phần mềm mô phỏng và các công cụ trí tuệ nhân tạo sẽ tạo điều kiện để người học được tiếp cận với nhiều kịch bản quản lý khác nhau, nâng cao khả năng tự học và mở rộng môi trường thực hành ngoài phạm vi lớp học truyền thống.

Việc kết hợp đổi mới đánh giá với ứng dụng công nghệ số không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng mà còn góp phần hiện đại hóa hoạt động đào tạo cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ Nhân dân trong giai đoạn mới.

4. Kết luận

Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đang trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Năng lực xử lý tình huống không chỉ là một kỹ năng nghề nghiệp mà còn là năng lực cốt lõi quyết định hiệu quả thực thi công vụ và chất lượng phục vụ Nhân dân. Việc xây dựng và thực hành hệ thống bài tập tình huống mẫu là giải pháp phù hợp với xu hướng đổi mới đào tạo, bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực. Thông qua quá trình phân tích, thảo luận và giải quyết các tình huống gần với thực tiễn công tác, học viên có điều kiện phát triển tư duy phản biện, kỹ năng ra quyết định và năng lực xử lý các vấn đề phát sinh trong thực thi công vụ.

Để phát huy hiệu quả của phương pháp này, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể là cơ sở đào tạo bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã trong việc xây dựng, cập

nhật ngân hàng tình huống mẫu, đổi mới phương pháp tổ chức thực hành và hoàn thiện cơ chế đánh giá năng lực. Đây là điều kiện quan trọng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, có tư duy và năng lực quản trị đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Qua đó, góp phần thực hiện mục tiêu Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng về phát triển nhanh, bền vững đất nước, đến năm 2030 trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, hướng tới năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao, vì một Việt Nam hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2025), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, ngày 16/6/2025.*
2. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2026), *Giáo trình Kỹ năng lãnh đạo, quản lý (Dùng cho hệ Trung cấp lý luận chính trị)*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
3. Nguyễn Văn Cường, Bernd Meier (2014), *Lý luận dạy học hiện đại - Một số vấn đề đổi mới phương pháp dạy học*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
4. Herreid, C.F. (1994), "Case Studies in Science - A Novel Method of Science Education", *Journal of College Science Teaching*, 23(4), pp. 221–229.
5. Kolb, D.A. (1984), *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI THÔNG MINH Ở TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Thị Lan Hương
Phó Trưởng phòng, Phòng QLĐT,BD&NCKH

Chuyển đổi số đang trở thành động lực quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và hiện đại hóa quản trị quốc gia. Đối với khu vực nông thôn, chuyển đổi số không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, phát triển sản xuất, mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm mà còn tạo nền tảng xây dựng nông thôn mới thông minh, hiện đại và bền vững. Thanh Hóa là địa phương đạt nhiều kết quả tích cực trong xây dựng nông thôn mới. Tuy nhiên, bước sang giai đoạn 2026 - 2030, yêu cầu xây dựng nông thôn mới không chỉ dừng lại ở việc hoàn thành các tiêu chí mà phải hướng tới nâng cao chất lượng, xây dựng nông thôn hiện đại, thông minh, gắn với phát triển kinh tế số, xã hội số và quản trị số. Trong bối cảnh đó, chuyển đổi số cần được xác định là động lực quan trọng để đổi mới phương thức quản lý, tổ chức sản xuất và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân nông thôn.

1. Chuyển đổi số - động lực quan trọng xây dựng nông thôn mới thông minh

Xây dựng nông thôn mới trong giai đoạn hiện nay đặt ra yêu cầu cao hơn so với giai đoạn trước. Nếu trong những năm đầu, trọng tâm chủ yếu là đầu tư kết cấu hạ tầng, nâng cao thu nhập, hoàn thiện các thiết chế văn hóa, bảo đảm môi trường và tổ chức sản xuất thì giai đoạn mới đòi hỏi phải hình thành một không gian nông thôn hiện đại, có chất lượng sống cao, quản trị hiệu quả và phát triểnbền vững. Trong quá trình đó, chuyển đổi số có thể được xem xét trên ba phương diện cơ bản: đổi mới quản trị nông thôn; thúc đẩy phát triển kinh tế nông thôn; nâng cao chất lượng đời sống của người dân.

Trước hết, chuyển đổi số tạo điều kiện đổi mới phương thức quản trị ở cơ sở. Việc số hóa và kết nối dữ liệu về dân cư, đất đai, sản xuất, hộ nghèo, hợp tác xã, doanh nghiệp, sản phẩm OCOP, môi trường, hạ tầng và các tiêu chí xây dựng nông thôn mới giúp chính quyền có thêm công cụ để quản lý, theo dõi và đánh giá tình

hình. Từ phương thức quản lý chủ yếu dựa trên hồ sơ, báo cáo thủ công, chính quyền cơ sở có điều kiện chuyển dần sang quản trị dựa trên dữ liệu. Đây là thay đổi có ý nghĩa quan trọng, khi dữ liệu được cập nhật đầy đủ, chính xác và liên thông, việc xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xác định nhu cầu đầu tư, phân bổ nguồn lực, theo dõi tiến độ thực hiện các tiêu chí và đánh giá kết quả sẽ sát thực tiễn hơn. Đồng thời, người dân có thể tiếp cận thông tin và dịch vụ công thuận lợi hơn, góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch trong hoạt động của chính quyền cơ sở.

Thứ hai, chuyển đổi số tạo động lực phát triển kinh tế nông thôn. Trong sản xuất nông nghiệp, công nghệ số có thể được ứng dụng trong quản lý vùng nguyên liệu, theo dõi quá trình sản xuất, truy xuất nguồn gốc, dự báo thị trường, kết nối sản xuất với tiêu thụ và quản lý chuỗi cung ứng. Đối với các hợp tác xã, doanh nghiệp và hộ sản xuất, thương mại điện tử và các nền tảng số mở rộng không gian thị trường, giúp sản phẩm nông thôn tiếp cận trực tiếp hơn với người tiêu dùng. Đặc biệt, đối với chương trình OCOP, chuyển đổi số có thể góp phần nâng cao giá trị sản phẩm thông qua số hóa thông tin sản phẩm, truy xuất nguồn gốc, quảng bá thương hiệu, kết nối thị trường và thương mại điện tử. Đây là hướng đi phù hợp với yêu cầu chuyển từ phát triển sản phẩm đơn thuần sang xây dựng thương hiệu và nâng cao giá trị gia tăng của sản phẩm nông thôn.

Thứ ba, chuyển đổi số góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Thông qua các nền tảng số, người dân khu vực nông thôn có điều kiện tiếp cận thuận lợi hơn với dịch vụ công, thông tin thị trường, giáo dục, y tế, tài chính, thương mại và các dịch vụ thiết yếu khác. Nếu được triển khai đồng bộ, chuyển đổi số góp phần thu hẹp khoảng cách giữa nông thôn và đô thị, tạo cơ hội để người dân nông thôn tham gia bình đẳng hơn vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Như vậy, chuyển đổi số không phải là một tiêu chí độc lập tách rời xây dựng nông thôn mới mà cần được nhìn nhận như một phương thức và động lực mới để nâng cao chất lượng thực hiện các tiêu chí, hướng tới xây dựng nông thôn hiện đại, thông minh và bền vững.

2. Thực trạng chuyển đổi số gắn với xây dựng nông thôn mới ở Thanh Hóa

Thanh Hóa là tỉnh có địa bàn rộng, dân số đông, khu vực nông thôn chiếm tỷ lệ lớn và có sự khác biệt đáng kể về điều kiện kinh tế - xã hội giữa đồng bằng, ven biển và miền núi. Đây vừa là điều kiện để phát triển kinh tế nông thôn đa dạng, vừa đặt ra yêu cầu phải có cách tiếp cận linh hoạt trong chuyển đổi số. Yêu cầu chuyển đổi số tiếp tục được đặt ra rõ hơn trong thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới của tỉnh. Việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và xây dựng cơ sở dữ liệu phục vụ theo dõi, giám sát tiến độ thực hiện chương trình là cơ sở để nâng cao chất lượng quản trị và tổ chức thực hiện đã góp phần đẩy mạnh chuyển đổi số trên địa bàn Tỉnh ở cả 3 trụ cột. Tính đến tháng 6/2026: chính quyền số tiếp tục được củng cố, gắn triển khai dịch vụ công trực tuyến, cải cách TTHC với chuyển đổi số; khoảng 50% doanh nghiệp nhỏ và vừa tham gia sàn thương mại điện tử; tỉ lệ doanh nghiệp sử dụng hợp đồng điện tử đạt 34,13%; thanh toán không dùng tiền mặt trong thương mại điện tử đạt khoảng 30%. Toàn tỉnh hiện có 167 website thương mại điện tử bán hàng, 03 website cung cấp dịch vụ thương mại điện tử, 02 ứng dụng bán hàng và 01 ứng dụng cung cấp dịch vụ thương mại điện tử. Tỉ lệ dân số tham gia mua sắm trực tuyến đạt khoảng 48%. Mạng lưới hỗ trợ chuyển đổi số cơ sở được duy trì với 4.351 Tổ công nghệ số cộng đồng có đến 15.995 thành viên[1].

Việc ứng dụng công nghệ thông tin, nền tảng số và thương mại điện tử trong quản lý, sản xuất, quảng bá và tiêu thụ sản phẩm từng bước được quan tâm. UBND tỉnh ban hành các văn bản chỉ đạo, điều hành, làm căn cứ để các ngành, địa phương triển khai thực hiện thúc đẩy chuyển đổi số, góp phần nâng cao năng lực hạ tầng ứng dụng CNTT, chuyển đổi số cho các địa phương. Chương trình được tổ chức đồng bộ, thống nhất trên nền tảng công nghệ số, 100% hồ sơ công việc cấp tỉnh, cấp xã được xử lý trên môi trường mạng. Đến nay, toàn tỉnh đã triển khai xây dựng được 27 thôn thông minh thuộc 27 xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu. Ban Chỉ đạo nông thôn mới Tỉnh đã tổ chức tập huấn, hướng dẫn cho đối tượng là các bí thư, trưởng thôn về nông thôn mới hướng tới NTM thông minh; phối hợp với MTTQ Việt Nam

[1] Báo cáo Số 262 -BC/TU Thanh Hóa, ngày 08 tháng 7 năm 2026 Báo cáo Tình hình thực hiện nhiệm vụ 6 tháng đầu năm, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2026

tỉnh tổ chức vận động tuyên truyền NTM hướng tới NTM thông minh cho các thành viên là Mặt trận tổ quốc cấp xã. Văn phòng Điều phối NTM tỉnh đã tổ chức 02 lớp tập huấn Chương trình chuyển đổi số trong xây dựng NTM cho 168 người.[2]

Tiếp tục thực hiện có hiệu quả cơ cấu lại ngành nông nghiệp, phát triển kinh tế nông thôn; triển khai mạnh mẽ Chương trình OCOP nhằm nâng cao giá trị gia tăng, phù hợp với quá trình chuyển đổi số, các địa phương trên địa bàn tỉnh đã khuyến khích các chủ thể OCOP ứng dụng VneID và các nền tảng số trong quảng bá, giao dịch, xác thực thông tin sản phẩm, đồng thời tăng cường kết nối với cơ sở dữ liệu quốc gia nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, truy xuất nguồn gốc và bảo vệ thương hiệu sản phẩm. Trong lĩnh vực thương mại điện tử, việc đưa sản phẩm nông nghiệp, sản phẩm OCOP lên các sàn thương mại điện tử đã được triển khai. Đến nay, có 87.272 sản phẩm được đưa lên sàn Postmart.vn; trong đó có 216 sản phẩm OCOP, hơn 500 sản phẩm là thế mạnh địa phương và sản phẩm có truy xuất nguồn gốc. Kết quả này cho thấy phương thức quảng bá, tiêu thụ sản phẩm nông thôn đang từng bước chuyển từ thị trường truyền thống sang kết hợp với môi trường số. Đáng chú ý, Thanh Hóa đã hình thành hệ thống sản phẩm OCOP tương đối phong phú. Giai đoạn 2021-2025, toàn tỉnh có 582 sản phẩm OCOP được công nhận, gồm 2 sản phẩm 5 sao, 44 sản phẩm 4 sao và 536 sản phẩm 3 sao, 6 tháng đầu năm 2026 có thêm 35 sản phẩm OCOP được công nhận, nâng tổng số sản phẩm OCOP toàn tỉnh lên 692 sản phẩm.[3]

Chuyển đổi số trong nâng cao hiệu quả hoạt động của các hợp tác xã, các doanh nghiệp trong nông nghiệp, nông thôn cũng được quan tâm. Tính đến tháng 6/2026, toàn tỉnh có hiện có 816 HTX nông nghiệp; trong đó 645 hợp tác xã hoạt động có hiệu quả và tham gia liên kết sản xuất, bao tiêu sản phẩm; 195 hợp tác xã ứng dụng công nghệ cao. Trên 15% tổng số hợp tác xã đã ứng dụng chuyển đổi số vào sản xuất và tiêu thụ nông sản[4]. Đây là kết quả bước

2 Báo cáo Số 140-BC/TU của Tỉnh ủy Thanh Hóa, ngày 12 tháng 02 năm 2026 Về Kết quả thực hiện Chương trình MTQG xây dựng nông thôn mới năm 2025; phương hướng, nhiệm vụ năm 2026

3 Báo cáo Số 262 -BC/TU Thanh Hóa, ngày 08 tháng 7 năm 2026 Báo cáo Tình hình thực hiện nhiệm vụ 6 tháng đầu năm, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2026.

4 Báo cáo Số 261/BC-LMHTX, ngày 02 tháng 7 năm 2026 của Liên minh Hợp tác xã tỉnh

đầu đáng ghi nhận, đồng thời cho thấy dư địa chuyển đổi số trong khu vực kinh tế tập thể còn rất lớn.

Bên cạnh đó, tỉnh Thanh Hóa đã quan tâm, ưu tiên phát triển hạ tầng kết nối và ứng dụng công nghệ số; tập trung nguồn vốn đầu tư công cho các công trình hạ tầng thiết yếu tại các xã đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số và miền núi để hoàn thiện mạng lưới giao thông liên xã, liên vùng để thúc đẩy giao thương. Từng bước đẩy mạnh chuyển đổi số phục vụ phát triển kinh tế vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, chuyển đổi số trong xây dựng nông thôn mới ở Thanh Hóa vẫn còn một số hạn chế.

Một là, mức độ chuyển đổi số giữa các địa phương không đồng đều. Điều kiện hạ tầng, trình độ cán bộ, khả năng tiếp cận công nghệ và năng lực số của người dân có sự khác biệt giữa các khu vực.

Hai là, việc ứng dụng công nghệ số trong sản xuất nông nghiệp và hoạt động của hợp tác xã còn ở mức độ hạn chế. Một số chủ thể mới dừng ở việc sử dụng mạng xã hội để quảng bá sản phẩm, chưa khai thác đầy đủ dữ liệu, thương mại điện tử, quản trị khách hàng, truy xuất nguồn gốc và phân tích thị trường.

Ba là, dữ liệu phục vụ quản trị nông thôn chưa thật sự đồng bộ. Việc thu thập, cập nhật, chuẩn hóa và chia sẻ dữ liệu giữa các ngành, lĩnh vực và địa phương vẫn cần tiếp tục hoàn thiện.

Bốn là, kỹ năng số của một bộ phận cán bộ cơ sở và người dân còn hạn chế. Đây là một trong những nguyên nhân làm cho hiệu quả khai thác các nền tảng số chưa tương xứng với tiềm năng.

Năm là, ở một số nơi, nhận thức về chuyển đổi số chưa đầy đủ, còn có biểu hiện đồng nhất chuyển đổi số với việc ứng dụng một số phần mềm hoặc thiết bị công nghệ. Trong khi đó, bản chất của chuyển đổi số phải là thay đổi phương thức quản trị, phương thức sản xuất và cách thức cung cấp dịch vụ trên nền tảng dữ liệu và công nghệ số.

3. Một số giải pháp đẩy mạnh chuyển đổi số trong xây dựng nông thôn mới thông minh ở Thanh Hóa

Thứ nhất, nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy về chuyển đổi số trong xây dựng nông thôn mới.

Thanh Hóa về Tình hình kinh tế tập thể, HTX và hoạt động của Liên minh HTX tỉnh 6 tháng đầu năm, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2026

Trước hết, cấp ủy, chính quyền các cấp cần xác định chuyển đổi số là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy xây dựng nông thôn mới theo hướng hiện đại, bền vững. Trên cơ sở đó, cần đưa mục tiêu, nhiệm vụ chuyển đổi số vào chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và kế hoạch xây dựng nông thôn mới của từng địa phương; xác định rõ nội dung công việc, tiến độ, nguồn lực, trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị và người đứng đầu.

Cần chuyển từ tư duy "ứng dụng công nghệ để có công nghệ" sang "sử dụng dữ liệu và công nghệ để giải quyết những vấn đề cụ thể của nông thôn". Mỗi nhiệm vụ chuyển đổi số phải xuất phát từ nhu cầu thực tế và được đánh giá bằng kết quả đầu ra, chẳng hạn: rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính; nâng cao hiệu quả quản lý đất đai, sản xuất và môi trường; mở rộng thị trường tiêu thụ nông sản; nâng cao chất lượng phục vụ người dân; tăng hiệu quả hoạt động của hợp tác xã và doanh nghiệp. Đồng thời, cần tăng cường tuyên truyền để cán bộ, đảng viên, người dân, doanh nghiệp và hợp tác xã nhận thức rõ lợi ích của chuyển đổi số; phát huy vai trò của người đứng đầu trong tổ chức thực hiện; xây dựng các mô hình điểm để người dân trực tiếp nhìn thấy hiệu quả và chủ động tham gia. Quá trình này phải gắn với yêu cầu lấy người dân làm trung tâm, doanh nghiệp và hợp tác xã làm chủ thể sản xuất, chính quyền làm chủ thể kiến tạo và tổ chức thực hiện, bảo đảm chuyển đổi số thực sự phục vụ phát triển nông thôn thay vì trở thành một phong trào mang tính hình thức.

Thứ hai, xây dựng và khai thác hiệu quả dữ liệu trong sản xuất và tiêu thụ nông sản.

Cần xác định dữ liệu là nền tảng và công nghệ số là công cụ quan trọng để nâng cao hiệu quả quản trị, sản xuất và tiêu thụ sản phẩm ở nông thôn. Trước hết, các địa phương cần rà soát, chuẩn hóa và từng bước xây dựng hệ thống dữ liệu về dân cư, đất đai, sản xuất nông nghiệp, vùng nguyên liệu, hợp tác xã, doanh nghiệp, hộ kinh doanh, sản phẩm OCOP, du lịch, tài nguyên, môi trường và các tiêu chí xây dựng nông thôn mới. Trong đó, cần ưu tiên những cơ sở dữ liệu có khả năng phục vụ trực tiếp công tác quản lý, điều hành và phát triển sản xuất.

Việc xây dựng dữ liệu phải bảo đảm nguyên tắc đúng, đủ, sạch, sống, thống nhất và có khả năng kết nối,

chia sẻ; xác định rõ cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm cập nhật, quản lý và khai thác. Hạn chế tình trạng mỗi ngành, mỗi địa phương xây dựng một hệ thống dữ liệu riêng, thiếu đồng bộ, khó chia sẻ và không phát huy được giá trị. Đồng thời, cần từng bước hình thành cơ chế phân tích, khai thác dữ liệu để hỗ trợ dự báo sản xuất, nhận diện nhu cầu thị trường, quản lý vùng nguyên liệu, theo dõi chất lượng sản phẩm và phục vụ việc ra quyết định của chính quyền cơ sở. Quá trình này phải gắn với yêu cầu bảo đảm an toàn, an ninh thông tin, bảo vệ dữ liệu cá nhân và phân quyền khai thác phù hợp.

Trên nền tảng dữ liệu được chuẩn hóa, cần đưa công nghệ số vào các khâu của chuỗi giá trị nông sản, từ sản xuất, chế biến đến quảng bá và tiêu thụ. Các hợp tác xã, doanh nghiệp và hộ sản xuất cần được hỗ trợ ứng dụng các giải pháp số phù hợp với quy mô và điều kiện thực tế như quản lý vùng nguyên liệu, nhật ký sản xuất điện tử, theo dõi quy trình sản xuất, kiểm soát chất lượng, truy xuất nguồn gốc và quản lý đơn hàng. Đối với sản phẩm OCOP, cần chuyển từ tư duy "số hóa sản phẩm" sang "xây dựng chuỗi giá trị số cho sản phẩm". Mỗi sản phẩm có tiềm năng cần được hỗ trợ xây dựng nhận diện thương hiệu, thông tin số, mã truy xuất nguồn gốc, hình ảnh, câu chuyện sản phẩm và các kênh phân phối trên môi trường số. Cùng với đó, cần hỗ trợ các hợp tác xã, doanh nghiệp và hộ sản xuất tiếp cận thương mại điện tử và các nền tảng số để mở rộng thị trường; tổ chức tập huấn kỹ năng xây dựng nội dung số, quảng bá sản phẩm, bán hàng trực tuyến, thanh toán số, quản lý đơn hàng và chăm sóc khách hàng. Tăng cường kết nối giữa các chủ thể sản xuất với hệ thống phân phối, sàn thương mại điện tử, các doanh nghiệp logistics và các kênh truyền thông số để rút ngắn khoảng cách giữa sản xuất và thị trường. Để chuyển đổi số từng bước trở thành động lực nâng cao chất lượng quản trị nông thôn, phát triển sản xuất hàng hóa và gia tăng giá trị nông sản, sản phẩm OCOP của tỉnh Thanh Hóa.

Thứ ba, nâng cao năng lực số cho cán bộ, người dân và các chủ thể sản xuất.

Con người là yếu tố quyết định hiệu quả của chuyển đổi số. Vì vậy, cần xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng số theo từng nhóm đối tượng, thay vì tổ chức đào tạo chung chung. Đối với cán bộ cấp xã, thôn, cần tập trung vào kỹ

năng quản trị dữ liệu, sử dụng các nền tảng số, cung cấp dịch vụ công trực tuyến, khai thác thông tin phục vụ tham mưu, xử lý công việc trên môi trường số, bảo đảm an toàn thông tin và sử dụng các công cụ trí tuệ nhân tạo phù hợp.

Đối với cán bộ hợp tác xã, hộ sản xuất và chủ thể OCOP, cần chú trọng kỹ năng thương mại điện tử, xây dựng thương hiệu số, quảng bá sản phẩm, livestream, quản lý đơn hàng, thanh toán số, truy xuất nguồn gốc và khai thác dữ liệu thị trường. Đối với người dân, cần ưu tiên những kỹ năng thiết thực, trực tiếp phục vụ đời sống như sử dụng dịch vụ công, thanh toán không dùng tiền mặt, tiếp cận thông tin chính thống, giao dịch trên môi trường số và nhận diện các nguy cơ lừa đảo trực tuyến. Gắn đào tạo với "cầm tay chỉ việc", thực hành trên nền tảng thực tế và giải quyết công việc cụ thể, hạn chế đào tạo nặng về lý thuyết. Có thể xây dựng lực lượng nòng cốt về chuyển đổi số ở cơ sở để hỗ trợ người dân, nhất là người cao tuổi, đồng bào dân tộc thiểu số và các nhóm còn hạn chế về kỹ năng số. Đồng thời, cần hình thành năng lực tư duy dữ liệu, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng sử dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm từng bước chuyển phương thức quản lý từ kinh nghiệm, thủ công sang quản trị dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ.

Thứ tư, gắn chuyển đổi số với phát triển du lịch nông thôn, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn.

Thanh Hóa có hệ thống tài nguyên phong phú về cảnh quan tự nhiên, di sản văn hóa, làng nghề, sản phẩm nông nghiệp và các mô hình du lịch cộng đồng. Vì vậy, cần khai thác chuyển đổi số như một công cụ để nâng cao giá trị các nguồn tài nguyên này. Trước hết, cần số hóa thông tin về điểm đến, di tích, làng nghề, sản phẩm đặc trưng, tuyến du lịch và các giá trị văn hóa; xây dựng cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý, quảng bá và kết nối các chủ thể tham gia chuỗi du lịch nông thôn. Cần kết hợp giữa số hóa tài nguyên với phát triển sản phẩm và thị trường du lịch. Các điểm đến có điều kiện có thể ứng dụng bản đồ số, mã QR, thuyết minh số, hình ảnh và video số; tăng cường quảng bá trên các nền tảng trực tuyến; kết nối điểm đến với cơ sở lưu trú, dịch vụ ăn uống, sản phẩm OCOP và sản phẩm đặc trưng của địa phương. Qua đó, tạo ra hệ sinh thái liên kết giữa nông nghiệp - OCOP - du lịch - văn

hóa - thương mại thay vì phát triển từng lĩnh vực riêng lẻ.

Đối với kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn, cần sử dụng công nghệ số để theo dõi quá trình sản xuất, tiêu hao nguyên liệu, sử dụng nước, năng lượng, chất thải và các chỉ số môi trường; hỗ trợ truy xuất nguồn gốc và minh bạch hóa quy trình sản xuất. Đặc biệt, cần khuyến khích các mô hình ứng dụng công nghệ để tận dụng phụ phẩm nông nghiệp, phân loại và tái sử dụng chất thải, sản xuất phân hữu cơ và tiết kiệm tài nguyên. Chuyển đổi số vì vậy phải kết hợp với yêu cầu phát triển bền vững, bảo vệ môi trường, thích ứng với biến đổi khí hậu và nâng cao chất lượng đời sống, bảo đảm mục tiêu xây dựng nông thôn mới không chỉ "hiện đại hơn" mà còn "xanh hơn" và đáng sống hơn.

Thứ năm, bảo đảm nguồn lực, hoàn thiện cơ chế và tổ chức thực hiện chuyển đổi số theo hướng thiết thực, hiệu quả.

Để chuyển đổi số đi vào thực chất, cần bố trí nguồn lực phù hợp và có trọng tâm, trọng điểm. Các địa phương cần ưu tiên đầu tư cho những yếu tố nền tảng như hạ tầng số, kết nối Internet, cơ sở dữ liệu, nền tảng dùng chung, đào tạo nhân lực và bảo đảm an toàn thông tin. Việc phân bổ nguồn lực cần căn cứ vào mức độ cần thiết, khả năng khai thác và hiệu quả mang lại, tránh đầu tư dàn trải, trùng lặp hoặc chạy theo số lượng thiết bị, phần mềm.

Cùng với nguồn lực nhà nước, cần tăng cường huy động nguồn lực xã hội, khuyến khích doanh nghiệp công nghệ, doanh nghiệp viễn thông, ngân hàng, hợp tác xã và các tổ chức kinh tế tham gia cung cấp giải pháp số cho nông thôn. Có thể triển khai theo hướng lựa chọn một số địa bàn, lĩnh vực và mô hình có điều kiện để thí điểm; đánh giá hiệu quả, hoàn thiện quy trình rồi mới nhân rộng. Cách làm này vừa hạn chế rủi ro đầu tư, vừa tạo điều kiện lựa chọn những giải pháp thực sự phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và trình độ dân cư ở từng địa bàn. Tăng cường huy động nguồn lực xã hội, khuyến khích doanh nghiệp công nghệ tham gia cung cấp giải pháp phù hợp với điều kiện nông thôn. Đồng thời, hạn chế đầu tư dàn trải, chạy theo số lượng thiết bị hoặc phần mềm mà không gắn với hiệu quả thực tế.

Tóm lại, xây dựng nông thôn mới ở Thanh Hóa đang chuyển sang giai đoạn phát triển với yêu cầu cao hơn về chất lượng, hiện đại và bền 1vững. Trong bối cảnh đó, chuyển đổi số không chỉ là công cụ hỗ trợ mà

cần được xác định là động lực và phương thức quan trọng để đổi mới quản trị, nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh, mở rộng thị trường nông sản, OCOP và nâng cao chất lượng phục vụ người dân. Để chuyển đổi số phát huy hiệu quả, Thanh Hóa cần lấy người dân làm trung tâm, dữ liệu làm nền tảng, công nghệ làm công cụ và hiệu quả thực tiễn làm thước đo; đồng thời phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp, hợp tác xã và cộng đồng dân cư. Qua đó, chuyển đổi số sẽ góp phần xây dựng nông thôn Thanh Hóa hiện đại, thông minh, giàu bản sắc, phát triển xanh và bền vững, tạo nền tảng thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn mới./.

GIẢI PHÁP XÂY DỰNG VÀ QUẢN TRỊ CƠ SỞ DỮ LIỆU KHOA HỌC Ở TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Thị Hoa
CVC, Phòng QLĐT,BD &NCKH

Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia đang được triển khai mạnh mẽ theo tinh thần Nghị quyết số 52-NQ/TW của Bộ Chính trị, Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 và chủ trương xây dựng Chính phủ số, phát triển kinh tế số, xã hội số, việc xây dựng cơ sở dữ liệu số đã trở thành yêu cầu tất yếu đối với mọi cơ quan, đơn vị. Đối với các trường chính trị tỉnh, nhiệm vụ chuyển đổi số không chỉ dừng lại ở hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, quản lý học viên mà còn phải hướng đến số hóa toàn diện các hoạt động nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn và quản trị tri thức.

Nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn là một trong hai chức năng cơ bản, giữ vai trò quan trọng trong hoạt động của các trường chính trị, bên cạnh chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chất lượng nghiên cứu khoa học góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng giảng dạy, bổ sung luận cứ khoa học, xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao và phục vụ công tác tham mưu cho cấp ủy, chính quyền ở địa phương.

Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy, công tác quản lý cơ sở dữ liệu khoa học tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa vẫn chủ yếu được thực hiện theo phương thức thủ công, phân tán và thiếu tính hệ thống. Đây là điểm nghẽn lớn trong quá trình chuyển đổi số hoạt động nghiên cứu khoa học của Nhà trường. Vì vậy, việc xây dựng và quản trị cơ sở dữ liệu khoa học đồng bộ, hiện đại là yêu cầu cấp thiết, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác và phát huy giá trị các kết quả nghiên cứu khoa học.

1. Thực trạng công tác quản lý cơ sở dữ liệu khoa học tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Trước hết, có thể khẳng định rằng, trong những năm qua, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa luôn quan tâm đến hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên, viên chức trong nghiên cứu khoa học. Hằng năm, Nhà trường triển khai nhiều đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, tổ chức hội thảo

khoa học, tọa đàm chuyên đề, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, xuất bản các ấn phẩm khoa học và thực hiện nhiều nhiệm vụ nghiên cứu phục vụ trực tiếp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên địa bàn tỉnh. Khối lượng các sản phẩm khoa học được hình thành ngày càng lớn, phản ánh sự phát triển không ngừng của hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn trong Nhà trường.

Tuy nhiên, trái ngược với sự gia tăng về số lượng cũng như chất lượng của các sản phẩm khoa học, công tác xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu khoa học của Nhà trường vẫn chủ yếu được thực hiện theo phương thức thủ công. Hồ sơ của các đề tài nghiên cứu khoa học, báo cáo tổng kết thực tiễn, kỷ yếu hội thảo, bài viết khoa học, sáng kiến kinh nghiệm và các tài liệu chuyên môn khác chủ yếu được lưu giữ dưới dạng hồ sơ giấy hoặc các tệp tin điện tử riêng lẻ. Các dữ liệu chưa được chuẩn hóa theo một cấu trúc thống nhất, chưa được số hóa đầy đủ cũng như chưa được tích hợp vào một hệ thống cơ sở dữ liệu tập trung.

Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng trên là sự thay đổi nhiều lần về mô hình tổ chức và đầu mối phụ trách công tác khoa học của Nhà trường. Trước đây, công tác khoa học được giao cho một phòng chuyên môn riêng biệt. Sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, nhiệm vụ này được chuyển về Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học. Quá trình chuyển giao nhiệm vụ qua nhiều giai đoạn, cùng với sự thay đổi cán bộ trực tiếp phụ trách, đã khiến việc bàn giao hồ sơ, dữ liệu và tài liệu khoa học chưa thật sự đồng bộ, đầy đủ và có hệ thống. Một số tài liệu được lưu giữ bằng bản giấy nhưng chưa được số hóa; một số dữ liệu điện tử phân tán trên nhiều máy tính cá nhân, làm giảm tính liên tục và khả năng kế thừa trong công tác quản lý.

Hiện nay, việc quản lý thông tin về các đề tài khoa học, hội thảo khoa học, bài viết đăng trên các tạp chí, tập san, sách chuyên khảo, giáo trình, tài liệu tham khảo và các sản phẩm khoa học khác…chủ yếu được thực hiện thông qua các bảng tính Excel, Word hoặc hồ sơ lưu trữ truyền thống. Phương thức quản lý này tuy đáp ứng được yêu cầu thống kê cơ bản nhưng bộc lộ nhiều hạn chế khi số lượng dữ liệu ngày càng lớn. Việc cập nhật thông tin phụ thuộc nhiều vào cán bộ phụ trách, khả năng tìm kiếm, tra cứu còn chậm, việc tổng hợp số liệu phục vụ báo cáo định kỳ hoặc đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học còn mất nhiều thời gian và công sức. Bên cạnh đó, cơ sở dữ liệu

hiện có chưa phản ánh đầy đủ toàn bộ quá trình hình thành và phát triển các công trình khoa học của Nhà trường. Nhiều công trình nghiên cứu được thực hiện trong các giai đoạn trước chưa được số hóa hoặc chưa được cập nhật đầy đủ vào danh mục quản lý. Thông tin về tác giả, thời gian thực hiện, kết quả nghiệm thu, khả năng ứng dụng, phạm vi khai thác hay các sản phẩm phát sinh từ đề tài chưa được liên kết trong một hệ thống thống nhất. Điều này làm giảm giá trị khai thác của các kết quả nghiên cứu và gây khó khăn trong việc kế thừa các thành quả khoa học đã được thực hiện. Một hạn chế khác là việc chia sẻ và khai thác dữ liệu khoa học còn rất hạn chế. Các khoa chuyên môn, phòng chức năng và giảng viên chưa có một kho dữ liệu điện tử dùng chung để dễ dàng tra cứu, tham khảo hoặc khai thác các công trình nghiên cứu đã được nghiệm thu. Khi cần sử dụng tài liệu, cán bộ, giảng viên thường phải liên hệ trực tiếp với bộ phận quản lý hoặc tìm kiếm trong các hồ sơ lưu trữ truyền thống, làm giảm hiệu quả sử dụng các kết quả nghiên cứu khoa học.

Mặt khác, cơ sở hạ tầng công nghệ phục vụ quản lý dữ liệu khoa học vẫn chưa được đầu tư đồng bộ. Nhà trường chưa có phần mềm chuyên dụng để quản lý toàn bộ vòng đời của một nhiệm vụ khoa học, từ đăng ký, xét duyệt, triển khai, nghiệm thu, lưu trữ đến khai thác kết quả nghiên cứu. Việc sao lưu dữ liệu, phân quyền truy cập, bảo mật thông tin và quản lý phiên bản tài liệu chưa được thực hiện theo một quy trình thống nhất, tiềm ẩn nguy cơ thất lạc hoặc mất mát dữ liệu trong quá trình sử dụng.

Từ những thực trạng trên có thể thấy, công tác quản lý cơ sở dữ liệu khoa học tại Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã bước đầu đáp ứng yêu cầu quản lý hành chính nhưng chưa theo kịp yêu cầu phát triển của hoạt động khoa học trong thời đại chuyển đổi số. Hệ thống dữ liệu còn phân tán, thiếu tính đồng bộ, chưa được chuẩn hóa và số hóa toàn diện; việc khai thác, chia sẻ và sử dụng dữ liệu chưa phát huy được giá trị của các công trình nghiên cứu đã được thực hiện. Đây vừa là khó khăn, vừa là thách thức, đồng thời cũng là cơ sở thực tiễn đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng một hệ thống cơ sở dữ liệu khoa học tập trung, hiện đại, đồng bộ và có khả năng kết nối, chia sẻ thông tin hiệu quả, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác và phát huy nguồn lực khoa học, thúc đẩy nghiên cứu khoa học, đáp ứng yêu cầu phát triển của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay và thực hiện mục tiêu xây dựng Trường đạt chuẩn mức 2 vào năm 2030.”

2. Giải pháp xây dựng và quản trị cơ sở dữ liệu khoa học ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Từ những vấn đề đặt ra trong thực tiễn, xây dựng và quản trị cơ sở dữ liệu khoa học là yêu cầu cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác và phát huy giá trị các sản phẩm khoa học của Nhà trường. Để thực hiện mục tiêu này, cần triển khai đồng bộ một số giải pháp trọng tâm, phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số và định hướng phát triển của Nhà trường như sau:

Một là, nâng cao nhận thức về vai trò của cơ sở dữ liệu khoa học.

Trước hết, cần tăng cường tuyên truyền, quán triệt trong đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và những người trực tiếp tham gia công tác nghiên cứu khoa học, về vị trí, vai trò và ý nghĩa của cơ sở dữ liệu khoa học đối với hoạt động nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và quản lý khoa học của Nhà trường. Nội dung tuyên truyền cần làm rõ cơ sở dữ liệu khoa học không chỉ là nơi lưu trữ các thông tin, tài liệu, kết quả nghiên cứu, mà còn là nguồn dữ liệu phục vụ tra cứu, khai thác, chia sẻ, kế thừa và phát triển các sản phẩm khoa học; qua đó góp phần nâng cao chất lượng tham mưu, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn.

Đồng thời, đưa nội dung về xây dựng, cập nhật và khai thác cơ sở dữ liệu khoa học vào các cuộc họp chuyên môn, sinh hoạt khoa học, hội thảo, tọa đàm.... Thông qua đó, giúp cán bộ, giảng viên hình thành thói quen cập nhật, chia sẻ và khai thác dữ liệu khoa học trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần hướng dẫn cụ thể cho cán bộ, giảng viên về quy trình cung cấp, cập nhật, khai thác và sử dụng dữ liệu; xác định rõ trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị trong việc bảo đảm dữ liệu được cập nhật đầy đủ, chính xác, kịp thời.

Đây là giải pháp mang tính nền tảng. Ban Giám hiệu, lãnh đạo các khoa, phòng và đội ngũ giảng viên, chuyên viên cần xác định cơ sở dữ liệu khoa học là tài sản trí tuệ của Nhà trường và là một bộ phận quan trọng trong quá trình chuyển đổi số.

Hai là, số hóa toàn bộ dữ liệu khoa học đã có.

Đây là nhiệm vụ quan trọng nhất.

Tiến hành rà soát toàn bộ hồ sơ nghiên cứu khoa học từ khi thành lập trường đến nay; ưu tiên số hóa các đề tài khoa học (các cấp), hội thảo, kỷ yếu, báo cáo tổng kết thực tiễn, bài báo khoa học và hồ sơ nghiệm thu.

Tất cả tài liệu cần được quét dưới dạng PDF có khả năng tìm kiếm (OCR), gắn mã số, từ khóa và lưu trữ trên hệ thống máy chủ tập trung.

Ba là, xây dựng phần mềm quản lý cơ sở dữ liệu khoa học, ban hành Quy chế quản trị cơ sở dữ liệu khoa học.

Nhà trường cần xây dựng hoặc thuê dịch vụ phần mềm quản lý cơ sở dữ liệu khoa học, có khả năng tích hợp, kết nối với phần mềm quản lý đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm quản lý tập trung, thống nhất và thuận tiện trong cập nhật, lưu trữ, tra cứu, khai thác dữ liệu. Phần mềm cần được thiết kế phù hợp với đặc thù hoạt động nghiên cứu khoa học của Nhà trường, cho phép quản lý các nhóm dữ liệu như đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, cấp tỉnh…, công trình khoa học, bài viết, hội thảo, tọa đàm, báo cáo tổng kết thực tiễn và các sản phẩm khoa học khác; đồng thời hỗ trợ tìm kiếm theo từ khóa, tác giả, lĩnh vực, thời gian và nội dung tài liệu.

Cùng với việc xây dựng phần mềm, Nhà trường cần ban hành Quy chế quản trị cơ sở dữ liệu khoa học nhằm thiết lập thống nhất các nguyên tắc, quy trình và trách nhiệm trong toàn bộ quá trình hình thành, cập nhật, quản lý, khai thác và bảo quản dữ liệu. Quy chế cần quy định cụ thể trách nhiệm của các đơn vị, cá nhân trong việc cung cấp và cập nhật dữ liệu; quy trình số hóa tài liệu, bao gồm tiếp nhận, số hóa, kiểm tra và đưa dữ liệu vào hệ thống; thống nhất tiêu chuẩn đặt tên tài liệu và chuẩn metadata (siêu dữ liệu) nhằm bảo đảm dữ liệu có cấu trúc, dễ nhận diện và thuận tiện tra cứu. Đồng thời, cần quy định rõ việc phân quyền khai thác theo từng nhóm người dùng; các yêu cầu về bảo mật, an toàn thông tin; chế độ sao lưu, phục hồi dữ liệu; phương thức lưu trữ và bảo quản lâu dài các tài liệu, công trình khoa học có giá trị. Việc đồng bộ giữa hạ tầng phần mềm và quy chế quản trị sẽ tạo cơ sở chuyển hoạt động quản lý cơ sở dữ liệu khoa học từ phương thức thủ công, phân tán sang quản lý tập trung, thống nhất, có quy trình và trách nhiệm rõ ràng, qua đó nâng cao hiệu quả khai thác, sử dụng và phát huy giá trị nguồn dữ liệu khoa học của Nhà trường.

Bốn là, kiện toàn bộ máy quản lý dữ liệu khoa học.

Phòng Quản lý đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học cần phân công cán bộ phụ trách thường xuyên công tác quản trị dữ liệu. Đồng thời, mỗi khoa chuyên môn bố trí cán bộ đầu mối chịu trách nhiệm cập nhật dữ liệu khoa học của đơn vị mình.

Cần có quy trình bàn giao dữ liệu đầy đủ khi thay đổi cán bộ phụ trách nhằm bảo đảm tính liên tục, tránh thất lạc tài liệu và gián đoạn quá trình quản lý.

Năm là, chuẩn hóa quy trình thu thập và cập nhật dữ liệu, tăng cường khai thác và chia sẻ dữ liệu khoa học, bảo đảm an toàn, bảo mật dữ liệu.

Ngay khi đề tài được phê duyệt phải tạo mã số điện tử. Trong quá trình nghiên cứu, các hồ sơ được cập nhật theo từng giai đoạn. Sau nghiệm thu, toàn bộ hồ sơ được lưu dưới dạng điện tử và cập nhật vào kho dữ liệu. Việc chuẩn hóa quy trình sẽ bảo đảm dữ liệu luôn đầy đủ, thống nhất và dễ dàng khai thác.

Cơ sở dữ liệu không chỉ để lưu trữ mà phải phục vụ khai thác. Nhà trường cần xây dựng thư viện số các công trình nghiên cứu; kết nối với hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và tổng kết thực tiễn; từng bước chia sẻ dữ liệu phù hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị trong cả nước theo quy định *(Trong tương lai gần)*.

Thiết lập cơ chế sao lưu định kỳ, lưu trữ dự phòng, phân quyền truy cập, phòng chống mất mát dữ liệu và bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với các công trình nghiên cứu.

Sáu là, gắn xây dựng cơ sở dữ liệu khoa học với đánh giá thi đua.

Cần gắn việc xây dựng và khai thác cơ sở dữ liệu khoa học với đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các khoa, phòng và cá nhân. Kịp thời biểu dương, khuyến khích những tập thể, cá nhân tích cực cập nhật, khai thác và chia sẻ dữ liệu khoa học; đồng thời khắc phục tình trạng coi cơ sở dữ liệu chỉ là công việc của bộ phận quản lý khoa học. Qua đó, từng bước hình thành nhận thức thống nhất xây dựng, quản trị và khai thác cơ sở dữ liệu khoa học là trách nhiệm chung, thường xuyên của các khoa, phòng trong Nhà trường.

3. Kết luận

Trong thời đại chuyển đổi số, dữ liệu được xem là nguồn tài nguyên mới và là nền tảng của quản trị hiện đại. Đối với Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, việc xây dựng và quản trị cơ sở dữ liệu khoa học không chỉ là yêu cầu về mặt kỹ thuật mà còn là giải pháp chiến lược nhằm nâng cao chất lượng quản lý, bảo tồn tài sản trí tuệ, phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học, giảng dạy và tổng kết thực tiễn.

Những hạn chế trong công tác quản lý dữ liệu khoa học thời gian qua, đặc biệt là tình trạng lưu trữ thủ công, phân tán, thiếu tính kế thừa do thay đổi tổ chức bộ máy và cán bộ phụ trách, đòi hỏi Nhà trường cần có những giải pháp mang tính tổng thể và lâu dài. Việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu khoa học tập trung, đồng bộ, an toàn và có khả năng khai thác hiệu quả sẽ tạo nền tảng quan trọng để thực hiện thành công

chuyển đổi số trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học.

Với quyết tâm của Ban Giám hiệu, sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa, phòng và sự tham gia tích cực của đội ngũ cán bộ, giảng viên, chắc chắn rằng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa sẽ sớm hình thành được hệ thống cơ sở dữ liệu khoa học hiện đại, đáp ứng yêu cầu quản trị Nhà trường trong giai đoạn mới, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và ngày càng khẳng định vị thế của Trường trong hệ thống các trường chính trị toàn quốc./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

2. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

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".

4. Các báo cáo tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và công tác nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2020-2025.

ĐỒNG KIẾN TẠO TRI THỨC GIỮA GIẢNG VIÊN VÀ HỌC VIÊN - GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TẠI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA

ThS. Nguyễn Thị Loan
GVC, Khoa Xây dựng Đảng

Đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học là một yêu cầu quan trọng trong quá trình thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo; Quy định số 396-QĐ/TW do Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn; Quy định 145-QĐ/TW ngày 10/5/2024 của Bộ Chính trị về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Trong bối cảnh chuyển đổi số, bùng nổ tri thức và yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở, mô hình truyền thụ kiến thức một chiều không còn đáp ứng đầy đủ yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay. *"Chuyển mạnh mô hình từ truyền thụ kiến thức một chiều sang mô hình giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức mới, giá trị mới, đào tạo không chỉ để biết, để làm, hướng tới các giá trị công và lợi ích nhân dân"*[11] .

Thực tiễn cho thấy học viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa là những cán bộ đang trực tiếp công tác tại các địa phương, cơ quan, đơn vị, họ có trình độ cao, sở hữu vốn kinh nghiệm thực tiễn phong phú, đa dạng. Vì vậy, quá trình dạy học cần được chuyển từ mô hình "giảng viên truyền đạt - học viên tiếp nhận" sang mô hình "giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức mới, giá trị mới". Đổi mới phương pháp giảng dạy trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý không chỉ là yêu cầu kỹ thuật sư phạm, mà là yêu cầu trực tiếp của công tác cán bộ trong kỷ nguyên mới. Đây là xu hướng giáo dục hiện đại, đồng thời phù hợp với đặc thù đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở hệ thống trường chính trị nói chung và Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa nói riêng.

[1] TBT Tô Lâm – Hội nghị tổng kết công tác năm 2025 của Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh)

1. Quan niệm về mô hình lớp học giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức mới, giá trị mới

Đồng kiến tạo tri thức (co-construction of knowledge) là quá trình các chủ thể tham gia học tập cùng nhau phát hiện vấn đề, trao đổi kinh nghiệm, đối thoại, phản biện, kiểm chứng và tạo ra nhận thức mới, phương pháp mới, giá trị mới - không chỉ tiếp nhận tri thức có sẵn.

Phương pháp đồng kiến tạo là: (i) Kiến tạo năng lực, từ "biết gì" sang "làm được gì với điều đã học"; (ii) Người học chủ động: kinh nghiệm công tác trở thành chất liệu đào tạo; (iii) Lý luận gắn với hành động: khắc phục cả lý luận suông lẫn kinh nghiệm chủ nghĩa; (iv) Đồng chủ thể, không đồng vai: Giảng viên là người thiết kế, dẫn dắt, chuẩn hóa, học viên tham gia kiến tạo; (v) Lớp học huấn luyện năng lực bằng tình huống, tranh biện, mô phỏng, sản phẩm đầu ra.

Trong mô hình này, giảng viên không chỉ là người truyền đạt tri thức mà còn là người thiết kế, tổ chức, dẫn dắt và hỗ trợ quá trình học tập. Học viên không chỉ là người tiếp nhận mà còn là chủ thể tham gia sản xuất tri thức thông qua kinh nghiệm thực tiễn, tư duy phản biện và chia sẻ kinh nghiệm công tác. Tri thức được hình thành từ sự kết hợp giữa lý luận khoa học, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước với thực tiễn địa phương, ngành, lĩnh vực.

Có thể hiểu, lớp học đồng kiến tạo tri thức là môi trường học tập mà trong đó mọi thành viên cùng tham gia tạo ra giá trị tri thức mới thay vì chỉ tiếp nhận những tri thức có sẵn.

Bản chất của phương pháp đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới là tổ chức quá trình học tập như một quá trình cùng phát hiện vấn đề, cùng soi chiếu lý luận với thực tiễn, cùng phản biện, cùng tạo ra tri thức hành động, qua đó biến đào tạo cán bộ từ hoạt động truyền đạt kiến thức thành quá trình huấn luyện năng lực lãnh đạo, quản trị và kiến tạo phát triển.

2. Đặc trưng của mô hình giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới

Thứ nhất, lấy người học làm trung tâm nhưng không hạ thấp vai trò của người dạy. Trong mô hình này, giảng viên vẫn giữ vai trò chủ đạo trong việc định hướng nội dung, kiểm soát mục tiêu đào tạo, dẫn dắt thảo luận và chuẩn hóa kiến thức. Tuy nhiên, trọng tâm chuyển sang tổ chức hoạt động để học viên tham gia tích cực vào quá trình học tập.

Thứ hai, coi kinh nghiệm thực tiễn của học viên là nguồn tri thức quan trọng. Đặc thù học viên trường chính trị là cán bộ lãnh đạo, quản lý hoặc cán bộ

nguồn ở cơ sở. Những kinh nghiệm xử lý công việc, giải quyết tình huống thực tế trở thành nguồn dữ liệu sống động giúp bổ sung và làm phong phú tri thức lý luận.

Thứ ba, đề cao đối thoại và phản biện.Tri thức mới được hình thành thông qua quá trình trao đổi nhiều chiều giữa giảng viên với học viên, giữa học viên với học viên. Các quan điểm khác nhau được phân tích, đánh giá trên cơ sở khoa học và thực tiễn.

Thứ tư, gắn lý luận với thực tiễn. Mọi nội dung học tập đều hướng tới việc giải quyết các vấn đề thực tiễn ở địa phương, cơ sở. Đây là đặc trưng nổi bật của đào tạo cán bộ trong ở Trường Chính trị tỉnh.

Thứ năm, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số. Các nền tảng học tập trực tuyến, trí tuệ nhân tạo (AI), kho dữ liệu số và các công cụ tương tác giúp mở rộng không gian học tập, tăng khả năng chia sẻ và đồng sáng tạo tri thức.

3. Giá trị của mô hình đồng kiến tạo tri thức mới, giá trị mới đối với học viên ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Một là, nâng cao chất lượng tiếp thu lý luận chính trị của học viên. Khi được tham gia thảo luận, phản biện và liên hệ thực tiễn, học viên hiểu sâu hơn bản chất các nguyên lý, quan điểm của Đảng và Nhà nước thay vì chỉ ghi nhớ kiến thức.

Hai là, phát triển tư duy phản biện và năng lực giải quyết vấn đề. Thông qua việc phân tích tình huống, tranh luận và đề xuất giải pháp, học viên được rèn luyện năng lực tư duy chiến lược, tư duy hệ thống và kỹ năng ra quyết định.

Ba là, thúc đẩy chia sẻ kinh nghiệm quản lý, lãnh đạo. Lớp học trở thành diễn đàn trao đổi kinh nghiệm giữa các địa phương, ngành, lĩnh vực, góp phần lan tỏa các mô hình hay, cách làm hiệu quả.

Bốn là, hình thành tri thức mới từ thực tiễn cơ sở. Nhiều kinh nghiệm thực tiễn có giá trị được phát hiện, tổng kết và khái quát thành những bài học phục vụ nghiên cứu khoa học, tham mưu chính sách và giảng dạy.

Năm là, tăng cường động lực học tập. Khi được tham gia vào quá trình tạo lập tri thức, học viên cảm thấy được tôn trọng, được ghi nhận, từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm và hứng thú học tập.

4. Điều kiện để vận hành hiệu quả mô hình đồng kiến tạo tri thức

Đối với giảng viên cần có trình độ lý luận vững vàng và hiểu biết thực tiễn phong phú. Bên cạnh đó, giảng viên phải sử dụng thành thạo phương pháp dạy học tích cực; Có kỹ năng

điều hành thảo luận và xử lý phản biện cùng năng lực ứng dụng công nghệ số và AI trong giảng dạy.

Đối với học viên cần chủ động nghiên cứu tài liệu trước giờ học và sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn; Có tinh thần hợp tác và trách nhiệm học tập.

Đối với Nhà trường cần xây dựng môi trường học thuật dân chủ. Quan tâm hoàn thiện hạ tầng số. Có cơ chế khuyến khích giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực. Ngoài ra, cần có cơ chế ghi nhận các sáng kiến và kinh nghiệm thực tiễn của học viên.

5. Gợi ý vận dụng mô hình giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới ở Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Để thực hiện mô hình giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới thì giảng viên không chỉ chuẩn bị bài giảng theo nghĩa truyền thống, mà phải chuẩn bị cả một tiến trình huấn luyện năng lực. Hơn nữa, giảng viên không chỉ chuẩn bị "mình sẽ nói gì", mà phải chuẩn bị "học viên sẽ làm gì, tương tác thế nào, tạo ra sản phẩm gì và sau bài học chuyển hóa được gì". Để thực hiện được điều đó cần:

Một là, chuyển mạnh từ phương pháp giảng dạy truyền thống sang phương pháp tổ chức hoạt động học tập. Để thực hiện điều này thì giảng viên cần chuẩn bị vững khung lý luận. Đồng kiến tạo không có nghĩa là giảm vai trò lý luận, hay là biến giờ học thành trao đổi kinh nghiệm tự do.Thực chất là giảng viên cần xác định được vấn đề lý luận trung tâm của bài là gì; khái niệm cốt lõi nào cần làm rõ; nguyên lý, quan điểm, phương pháp luận nào cần phải được giữ vững; giới hạn nào không được diễn giải sai. Nếu giảng viên không nắm vững lý luận, lớp học dễ tản mạn, kinh nghiệm cá nhân lấn át nhận thức khoa học, thảo luận nhiều nhưng không nâng được tư duy người học.

Hai là, xây dựng "ngân hàng tình huống thực tiễn" cho các môn học. Phương pháp đồng kiến tạo cần tình huống. Tình huống không phải ví dụ minh họa cho có mà là bài toán huấn luyện năng lực. Một tình huống tốt phải có bối cảnh, chủ thể, mâu thuẫn, ràng buộc, dữ liệu, phương án khác nhau và yêu cầu xử lý. Giảng viên cần thu thập các tình huống quản lý, lãnh đạo từ địa phương, cơ sở để đưa vào giảng dạy, tạo điều kiện cho học viên cùng phân tích và đề xuất giải pháp.

Ba là, sử dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo AI có kiểm soát. Dùng AI vào việc gì, giới hạn đến đâu, học viên được phép dùng đến mức nào,

sản phẩm nào phải tự làm, thông tin nào không được đưa lên AI công cộng. AI có thể hỗ trợ tóm tắt tài liệu, gợi ý câu trả lời, mô phỏng vai, phản biện phương án, lập dàn ý sản phẩm. Nhưng AI không thể thay thế tư duy chính trị, phán đoán thực tiễn và trách nhiệm của con người. Chính vì vậy, sử dụng AI phải có kiểm soát, minh bạch, có kiểm chứng nguồn gốc. Đặc biệt, không đưa dữ liệu mật lên các phương tiện AI.

Bốn là, đổi mới đánh giá kết quả học tập. Đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới cần có sản phẩm và tiêu chí đánh giá. Nếu không có tiêu chí, thảo luận dễ sôi nổi nhưng khó đạt được kết quả. Bên cạnh thi viết, cần tăng cường đánh giá qua sản phẩm học tập, dự án nhóm, đề xuất sáng kiến, báo cáo thực tiễn và khả năng giải quyết tình huống.

Năm là, người giảng viên cần chuẩn bị tâm thế mới, trong đó có phương pháp đồng kiến tạo. Giảng viên phải chuyển mạnh năng lực học tập có thể phát sinh những câu hỏi ngược, tình huống mới, tranh luận sôi nổi từ học viên. Nhưng chính điều đó làm cho bài giảng sống động hơn, thực chất hơn và gần với công tác cán bộ hơn. Để giảng tốt, giảng viên phải chuẩn bị: lý luận vững chắc, tình huống thực tiễn tốt, câu hỏi đúng, trúng; qui trình tổ chức lớp học chặt chẽ; phương pháp giảng dạy đa dạng. Đồng thời phải có năng lực điều phối, chuẩn hóa và chuyển hóa thảo luận thành tri thức hành động.

Mô hình giảng viên và học viên đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới là xu hướng tất yếu của giáo dục hiện đại và đặc biệt phù hợp với đặc thù đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống trường chính trị. Việc vận dụng mô hình này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo mà còn tạo môi trường học thuật dân chủ, khơi dậy trí tuệ tập thể và thúc đẩy quá trình tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận. Trong bối cảnh xây dựng Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa chuẩn mức 2 và đẩy mạnh chuyển đổi số hiện nay, việc triển khai mô hình đồng kiến tạo tri thức, giá trị mới cần được xem là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước và địa phương trong giai đoạn mới./.

ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG XÚC TIẾN, QUẢNG BÁ DU LỊCH TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Lê Đình Tư
GVC, Khoa Xây dựng Đảng

Trong những năm gần đây, chuyển đổi số đang làm thay đổi sâu sắc phương thức phát triển của ngành du lịch trên thế giới. Từ tìm kiếm thông tin, lựa chọn điểm đến, đặt dịch vụ đến chia sẻ trải nghiệm, hành vi của khách du lịch ngày càng phụ thuộc vào Internet, mạng xã hội, các nền tảng số, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo và các công nghệ trải nghiệm mới. Điều đó làm cho xúc tiến, quảng bá du lịch không còn đơn thuần là hoạt động giới thiệu điểm đến mà trở thành một bộ phận trực tiếp tạo dựng thương hiệu, mở rộng thị trường và nâng cao năng lực cạnh tranh của điểm đến.

Ở Việt Nam, yêu cầu này đã được thể chế hóa ngày càng rõ trong các chủ trương, định hướng chiến lược mới của Đảng và Nhà nước. Quy hoạch hệ thống du lịch thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Quyết định số 509/QĐ-TTg ngày 13/6/2024) và Kế hoạch thực hiện Quy hoạch (năm 2025) đã xác định phát triển du lịch theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, có sức cạnh tranh cao, gắn với chuyển đổi số. Nghị quyết số 57 NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị tiếp tục khẳng định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực chính để phát triển kinh tế - xã hội.

Đặc biệt, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22/8/2026 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch Việt Nam trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong kỷ nguyên mới đã xác định du lịch là ngành kinh tế dịch vụ tổng hợp, có tính liên ngành, liên vùng, tạo giá trị gia tăng lớn, nâng cao vị thế và sức mạnh mềm quốc gia. Nghị quyết 26-NQ/TW đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới tư duy, chuyển đổi mạnh mẽ mô hình tăng trưởng và phương thức quản trị du lịch từ "số lượng" sang "chất lượng", thông minh, xanh và sáng tạo; trong đó, nâng cao hiệu quả công tác quảng bá, xúc tiến du lịch và quản trị danh tiếng điểm đến được coi là một giải pháp trọng tâm để định vị thương hiệu du lịch Việt Nam trên bản đồ quốc tế.

Đối với Thanh Hóa, yêu cầu đổi mới xúc tiến, quảng bá càng trở nên cấp thiết bởi tỉnh có hệ thống tài nguyên du lịch phong phú nhưng cũng đứng trước yêu cầu nâng cao

chất lượng tăng trưởng. Du lịch biển Sầm Sơn, Hải Tiến; du lịch sinh thái, cộng đồng Pù Luông, Bến En, Xuân Liên; du lịch văn hóa, lịch sử với Thành Nhà Hồ, Lam Kinh cùng hệ thống di tích, lễ hội, làng nghề, ẩm thực và văn hóa các dân tộc đã tạo nên một không gian du lịch đa dạng. Vấn đề đặt ra hiện nay không chỉ là làm cho nhiều người biết đến Thanh Hóa, mà phải làm cho *đúng sản phẩm được giới thiệu đến đúng thị trường, đúng thời điểm và đúng phương thức*.

Nhận thức được vai trò của xúc tiến, quảng bá đối với phát triển du lịch, những năm qua Thanh Hóa đã quan tâm đầu tư và triển khai nhiều hoạt động tương đối toàn diện. Hoạt động xúc tiến được thực hiện thông qua tổ chức các sự kiện, lễ hội du lịch, hội chợ, chương trình giới thiệu điểm đến, các đoàn khảo sát thực tế, hoạt động liên kết với doanh nghiệp lữ hành, cơ quan truyền thông và các địa phương trong và ngoài tỉnh. Giai đoạn 2021-2024, tỉnh đã bố trí hơn 69 tỷ đồng cho hoạt động xúc tiến, quảng bá du lịch trong khuôn khổ Chương trình phát triển du lịch, chiếm 32,4% cơ cấu chi. Các sự kiện như Lễ hội du lịch biển Sầm Sơn, Festival Pù Luông, Ngày hội du lịch cộng đồng, các chương trình famtrip và việc tham gia những hội chợ du lịch lớn đã góp phần nâng cao nhận diện điểm đến.

Hoạt động quảng bá cũng từng bước chuyển từ việc tập trung chủ yếu vào du lịch biển sang giới thiệu hình ảnh Thanh Hóa như một điểm đến có nhiều loại hình và có khả năng khai thác quanh năm. Bộ nhận diện *"Du lịch Thanh Hóa - Hương sắc bốn mùa"* đã góp phần tạo sự thống nhất bước đầu trong xây dựng hình ảnh điểm đến. Các sản phẩm du lịch cộng đồng, sinh thái, văn hóa, lịch sử được quan tâm hơn, trong đó nhiều điểm đến miền núi như Pù Luông, bản Hiêu, bản Kho Mường, bản Bút, bản Ngàm, bản Năng Cát… từng bước tạo được dấu ấn trên thị trường. Đáng chú ý, chuyển đổi số đã bắt đầu được đưa vào hoạt động quảng bá. Website, mạng xã hội, mã QR, bản đồ số, video giới thiệu, các hình thức thuyết minh số đã được sử dụng ở một số điểm đến. Một số cộng đồng du lịch đã chủ động xây dựng fanpage, giới thiệu homestay, sản phẩm và trải nghiệm trên Facebook, YouTube, Zalo.

Nhìn tổng thể, hoạt động xúc tiến, quảng bá đã đóng góp tích cực vào việc mở rộng thị trường và nâng cao nhận diện du lịch Thanh Hóa. Tuy nhiên, yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới đòi hỏi phải nhìn thẳng vào những điểm nghẽn. Trước hết, tính chiến lược dài hạn và tính thống nhất trong xúc tiến vẫn cần được tăng cường. Hoạt động quảng bá ở một số

địa phương, điểm đến còn phụ thuộc vào từng chương trình, từng nguồn kinh phí hoặc sáng kiến riêng lẻ; sự phân vai giữa các cấp, ngành, doanh nghiệp và cộng đồng chưa thật rõ. Tiếp đó, nội dung quảng bá chưa khai thác hết chiều sâu của tài nguyên. Nhiều sản phẩm vẫn dừng ở việc giới thiệu "điểm đến có gì", trong khi truyền thông số hiện đại đòi hỏi phải trả lời được "du khách sẽ trải nghiệm gì". Các câu chuyện về lịch sử, văn hóa, con người, ẩm thực, nghề truyền thống và đời sống cộng đồng chưa được chuyển hóa đầy đủ thành những sản phẩm truyền thông có khả năng tạo cảm xúc và lan tỏa. Năng lực truyền thông số ở cơ sở còn yếu. Đội ngũ chuyên trách còn mỏng; nhiều hộ gia đình, hợp tác xã, cơ sở kinh doanh du lịch chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng vận hành mạng xã hội, sản xuất nội dung số, xây dựng thương hiệu và tiếp cận khách hàng trực tuyến. Hạ tầng và dữ liệu phục vụ quảng bá chưa thực sự hình thành một hệ thống thống nhất. Chưa có trung tâm điều phối nội dung số đủ mạnh; thông tin trên các nền tảng còn phân tán; nội dung, hình ảnh, thông điệp và cách thức trình bày chưa đồng đều. Việc số hóa tài nguyên du lịch mới chỉ là bước đầu, trong khi khả năng khai thác dữ liệu để phân tích hành vi khách hàng và đo lường hiệu quả xúc tiến còn hạn chế.

Từ thực tiễn trên, để du lịch Thanh Hóa trở thành ngành kinh tế mũi nhọn theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW, cấp ủy, chính quyền, người dân và doanh nghiệp cần thực hiện đồng bộ các giải pháp đổi mới hoạt động xúc tiến, quảng bá du lịch, cụ thể:

Một là, đổi mới tư duy, xây dựng chiến lược và cơ chế phối hợp xúc tiến, quảng bá du lịch theo hướng thống nhất, chuyên nghiệp và dựa trên dữ liệu.

Trước hết, cần thống nhất nhận thức rằng chuyển đổi số trong xúc tiến, quảng bá du lịch không đơn thuần là đưa thông tin lên môi trường Internet hay mở thêm các tài khoản mạng xã hội, mà là sự thay đổi phương thức nghiên cứu thị trường, xác định khách hàng, xây dựng nội dung, tổ chức chiến dịch và đánh giá hiệu quả. Vì vậy, Thanh Hóa cần xây dựng chiến lược xúc tiến, quảng bá du lịch trong giai đoạn mới gắn với Quy hoạch tỉnh, Chương trình phát triển du lịch và Đề án phát triển du lịch tỉnh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

Chiến lược phải chuyển từ tư duy "quảng bá những gì mình có" sang "quảng bá những gì thị trường cần", lấy thị trường và nhu cầu của du khách làm căn cứ lựa chọn sản phẩm, thông điệp và phương thức

truyền thông. Trên cơ sở phân tích từng phân khúc khách nội địa, quốc tế, khách nghỉ dưỡng, khách trải nghiệm, khách gia đình, khách trẻ..., xác định sản phẩm chủ lực, thị trường trọng điểm và nền tảng truyền thông phù hợp. Qua đó, tránh tình trạng quảng bá dàn trải, thiếu trọng tâm, trong khi những sản phẩm có khả năng tạo dấu ấn và sức cạnh tranh chưa được đầu tư tương xứng.

Cùng với đó, cần thiết lập cơ chế phối hợp thống nhất giữa cơ quan quản lý nhà nước, các địa phương, doanh nghiệp, cộng đồng và cơ quan truyền thông. Cần xác định rõ cơ quan đầu mối trong xây dựng thương hiệu, quản trị nội dung và điều phối các chiến dịch quảng bá chung; đồng thời phát huy vai trò chủ động của doanh nghiệp và cộng đồng. Theo đó, cần hình thành mạng lưới liên kết xúc tiến du lịch, trong đó mỗi chủ thể đều có vai trò và trách nhiệm cụ thể.

Hai là, xây dựng hệ sinh thái dữ liệu và nền tảng số phục vụ xúc tiến, quảng bá du lịch.

Dữ liệu cần được coi là hạ tầng quan trọng của xúc tiến du lịch trong thời đại số. Thanh Hóa cần xây dựng, hoàn thiện cơ sở dữ liệu du lịch dùng chung, tích hợp thông tin về điểm đến, cơ sở lưu trú, doanh nghiệp lữ hành, nhà hàng, dịch vụ vui chơi, sự kiện, lễ hội, phương tiện giao thông, bản đồ, sản phẩm trải nghiệm và các thông tin cần thiết khác phục vụ du khách. Mỗi điểm đến cần từng bước được xây dựng một "hồ sơ số" đầy đủ, có hình ảnh, video, bản đồ, câu chuyện, thông tin dịch vụ, giá cả, thời gian hoạt động và phương thức liên hệ.

Trên nền tảng dữ liệu đó, cần xây dựng và nâng cấp các nền tảng số quảng bá du lịch của tỉnh theo hướng thống nhất, trực quan, đa ngôn ngữ, thân thiện với thiết bị di động và có khả năng kết nối với các nền tảng du lịch trực tuyến. Không chỉ cung cấp thông tin, nền tảng cần hướng tới khả năng hỗ trợ du khách từ khâu tìm kiếm, lựa chọn, xây dựng hành trình đến đặt dịch vụ và chia sẻ trải nghiệm.

Đối với những tài nguyên có giá trị nhưng khó tiếp cận, nhất là di sản văn hóa, di tích lịch sử, cảnh quan miền núi và các điểm du lịch cộng đồng, cần đẩy mạnh số hóa bằng hình ảnh 360 độ, bản đồ tương tác, thuyết minh số, thực tế ảo và thực tế tăng cường. Về lâu dài, cần nghiên cứu ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong cung cấp thông tin và cá nhân hóa trải nghiệm. Trợ lý du lịch số có thể hỗ trợ du khách tìm kiếm điểm đến, lựa chọn sản phẩm, xây dựng lịch trình, tìm cơ sở lưu trú, nhà hàng và các hoạt động phù hợp với nhu cầu. Đồng thời, AI và phân tích dữ liệu có thể hỗ trợ ngành du lịch nhận diện xu hướng thị trường, phân tích

phản hồi của khách và lựa chọn nội dung quảng bá hiệu quả.

Ba là, đổi mới nội dung, phương thức và hình thức xúc tiến, quảng bá theo hướng sáng tạo, đa nền tảng và lấy trải nghiệm làm trung tâm.

Đây là giải pháp có ý nghĩa trực tiếp trong việc tạo sức hấp dẫn cho thương hiệu du lịch Thanh Hóa. Cần chuyển mạnh từ "giới thiệu điểm đến" sang "kể câu chuyện điểm đến"; từ việc cho du khách biết Thanh Hóa có gì sang giúp họ hình dung rõ mình sẽ được trải nghiệm gì khi đến Thanh Hóa.

Mỗi sản phẩm cần được xây dựng thành một câu chuyện có khả năng tạo cảm xúc và lan tỏa. Với Pù Luông có thể kể câu chuyện về thiên nhiên, mùa lúa, văn hóa Thái, nhà sàn, ẩm thực và đời sống bản địa; với Thành Nhà Hồ và Lam Kinh có thể kể câu chuyện về lịch sử, nhân vật, di sản và những giá trị văn hóa phía sau di tích; với Sầm Sơn và Hải Tiến cần chuyển từ hình ảnh đơn thuần về biển sang hình ảnh một không gian nghỉ dưỡng, vui chơi, ẩm thực, thể thao và trải nghiệm biển.

Nội dung quảng bá cần được thiết kế phù hợp với từng nền tảng. Video ngắn, livestream, ảnh 360 độ, podcast, bản đồ tương tác, câu chuyện bằng hình ảnh và nội dung do người dùng tạo ra cần được khai thác mạnh hơn trên TikTok, Facebook, YouTube, Instagram, Zalo và các nền tảng du lịch trực tuyến. Những sự kiện như lễ hội, festival, hội chợ hay chương trình giới thiệu điểm đến cần được tổ chức thành *chiến dịch truyền thông đa nền tảng,* trong đó truyền thông trước, trong và sau sự kiện được kết nối thành một chuỗi liên tục, thay vì chỉ tập trung vào thời điểm diễn ra sự kiện.

Đồng thời, cần xây dựng "kho nội dung số du lịch Thanh Hóa" dùng chung, gồm hình ảnh, video, phim quảng bá, câu chuyện về điểm đến, di sản, con người, ẩm thực, lễ hội và các sản phẩm trải nghiệm. Kho dữ liệu này vừa bảo đảm tính thống nhất của thương hiệu, vừa giúp các địa phương và doanh nghiệp giảm chi phí, nâng cao chất lượng và chủ động khai thác nội dung.

Bốn là, phát huy vai trò của doanh nghiệp, cộng đồng và xây dựng mạng lưới những người quảng bá du lịch Thanh Hóa trên môi trường số.

Trong môi trường truyền thông hiện nay, cơ quan quản lý nhà nước không thể là chủ thể duy nhất làm công tác quảng bá. Doanh nghiệp, cơ sở lưu trú, hộ kinh doanh, cộng đồng dân cư, hướng dẫn viên và chính du khách đều có thể trở thành những "người kể chuyện" về điểm đến. Vì vậy, cần chuyển từ mô hình quảng bá tập trung sang xây dựng một *hệ sinh*

thái quảng bá, trong đó nhiều chủ thể cùng tham gia, cùng tạo nội dung và cùng lan tỏa thương hiệu du lịch Thanh Hóa.

Trước hết, cần nâng cao năng lực truyền thông số cho doanh nghiệp và cộng đồng. Tổ chức các lớp tập huấn về xây dựng thương hiệu, quản trị mạng xã hội, chụp ảnh, quay và dựng video, livestream, bán hàng trên nền tảng số, quản trị đánh giá của khách hàng và ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong sản xuất nội dung. Đặc biệt, cần quan tâm các hộ kinh doanh, hợp tác xã, homestay và cộng đồng ở khu vực miền núi, nơi năng lực truyền thông số còn hạn chế.

Cùng với quảng bá, cần đặc biệt chú trọng chất lượng sản phẩm và chất lượng phục vụ. Môi trường số làm cho phản hồi tích cực lan tỏa rất nhanh nhưng phản hồi tiêu cực cũng có thể gây tác động lớn đến hình ảnh điểm đến. Vì vậy, chất lượng dịch vụ, môi trường, giá cả, an toàn và văn hóa ứng xử phải được coi là một bộ phận của chiến lược quảng bá. Nói cách khác, trải nghiệm tốt của du khách chính là hình thức quảng bá bền vững và có sức thuyết phục nhất.

Năm là, tập trung nguồn lực, tăng cường liên kết vùng và xúc tiến các sản phẩm chủ lực để tạo thương hiệu và sức cạnh tranh cho du lịch Thanh Hóa.

Trong điều kiện nguồn lực có hạn, Thanh Hóa cần tránh xúc tiến dàn trải mà phải xác định rõ những sản phẩm, thị trường và thời điểm cần ưu tiên. Trọng tâm là phát triển và quảng bá các nhóm sản phẩm có khả năng tạo khác biệt như du lịch biển, nghỉ dưỡng; du lịch sinh thái, cộng đồng; du lịch văn hóa, lịch sử; du lịch trải nghiệm và các sản phẩm gắn với ẩm thực, lễ hội, làng nghề.

Đối với du lịch biển, cần đẩy mạnh quảng bá theo hướng nghỉ dưỡng, vui chơi, giải trí, thể thao biển, ẩm thực và kinh tế đêm, qua đó từng bước khắc phục tính mùa vụ. Đối với du lịch sinh thái, cộng đồng, cần tập trung xây dựng hình ảnh Pù Luông, Bến En, Xuân Liên và các bản làng có bản sắc văn hóa rõ nét. Đối với du lịch văn hóa, lịch sử, cần khai thác sâu hơn giá trị của Thành Nhà Hồ, Lam Kinh và hệ thống di tích, lễ hội. Các sản phẩm trải nghiệm như trekking, khám phá bản làng, trải nghiệm mùa vụ, ẩm thực, nghề truyền thống cần được "đóng gói" thành những sản phẩm cụ thể, có lịch trình, giá, hình ảnh và phương thức đặt dịch vụ rõ ràng.

Cùng với xúc tiến trong tỉnh, cần tăng cường liên kết với Hà Nội, Ninh Bình, Nghệ An và các trung tâm du lịch lớn để hình thành các tuyến, chương trình và chiến dịch quảng bá liên vùng. Thanh Hóa cần được đặt trong những hành trình du lịch rộng hơn thay vì chỉ quảng bá như một điểm đến độc lập. Đồng

thời, tăng cường hợp tác với các hãng hàng không, doanh nghiệp lữ hành, nền tảng OTA và các cơ quan truyền thông để đưa sản phẩm Thanh Hóa đến trực tiếp với thị trường.

Cần bảo đảm nguồn lực cho xúc tiến theo hướng tập trung, có trọng tâm và có khả năng đo lường. Ngân sách nhà nước cần ưu tiên cho những nhiệm vụ nền tảng như xây dựng dữ liệu, nền tảng số, thương hiệu và nội dung quảng bá chung; đồng thời huy động mạnh nguồn lực xã hội hóa từ doanh nghiệp. Không nên chia nhỏ kinh phí cho quá nhiều hoạt động có hiệu ứng thấp, mà cần lựa chọn một số thị trường, sản phẩm và chiến dịch trọng điểm để đầu tư đủ mạnh, tạo hiệu ứng lan tỏa.

Chuyển đổi số đang làm thay đổi căn bản cách thức khách du lịch tiếp cận điểm đến và cách các địa phương cạnh tranh trên thị trường du lịch. Những kết quả đạt được trong thời gian qua tạo nền tảng quan trọng, nhưng đồng thời cũng cho thấy những hạn chế về tính chiến lược, sự phối hợp, chất lượng nội dung, năng lực số, dữ liệu và khả năng đo lường. Theo đó, thời gian tới cần chuyển mạnh từ "quảng bá điểm đến" sang "xây dựng thương hiệu điểm đến"; từ "đưa thông tin đến du khách" sang "đưa đúng sản phẩm đến đúng khách hàng"; từ "truyền thông một chiều" sang "hệ sinh thái truyền thông đa chiều"; từ "số hóa thông tin" sang "khai thác dữ liệu để tạo giá trị". Thực hiện đồng bộ các giải pháp trên chính là nền tảng để nâng cao sức cạnh tranh, xây dựng thương hiệu và đưa du lịch Thanh Hóa phát triển nhanh, bền vững trong kỷ nguyên chuyển đổi số./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2026), Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22/8/2026 về phát triển du lịch Việt Nam trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong kỷ nguyên mới, Hà Nội.

2. Bộ Chính trị (2024), Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Hà Nội.

3. Thủ tướng Chính phủ (2024), Quyết định số 509/QĐ-TTg ngày 13/6/2024 về việc phê duyệt Quy hoạch hệ thống du lịch thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045, Hà Nội.

4. Thủ tướng Chính phủ (2025), Quyết định số 382/QĐ-TTg ngày 21/02/2025 ban hành Kế hoạch thực hiện Quy hoạch hệ thống du lịch thời kỳ 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045, Hà Nội.

5. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa (2021), Quyết định số 623-QĐ/TU ngày 23/7/2021 về ban hành Chương trình phát triển du lịch tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2021–2025, Thanh Hóa. Văn bản này được dẫn chiếu trong các văn bản triển khai phát triển du lịch của tỉnh.

6. Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2015), Quyết định số 492/QĐ-UBND ngày 09/02/2015 về việc phê duyệt "Chiến lược phát triển du lịch tỉnh Thanh Hóa đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030", Thanh Hóa.

NHỮNG ĐIỂM MỚI ĐỐI VỚI CÔNG TÁC QUẢN LÝ KHOA HỌC VỀ LIÊM CHÍNH KHOA HỌC VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP TRONG CÁC TỔ CHỨC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ HIỆN NAY

TS. Nguyễn Như Sơn - *CV, Phòng QLĐT,BD&NCKH*
ThS. Hà Thị Bích Hạnh - *Phó Trưởng phòng, Phòng TC, HC, TT, TL*

Ngày 22/12/2024, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW về "*Đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*", trong đó xác định quan điểm chỉ đạo: Phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là đột phá quan trọng hàng đầu, là động lực chính để phát triển nhanh lực lượng sản xuất hiện đại, đưa đất nước phát triển bứt phá, giàu mạnh trong kỷ nguyên mới.

Để đảm bảo nghiên cứu khoa học đi vào thực chất, hiệu quả, Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo số 93/2025/QH15 ngày 27/6/2025 do Quốc hội ban hành (sau đây gọi là Luật khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo) đã chính thức quy định về "liêm chính khoa học" và "đạo đức nghề nghiệp trong nghiên cứu khoa học". Trên cơ sở đó, Chính phủ ban hành Nghị định số 262/2025/NĐ-CP hướng dẫn Luật Khoa học, Công nghệ và đổi mới sáng tạo về thông tin, thống kê, đánh giá, chuyển đổi số và các vấn đề chung (sau đây gọi là Nghị định số 262/2025/NĐ-CP). Ngày 25/5/2026, Bộ Khoa học và Công nghệ đã ban hành Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN hướng dẫn về liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ (sau đây gọi là Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN)... Các quy định nêu trên yêu cầu các tổ chức khoa học và công nghệ phải tiến hành nhiều biện pháp quản lý chặt chẽ đối với vấn đề liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp, cụ thể đó là:

1. Yêu cầu xây dựng hệ thống quản trị về liêm chính khoa học toàn diện

Điều 8 Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo lần đầu tiên quy định về "*liêm chính khoa học*" và "*đạo đức nghề nghiệp trong nghiên cứu khoa học*", trong đó xác định: cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm bảo đảm tuân thủ liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp; đồng thời coi ngụy tạo dữ liệu, đạo văn, che giấu xung đột lợi ích hoặc hành vi làm sai lệch bản chất nghiên cứu là vi phạm nghiêm trọng liêm chính khoa học. Theo quy định trên, đạo văn chỉ là một trong số các hành vi vi

phạm liêm chính khoa học. Nói cách khác, liêm chính khoa học có nội hàm rộng, bao trùm hơn nhiều so với việc chống đạo văn.

Đặc biệt, khoản 3 Điều 8 luật này cũng yêu cầu tổ chức khoa học và công nghệ phải xây dựng, ban hành quy tắc về liêm chính khoa và đạo đức nghề nghiệp phù hợp với hướng dẫn của cơ quan quản lý nhà nước để triển khai áp dụng trong tổ chức mình. Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN xác định 12 nhóm nội dung phải được xem xét đưa vào bộ quy tắc liêm chính khoa học của cơ quan, tổ chức, gồm: (1) đề xuất tài trợ, đặt hàng và tuyển chọn nhiệm vụ; (2) thực hiện nhiệm vụ; (3) xây dựng báo cáo và công bố khoa học; (4) xác lập quyền sở hữu trí tuệ; (5) tư vấn, phản biện, đánh giá khoa học; (6) ứng dụng kết quả, đề xuất khen thưởng và sử dụng tài chính; (7) hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực; (8) thu thập, sử dụng và quản lý dữ liệu; (9) trích dẫn; (10) xuất bản; (11) sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI); và (12) hợp tác học thuật, hợp tác quốc tế.

Từ góc độ quản trị, điểm mới quan trọng nhất của các văn bản pháp luật nêu trên là chuyển trách nhiệm bảo đảm liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp từ cá nhân nhà nghiên cứu sang trách nhiệm đồng thời của cá nhân và tổ chức. Khoản 2 Điều 7 Nghị định số 262/2025/NĐ-CP đặt trách nhiệm đối tổ chức khoa học và công nghệ trong việc ban hành, tổ chức thực hiện và kiểm tra việc tuân thủ quy tắc về liêm chính khoa học. Các tổ chức khoa học và công nghệ phải thiết lập cơ chế rà soát nội bộ về dữ liệu, tác giả, trích dẫn, sự đồng thuận tham gia nghiên cứu, bảo mật và lưu trữ hồ sơ nghiên cứu.

Vì vậy, đối với các tổ chức khoa học và công nghệ, vấn đề cần quan tâm hiện nay không còn đơn thuần là "*đã có phần mềm chống đạo văn hay chưa*?", mà là "*đã hình thành được một hệ thống quản trị liêm chính khoa học hay chưa*?". Theo quy định của Điều 8 Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, Nghị định 262/2025/NĐ-CP và Quyết định 2557/QĐ-BKHCN, một hệ thống quản trị liêm chính khoa học như vậy cần bao gồm ít nhất 02 yếu tố: (1) ban hành quy tắc nội bộ về liêm chính khoa học; (2) xây dựng cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm tra việc tuân thủ quy tắc về liêm chính khoa học tại cơ quan, tổ chức mình. Trong đó:

- Nội dung quy tắc về liêm chính khoa học bao gồm 12 nhóm nội dung (như đã phân tích ở trên). Các tổ chức khoa học và công nghệ tham khảo mẫu quy tắc về liêm chính khoa học được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Quyết định 2557/QĐ-BKHCN.

- Cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm tra việc tuân thủ quy tắc về liêm chính khoa học bao gồm nhiều hoạt động cụ thể: (1) Tổ chức tuyên truyền, tập huấn định kỳ cho cá nhân, tổ chức

trực thuộc; (2) Thực hiện các biện pháp phòng ngừa vi phạm trong suốt các khâu của quá trình thực hiện nhiệm vụ khoa học, công nghệ; (3) Thiết lập cơ chế rà soát nội bộ về dữ liệu, tác giả, trích dẫn, đồng thuận tham gia nghiên cứu, bảo mật dữ liệu, lưu trữ hồ sơ nghiên cứu; (4) Tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy tắc về liêm chính khoa học trong cơ quan, tổ chức; (5) Cập nhật thông tin về các hành vi vi phạm trên Nền tảng số quản lý khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia theo quy định tại khoản 1 Điều 8 Nghị định số 262/2025/NĐ-CP.

2. Dữ liệu nghiên cứu khoa học trở thành một đối tượng phải được quản trị

Một điểm mới và có ý nghĩa quan trọng của Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN là việc chuyển trọng tâm của liêm chính khoa học từ việc kiểm soát chủ yếu "kết quả nghiên cứu" sang kiểm soát cả quá trình tạo lập, sử dụng và quản lý dữ liệu nghiên cứu. Điều 13 của Phụ lục ban hành kèm theo Quyết định này có quy định riêng về "Liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp trong thu thập, sử dụng, quản lý dữ liệu nghiên cứu", trong đó yêu cầu: dữ liệu phải được thu thập khách quan, đầy đủ, truy xuất được; không được chọn lọc dữ liệu để đạt kết quả mong muốn; phải ghi chép nhật ký nghiên cứu và không xóa dấu vết chỉnh sửa; phải lưu cả dữ liệu chưa công bố; phải lưu trữ, sao lưu, bảo mật và chia sẻ dữ liệu phù hợp; đồng thời không được mua dữ liệu nghiên cứu giả hoặc thuê bên thứ ba tạo dữ liệu không minh bạch.

Bên cạnh đó, Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN đã có bước tiến quan trọng khi dành riêng Điều 16 về "Liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp khi sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI)". Theo đó, hướng dẫn đặt ra năm yêu cầu cốt lõi: (1) không sử dụng AI để tạo dữ liệu giả, ảnh giả hoặc tài liệu tham khảo không có thật; (2) không sử dụng tài liệu do AI tạo ra chưa được kiểm chứng làm tài liệu tham khảo; (3) phải cung cấp đầy đủ tên công cụ, phiên bản và phạm vi sử dụng AI, đồng thời ghi rõ những nội dung nghiên cứu được hoàn toàn tạo ra bởi AI; (4) không đưa dữ liệu mật, dữ liệu chưa công bố lên nền tảng AI trái quy định pháp luật; (5) AI chỉ được coi là công cụ hỗ trợ, người sử dụng phải chịu trách nhiệm cuối cùng về nội dung, sản phẩm, tài liệu do AI tạo ra. Đặc biệt, yêu cầu khai báo AI không chỉ dừng ở việc "có sử dụng hay không", mà hướng tới việc xác định công cụ nào, phiên bản nào và được sử dụng ở phạm vi nào trong quá trình nghiên cứu. Điều này cho thấy pháp luật Việt Nam đang chuyển từ cách tiếp cận truyền thống là kiểm soát "sản phẩm cuối cùng" sang bước đầu hình thành cơ chế truy xuất quá trình tạo lập sản phẩm nghiên cứu.

Quy định này có ý nghĩa ở chỗ dữ liệu nghiên cứu lần đầu tiên được đặt vào trung tâm của yêu cầu về liêm chính khoa học. Nếu cách tiếp cận truyền thống chủ yếu đặt câu hỏi "kết quả nghiên cứu có trung thực hay không?", thì cách tiếp cận mới đặt ra câu hỏi rộng hơn: "Dữ liệu làm căn cứ cho kết quả đó được hình thành, xử lý, lưu trữ và kiểm soát như thế nào?". Một kết quả nghiên cứu dù được trình bày hoàn toàn hợp lý trong bài báo vẫn có thể bị nghi ngờ về tính liêm chính nếu dữ liệu gốc không thể truy xuất, dữ liệu bị lựa chọn có chủ đích, quá trình chỉnh sửa không được ghi nhận hoặc không thể xác định kết quả được tạo ra từ nguồn dữ liệu nào. Vì vậy, dữ liệu không còn chỉ là "nguyên liệu" của nghiên cứu mà trở thành một bộ phận của bằng chứng khoa học cần được quản trị và bảo vệ.

Từ góc độ quản trị, điều quan trọng nhất là dữ liệu phải có khả năng truy xuất nguồn gốc và kiểm chứng quá trình hình thành kết quả. Khi một kết quả bị đặt vấn đề, nhà trường hoặc cơ quan có thẩm quyền phải có khả năng lần ngược từ kết quả cuối cùng về dữ liệu gốc và phương pháp đã tạo ra kết quả đó. Yêu cầu "ghi chép nhật ký nghiên cứu, không xóa dấu vết chỉnh sửa" tại Điều 13 vì thế có ý nghĩa rất lớn: biến quá trình nghiên cứu trở thành một phần của hồ sơ chứng minh tính trung thực của công trình.

Từ đó, có thể thấy sự thay đổi lớn đối với các tổ chức khoa học và công nghệ không nằm ở việc phải "lưu dữ liệu" nhiều hơn, mà là phải xây dựng một hệ thống quản trị dữ liệu nghiên cứu có tổ chức. Các tổ chức khoa học và công nghệ cần xác định rõ dữ liệu nào phải lưu, ai chịu trách nhiệm quản lý, thời hạn lưu giữ, tiêu chuẩn bảo mật, cơ chế sao lưu, kiểm soát phiên bản, quyền truy cập, điều kiện chia sẻ và quy trình cung cấp dữ liệu khi có yêu cầu kiểm tra. Đối với mỗi đề tài, đặc biệt là những đề tài sử dụng khảo sát, phỏng vấn, dữ liệu cá nhân hoặc dữ liệu thứ cấp, cần từng bước hình thành kế hoạch quản lý dữ liệu nghiên cứu (Data Management Plan - DMP) ngay từ khi xây dựng đề cương, thay vì chờ đến khi nghiên cứu hoàn thành mới tìm cách lưu trữ dữ liệu.

3. Yêu cầu quản trị xung đột lợi ích trong nghiên cứu khoa học

Một điểm mới rất đáng chú ý của Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN là lần đầu tiên vấn đề quản trị xung đột lợi ích (conflict of interest) được quy định thành một nội dung cụ thể trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Điều 20 của Phụ lục ban hành kèm Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN quy định: "*Mọi cá nhân tham gia nghiên cứu, xét duyệt, phản biện, nghiệm thu phải kê khai trung thực xung đột lợi ích.*"

Quy định này đồng thời xác định xung đột lợi ích có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở lợi ích tài chính trực

tiếp hoặc gián tiếp; quan hệ gia đình, thầy -trò, cấp trên - cấp dưới, đồng tác giả gần đây; quyền sở hữu trí tuệ, cổ phần, tư vấn, hợp đồng dịch vụ; và các lợi ích phi tài chính có thể ảnh hưởng đến nhận định chuyên môn. Đặc biệt, người có xung đột lợi ích phải tự rút khỏi quá trình đánh giá, phản biện, quyết định hoặc được áp dụng biện pháp kiểm soát, giám sát phù hợp. Điều này phù hợp với tinh thần của Nghị định 262/2025/NĐ-CP, trong đó các nguyên tắc về liêm chính khoa học nhấn mạnh tính trung thực, khách quan, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động nghiên cứu.

Quy định về khai báo, xử lí xung đột lợi ích trong nghiên cứu khoa học đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh mạng lưới quan hệ học thuật ngày càng phức tạp. Trong các tổ chức khoa học và công nghệ, một giáo sư có thể đồng thời là người hướng dẫn nghiên cứu sinh, thành viên hội đồng đánh giá, đồng tác giả của công trình, chủ nhiệm nhóm nghiên cứu, người phân bổ kinh phí hoặc người quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm. Vì vậy, một cá nhân có thể vừa có vai trò chuyên môn vừa có lợi ích hoặc quan hệ cá nhân với người được đánh giá. Ví dụ, giáo sư đánh giá luận án của nghiên cứu sinh mà mình trực tiếp hướng dẫn; thành viên hội đồng nghiệm thu đánh giá đề tài do đồng nghiệp thân thiết thực hiện; người phản biện đang hợp tác nghiên cứu với tác giả; hoặc người quyết định tài trợ cho một đề tài lại có quyền sở hữu trí tuệ liên quan đến kết quả của đề tài đó... Trong những trường hợp này, ngay cả khi người đánh giá hoàn toàn thiện chí, tính độc lập của quyết định vẫn có thể bị nghi ngờ.

Từ góc độ quản trị, quy định về khai báo xung đột lợi ích không nên được hiểu đơn giản là "yêu cầu nhà khoa học ký một bản cam kết không có xung đột lợi ích". Cách tiếp cận phù hợp hơn là xây dựng một quy trình quản trị xung đột lợi ích. Quy trình đó cần trả lời ít nhất bốn câu hỏi: (1) xung đột lợi ích là gì; (2) trường hợp nào phải kê khai; (3) ai có trách nhiệm kiểm tra và đánh giá mức độ xung đột; và (4) biện pháp xử lý là gì. Biện pháp xử lý không nhất thiết trong mọi trường hợp đều là loại người đó khỏi quy trình. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền có thể áp dụng các biện pháp khác như bổ sung phản biện độc lập, giám sát quá trình đánh giá, công khai xung đột hoặc hạn chế quyền tham gia quyết định…. Tuy nhiên, đối với xung đột nghiêm trọng, rút khỏi quá trình đánh giá, phản biện hoặc quyết định là biện pháp cần thiết theo Điều 20.

Tóm lại, có thể khái quát trách nhiệm của các tổ chức khoa học và công nghệ như sau: liêm chính khoa học phải được nhìn nhận như một thiết chế quản trị của tổ chức khoa học và công nghệ, mà không chỉ đơn thuần là

phẩm chất đạo đức cá nhân của nhà khoa học. Trách nhiệm của các tổ chức khoa học và công nghệ không chỉ là phát hiện và xử lý một bài viết có dấu hiệu đạo văn hay không, mà phải kiểm soát toàn bộ "vòng đời" của hoạt động nghiên cứu, chuyển đổi từ mô hình "hậu kiểm sai phạm" sang "phòng ngừa - kiểm soát - giải trình - xử lý". Để làm được điều đó, các tổ chức khoa học và công nghệ cần ban hành bộ quy tắc về liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp; xây dựng cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm tra việc tuân thủ bộ quy tắc về liêm chính khoa học. Trong quá trình triển khai thực hiện bộ quy tắc về liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp, các tổ chức khoa học và công nghệ cần đặc biệt quan tâm đến vấn đề quản trị, rà soát dữ liệu nghiên cứu, coi đây là trung tâm của yêu cầu quản lý về liêm chính khoa học. Cùng với đó, các tổ chức khoa học và công nghệ cũng cần quan tâm phòng ngừa và xử lí xung đột lợi ích trong nghiên cứu khoa học, bao gồm nhưng không giới hạn ở lợi ích tài chính trực tiếp hoặc các lợi ích gián tiếp khác./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2024), Nghị quyết 57-NQ/TW năm 2024 ngày 22/12/2024 về "*Đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*", Hà Nội.

2. Quốc hội (2025), Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, Hà Nội.

3. Chính phủ (2025), Nghị định 262/2025/NĐ-CP hướng dẫn Luật Khoa học, Công nghệ và đổi mới sáng tạo về thông tin, thống kê, đánh giá, chuyển đổi số và các vấn đề chung, Hà Nội.

4. Bộ Khoa học và Công nghệ (2026), Quyết định số 2557/QĐ-BKHCN ngày 25/5/2026 hướng dẫn về liêm chính khoa học và đạo đức nghề nghiệp trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, Hà Nội.

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CÔNG AN XÃ TRONG THỰC HIỆN CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP TỪ THỰC TIỄN XÃ CẨM TÚ, THANH HÓA

Trung tá Cao Hoàng Việt
Phó Bí thư chi bộ, Phó Trưởng Công an xã Cẩm Tú

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu đổi mới phương thức quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ngay từ cơ sở. Trong quá trình đó, chuyển đổi số và cải cách hành chính có vai trò quan trọng trong nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, chất lượng phục vụ Nhân dân. Là lực lượng trực tiếp quản lý địa bàn, thực hiện nhiều thủ tục hành chính liên quan đến người dân và là lực lượng nòng cốt triển khai Đề án 06, Công an cấp xã có vị trí đặc biệt trong quá trình này. Thực tiễn tại xã Cẩm Tú cho thấy, nếu phát huy tốt vai trò của Công an xã trong quản lý dữ liệu dân cư, định danh điện tử, cải cách thủ tục hành chính, hướng dẫn người dân sử dụng dịch vụ số và tham mưu giải pháp ứng dụng công nghệ, sẽ góp phần thiết thực xây dựng chính quyền cơ sở hoạt động hiệu quả, gần dân và phục vụ Nhân dân tốt hơn.

1. Sự cần thiết phát huy vai trò của Công an xã trong chuyển đổi số và cải cách hành chính

Sự phát triển của khoa học, công nghệ và chuyển đổi số đang làm thay đổi phương thức quản lý nhà nước, cung cấp dịch vụ công và giải quyết công việc của người dân. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị và Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng đều xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực quan trọng của phát triển. Cùng với đó, Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 tạo cơ sở cho mô hình chính quyền địa phương mới, tăng cường phân cấp, phân quyền và đặt nhiều nhiệm vụ trực tiếp hơn ở cấp xã. Vì vậy, cải cách hành chính và chuyển đổi số không chỉ là nhiệm vụ của cơ quan chuyên môn mà cần sự tham gia của các lực lượng trong hệ thống chính trị, trong đó Công an cấp xã có vai trò trực tiếp, thường xuyên.

Đặc biệt, Quyết định số 06/QĐ-TTg ngày 06/01/2022 và Quyết định số 826/QĐ-TTg ngày 11/5/2026 của Thủ tướng Chính phủ đều xác định việc khai thác Cơ sở dữ liệu quốc gia

về dân cư, hệ thống định danh và xác thực điện tử để phục vụ giải quyết thủ tục hành chính, cung cấp dịch vụ công, phát triển công dân số và nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành. Đây là những nhiệm vụ gắn trực tiếp với lực lượng Công an, nhất là Công an cấp xã, nơi thường xuyên tiếp xúc và giải quyết công việc cho người dân.

Đối với xã Cẩm Tú, sau sắp xếp đơn vị hành chính, địa bàn có diện tích 98,41 km², gồm 10 thôn, 5.823 hộ với 26.284 nhân khẩu thường trú và 243 hộ với 430 nhân khẩu tạm trú. Quy mô địa bàn và khối lượng công việc đặt ra yêu cầu đổi mới phương thức quản lý, tăng cường ứng dụng dữ liệu và công nghệ số. Trong đó, Công an xã Cẩm Tú không chỉ thực hiện nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự mà còn trực tiếp tham gia quản lý cư trú, căn cước, định danh điện tử, dữ liệu dân cư, thủ tục hành chính thuộc lĩnh vực Công an, triển khai Đề án 06 và hướng dẫn người dân sử dụng các tiện ích số. Đây là cơ sở thực tiễn để nghiên cứu, đánh giá và đề xuất giải pháp phát huy hơn nữa vai trò của Công an xã trong xây dựng chính quyền địa phương hai cấp.

2. Thực tiễn phát huy vai trò của Công an xã Cẩm Tú trong chuyển đổi số và cải cách hành chính

Trước hết, Công an xã là lực lượng trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ về căn cước, cư trú, định danh điện tử và dữ liệu dân cư. Đây là lĩnh vực có số lượng người dân tham gia lớn và liên quan trực tiếp đến việc giải quyết nhiều thủ tục hành chính. Đến ngày 15/9/2026, toàn xã đã cấp 24.479 căn cước; thu nhận 20.191 hồ sơ định danh điện tử mức 2, kích hoạt 19.749 tài khoản; tích hợp 05 loại giấy tờ điện tử trên ứng dụng VNeID gồm đăng ký xe, giấy phép lái xe, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và tài khoản an sinh xã hội. Những kết quả trên cho thấy Công an xã không chỉ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của ngành mà đã trực tiếp góp phần đưa các tiện ích của Đề án 06 đến với người dân. Thông qua tài khoản định danh điện tử và dữ liệu dân cư, người dân từng bước giảm việc sử dụng nhiều loại giấy tờ trong một số giao dịch, thuận lợi hơn khi tiếp cận các dịch vụ số.

Thứ hai, Công an xã tham gia cải cách thủ tục hành chính tại cơ sở thông qua tiếp nhận, giải quyết và hướng dẫn các thủ tục thuộc lĩnh vực Công an; phối hợp với Bộ phận Tiếp nhận và Trả kết quả trong hướng dẫn người dân sử dụng dịch vụ công trực tuyến; rà soát, chuẩn hóa thông tin và hỗ trợ xác thực dữ liệu khi cần thiết. Việc thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử theo quy định mới của Chính phủ tạo điều kiện để kết quả từ dữ liệu dân cư được sử dụng

trực tiếp hơn trong quá trình giải quyết công việc.

Thứ ba, Công an xã đã phối hợp với các cơ quan, đơn vị và Tổ công nghệ số cộng đồng tuyên truyền, hướng dẫn người dân đăng ký, kích hoạt VNeID, sử dụng dịch vụ công trực tuyến và các tiện ích số. Đây là khâu có ý nghĩa thực tế bởi không phải người dân nào cũng có khả năng tự thực hiện các thao tác trên môi trường điện tử, nhất là người cao tuổi, người ít tiếp xúc với công nghệ.

Thứ tư, Công an xã tham gia tham mưu, đề xuất các giải pháp chuyển đổi số gắn với yêu cầu thực tế của địa phương. Từ những khó khăn trong quản lý dữ liệu, theo dõi đối tượng, thực hiện thủ tục hành chính và tra cứu thông tin phục vụ công tác, Công an xã có điều kiện đề xuất các mô hình, sản phẩm số phục vụ trực tiếp công việc. Đây là cơ sở để nghiên cứu các sản phẩm như trợ lý số phục vụ cán bộ, hệ thống quản lý, theo dõi và hỗ trợ nghiệp vụ, qua đó từng bước chuyển từ việc ứng dụng những phần mềm có sẵn sang chủ động đề xuất giải pháp phù hợp với điều kiện của Công an xã.

Thứ năm, Công an xã tham gia bảo đảm an ninh, an toàn trong quá trình chuyển đổi số. Khi dữ liệu dân cư, căn cước, định danh điện tử và các thông tin cá nhân được sử dụng ngày càng nhiều, yêu cầu đặt ra không chỉ là khai thác dữ liệu mà còn phải bảo đảm đúng thẩm quyền, đúng mục đích, an toàn và không để lộ lọt thông tin. Đây là nội dung gắn trực tiếp giữa chuyển đổi số với nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự tại cơ sở.

Qua thực tiễn trên có thể xác định phạm vi tham gia của Công an xã Cẩm Tú tập trung vào 05 nhóm nội dung chính: (1) Dữ liệu dân cư, căn cước và cư trú; (2) Định danh điện tử và Đề án 06; (3) Cải cách thủ tục hành chính thuộc lĩnh vực Công an; (4) Hỗ trợ người dân tiếp cận dịch vụ số và phối hợp chuyển đổi số chung của xã; (5) Bảo đảm an ninh, an toàn dữ liệu và tham mưu các giải pháp ứng dụng công nghệ phục vụ công tác. Trong đó, Công an xã trực tiếp thực hiện toàn bộ các nhiệm vụ thuộc chức năng, thẩm quyền của lực lượng Công an; đồng thời phối hợp với UBND xã và các cơ quan, tổ chức liên quan đối với các nhiệm vụ chuyển đổi số, cải cách hành chính chung của địa phương.

Kết quả chung của xã Cẩm Tú trong cải cách hành chính, như tỷ lệ hồ sơ tiếp nhận trực tuyến đạt 95,76%, tỷ lệ giải quyết đúng và trước hạn đạt 96,91%, tỷ lệ văn bản điện tử có ký số đạt 100%[1] có sự đóng góp của nhiều cơ quan, đơn vị; trong

[1] Số liệu tính từ ngày 01/7/2025 đến 31/7/2026

đó Công an xã trực tiếp đảm nhiệm các khâu về dữ liệu dân cư, căn cước, định danh điện tử và Đề án 06. Giá trị nổi bật từ sự tham gia này là tạo được mối liên kết giữa dữ liệu dân cư - định danh điện tử - thủ tục hành chính - người dân, góp phần giảm thời gian, giấy tờ trong một số giao dịch, nâng cao khả năng xác thực thông tin và hỗ trợ chính quyền quản lý dân cư chính xác hơn. Quan trọng hơn, Công an xã trở thành một trong những lực lượng trực tiếp đưa chủ trương chuyển đổi số từ cấp tỉnh, cấp xã đến từng hộ gia đình và người dân trên địa bàn.

Bên cạnh kết quả đạt được, vẫn còn một số khó khăn như năng lực sử dụng công nghệ của người dân chưa đồng đều; một bộ phận người dân còn cần được hướng dẫn trực tiếp; khối lượng công việc của cấp xã tăng sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp; yêu cầu về quản lý, bảo vệ dữ liệu ngày càng cao. Đây là những vấn đề cần được tính đến khi xây dựng các giải pháp trong thời gian tới.

3. Nhiệm vụ, giải pháp phát huy vai trò của Công an xã Cẩm Tú trong thực hiện chuyển đổi số và cải cách hành chính

Từ thực tiễn trên, cần xác định Công an xã không chỉ là lực lượng thực hiện các nhiệm vụ chuyển đổi số mà còn phải từng bước tiếp tục phát huy vai trò tham mưu, đề xuất và trực tiếp triển khai các giải pháp số gắn với nhiệm vụ của địa phương. Do đó, Công an xã cần thực hiện tốt các nhiệm vụ, giải pháp sau:

Một là, Công an xã cần tiếp tục phát huy vai trò nòng cốt trong thực hiện Đề án 06, tập trung vào quản lý, cập nhật và khai thác dữ liệu dân cư; căn cước; định danh điện tử; cư trú; hướng dẫn người dân sử dụng VNeID và các tiện ích số. Việc triển khai phải gắn với từng nhóm đối tượng, từng địa bàn, chú trọng hỗ trợ những người còn khó khăn trong tiếp cận công nghệ.

Hai là, cần tăng cường vai trò của Công an xã trong tham mưu cải cách thủ tục hành chính thuộc lĩnh vực Công an và phối hợp cải cách hành chính chung của xã. Qua thực tiễn tiếp xúc, giải quyết công việc với người dân, Công an xã cần chủ động tổng hợp những thủ tục còn khó thực hiện, những bước người dân phải đi lại nhiều lần, những dữ liệu có thể khai thác từ hệ thống để đề xuất đơn giản hóa, số hóa hoặc hướng dẫn thống nhất.

Ba là, cần phát huy lợi thế của Công an xã trong tham mưu xây dựng dữ liệu phục vụ quản lý địa bàn. Không chỉ dừng ở dữ liệu dân cư, có thể từng bước hình thành phương thức tổng hợp dữ liệu phục vụ các lĩnh vực mà Công an xã trực tiếp quản lý như cư trú, cơ

sở kinh doanh có điều kiện về an ninh, trật tự, phòng cháy, chữa cháy, quản lý vũ khí, vật liệu nổ, công cụ hỗ trợ, quản lý người chấp hành án tại cộng đồng và tình hình an ninh, trật tự trên địa bàn. Việc khai thác dữ liệu phải đúng chức năng, thẩm quyền và bảo đảm các yêu cầu về bảo vệ dữ liệu cá nhân, bí mật nhà nước.

Bốn là, cần xây dựng Công an xã số theo hướng giảm thời gian tổng hợp thủ công, tăng khả năng tra cứu, theo dõi và báo cáo. Có thể từng bước ứng dụng bảng theo dõi số hóa đối với các nhiệm vụ, tiến độ giải quyết công việc, kết quả thực hiện chỉ tiêu, tình hình địa bàn và các nhiệm vụ Đề án 06. Những nội dung phù hợp có thể tích hợp vào hệ thống quản lý chung của xã, tránh tạo thêm phần mềm riêng lẻ, manh mún.

Năm là, từ thực tiễn công tác tại cơ sở, Công an xã có thể đề xuất các sản phẩm, mô hình số có khả năng áp dụng trực tiếp, trong đó có trợ lý số phục vụ tra cứu quy định, hướng dẫn nghiệp vụ, hỗ trợ cán bộ và cung cấp thông tin hành chính cho người dân; hệ thống quản lý, theo dõi các nhóm đối tượng thuộc diện quản lý; các bảng điều hành dữ liệu phục vụ chỉ huy và theo dõi tiến độ thực hiện nhiệm vụ. Đây là hướng đi phù hợp với yêu cầu phát huy sáng kiến từ cơ sở, thay vì chỉ chờ các giải pháp được xây dựng từ cấp trên.

Sáu là, Công an xã cần phối hợp với Phòng Văn hóa - Xã hội, Phòng Kinh tế, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Tổ công nghệ số cộng đồng để hỗ trợ người dân tiếp cận dịch vụ số. Công an xã tập trung vào những nội dung thuộc chức năng của lực lượng, đồng thời chia sẻ kinh nghiệm triển khai Đề án 06 và sử dụng dữ liệu dân cư để các cơ quan, đơn vị khai thác phù hợp trong phạm vi nhiệm vụ của mình.

Từ những nội dung trên, có thể đề xuất thực hiện mô hình "Công an xã số gắn với Đề án 06 và cải cách hành chính", tập trung vào 05 nội dung: (1) dữ liệu chính xác; (2) thủ tục thuận tiện; (3) người dân được hỗ trợ; (4) cán bộ làm việc trên môi trường số; (5) dữ liệu được bảo đảm an toàn. Mô hình không đặt ra một hệ thống riêng biệt mà lấy các nền tảng, cơ sở dữ liệu và hệ thống dùng chung hiện có làm nền tảng, trong đó Công an xã là lực lượng nòng cốt đối với các nội dung thuộc Đề án 06, dữ liệu dân cư và định danh điện tử.

Có thể khái quát vai trò của Công an xã Cẩm Tú trong chuyển đổi số và cải cách hành chính theo chuỗi: Quản lý dữ liệu → Làm sạch, xác thực dữ liệu → Định danh điện tử → Hỗ trợ giải quyết thủ tục hành chính → Hướng dẫn người dân sử dụng dịch vụ số → Bảo đảm an ninh, an toàn dữ liệu

→ Tham mưu, đề xuất giải pháp mới. Chuỗi này cho thấy giá trị của Công an xã không chỉ nằm ở số lượng hồ sơ đã thực hiện mà ở khả năng biến dữ liệu dân cư thành nguồn lực phục vụ quản lý, biến định danh điện tử thành công cụ phục vụ người dân và biến những vấn đề phát sinh từ thực tiễn cơ sở thành các đề xuất cụ thể về cải cách, ứng dụng công nghệ.

Tóm lại, thực tiễn tại xã Cẩm Tú cho thấy, trong điều kiện xây dựng chính quyền địa phương hai cấp, Công an xã có vai trò ngày càng rõ nét trong chuyển đổi số và cải cách hành chính.

Việc phát huy tốt vai trò đó sẽ góp phần nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân, giảm thời gian và chi phí trong giải quyết công việc, nâng cao hiệu quả quản lý dân cư, tăng tính chính xác của dữ liệu và tạo thêm công cụ hỗ trợ chính quyền cấp xã trong điều hành. Qua thực tiễn Cẩm Tú, có thể thấy việc chuyển đổi số hiệu quả không nhất thiết bắt đầu từ những hệ thống lớn, mà có thể bắt đầu từ chính những vấn đề cụ thể của cơ sở, từ dữ liệu được quản lý tốt, thủ tục được thực hiện thuận tiện và cán bộ trực tiếp hướng dẫn người dân sử dụng các tiện ích số. Đây cũng là cơ sở để Công an xã Cẩm Tú tiếp tục đổi mới phương thức công tác, chủ động tham mưu và đề xuất các mô hình, sản phẩm số phù hợp với thực tiễn, góp phần xây dựng chính quyền địa phương hai cấp gần dân hơn, phục vụ tốt hơn và hoạt động hiệu quả hơn./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam.

2. Nghị quyết số 57-NQ/TW, ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

3. Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030.

4. Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, ngày 16/6/2025.

5. Quyết định số 06/QĐ-TTg, ngày 06/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

6. Quyết định số 826/QĐ-TTg ngày 11/5/2026 của Thủ tướng CHính phủ phê duyệt Chương trình Đề án phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035.

7. Quyết định số 54/QĐ-UBND, ngày 04/01/2026 của UBND tỉnh Thanh Hóa ban hành Kế hoạch cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2026 - 2030.

8. Kế hoạch số 116/KH-UBND, ngày 19/04/2026 của UBND tỉnh Thanh Hóa về phát động và tổ chức thực hiện Phong trào thi đua đổi mới sáng tạo, phát triển khoa học công nghệ, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh gắn với Đề án 06 trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2026 - 2030.

9. Kế hoạch số 166/KH-UBND, ngày 30/06/2026 của UBND xã Cẩm Tú về triển khai thực hiện Đề án 06 giai đoạn 2026 - 2030, tầm nhìn đến năm 2035 trên địa bàn Cẩm Tú.

10. Các báo cáo của UBND xã Cẩm Tú và Công an xã Cẩm Tú về tình hình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội; công tác cải cách hành chính; Đề án 06 năm 2025 và 9 tháng đầu năm 2026.

NÂNG CAO NĂNG LỰC DỰ BÁO CHO CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP XÃ Ở TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY

NCS. Dương Bá Tiến
GVC, Khoa Lý luận cơ sở

Tóm tắt

Năng lực dự báo là một trong những năng lực cốt lõi của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số hiện nay. Đối với tỉnh Thanh Hóa - một địa phương có quy mô dân số lớn, vị trí chiến lược quan trọng, cơ cấu kinh tế đang chuyển dịch mạnh mẽ - yêu cầu nâng cao năng lực dự báo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã càng trở nên cấp thiết. Bài viết làm rõ cơ sở lý luận về năng lực dự báo của cán bộ lãnh đạo, quản lý; phân tích thực trạng năng lực dự báo của đội ngũ cán bộ cấp xã tỉnh Thanh Hóa; từ đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển năng lực dự báo, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của địa phương trong giai đoạn mới.

Từ khóa: *năng lực dự báo; cán bộ cấp xã; lãnh đạo, quản lý; Thanh Hóa; chuyển đổi số.*

Dự báo là một chức năng quan trọng của lãnh đạo, quản lý. Trong bối cảnh thế giới và khu vực biến động nhanh chóng, phức tạp, khó lường; cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số, biến đổi khí hậu, già hóa dân số, di cư lao động, chuyển dịch cơ cấu kinh tế…đang tác động sâu sắc đến mọi cấp chính quyền, thì năng lực dự báo của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng hoạch định và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách.

Thanh Hóa là tỉnh nằm ở cực Bắc miền Trung, với dân số theo số liệu thống kê đến tháng 4/2025 là 4.320.947 người[1], có nhiều dân tộc cùng sinh sống, nhưng chủ yếu là 7 dân tộc: Kinh, Mường, Thái, Thổ, Dao, Mông, Khơ Mú. Sau khi sắp xếp đơn vị hành chính, tỉnh Thanh Hóa có 166 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 147 xã và 19 phường, trong đó có 78 xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Trong những năm qua, tỉnh

[1] Đề án sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Thanh Hóa năm 2025 ban hành kèm theo Tờ trình số 66 -TTr/ĐU ngày 17/4/2025 của Ban Thường vụ Đảng ủy Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa.

đạt được nhiều thành tựu quan trọng về phát triển kinh tế - xã hội, thu hút đầu tư, phát triển hạ tầng, xây dựng nông thôn mới. Tuy nhiên, quá trình phát triển cũng đặt ra nhiều vấn đề mới, đòi hỏi đội ngũ cán bộ cấp xã phải có tầm nhìn, khả năng phân tích và dự báo tốt để xử lý kịp thời các vấn đề nảy sinh từ thực tiễn.

Vì vậy, nghiên cứu và đề xuất giải pháp phát triển năng lực dự báo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã tỉnh Thanh Hóa hiện nay có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

1. Cơ sở lý luận về năng lực dự báo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã

a. Khái niệm năng lực dự báo

Theo *Đại từ điển tiếng Việt*, "Dự báo là báo trước những điều đoán là có thể xảy ra"[2]. Theo đó, dự báo là sự tiên đoán những sự việc sẽ xảy ra trong tương lai. Song sự tiên đoán này phải dựa trên cơ sở phân tích khoa học các dữ liệu đã thu thập được. Dự báo được sử dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau, mỗi lĩnh vực có một yêu cầu về dự báo riêng nên phương pháp dự báo cũng được sử dụng khác nhau. Ví dụ: dự báo kinh tế, xã hội, dự báo về biến động môi trường, tài nguyên thiên nhiên,...

Hoạt động lãnh đạo, quản lý ở cấp xã vừa có tính định hướng, vừa có tính chất chỉ đạo trực tiếp các nhiệm vụ cụ thể ở địa phương để đạt mục tiêu phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, đảm bảo an ninh trật tự trên địa bàn. Vì vậy, dự báo là yêu cầu có tính bắt buộc đối với cán bộ cấp xã. Theo đó, công tác dự báo ở cấp xã được khái niệm như sau: "Dự báo là sự phán đoán một cách có căn cứ khoa học xu hướng phát triển của địa phương trong thời gian trước mắt và lâu dài nhằm cung cấp luận cứ cho việc xây dựng chủ trương, chính sách, kế hoạch hoạt động ở cơ sở"[3].

Dự báo là hoạt động nhận thức nhằm xác định xu hướng vận động, phát triển của sự vật, hiện tượng trong tương lai trên cơ sở phân tích các dữ kiện hiện có và quy luật khách quan. Trong quản lý nhà nước, dự báo là quá trình phân tích, đánh giá thông tin để xác định khả năng, kịch bản phát triển, từ đó làm cơ sở cho việc hoạch định chính sách và ra quyết định.

Năng lực dự báo của cán bộ lãnh đạo, quản lý có thể hiểu là tổng hợp các phẩm chất, tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm cho phép chủ thể nhận diện xu hướng phát triển của các quá trình kinh tế - xã hội, dự liệu

[2]. Nguyễn Như Ý (Chủ biên): *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb. Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, 1998, tr.559.

[3]. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: *Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị - hành chính - Một số kỹ năng cơ bản trong lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2014, tr.12.

rủi ro, thách thức và cơ hội, từ đó đề xuất giải pháp phù hợp.

Đối với cán bộ cấp xã - cấp chính quyền gần dân nhất - năng lực dự báo không chỉ là dự báo phát triển kinh tế, mà còn bao gồm dự báo các vấn đề xã hội, an ninh trật tự, khiếu kiện, biến động dân cư, biến đổi môi trường, thiên tai, dịch bệnh, chuyển đổi nghề nghiệp, tác động của công nghệ mới…

b. Cấu trúc của năng lực dự báo

Năng lực dự báo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã gồm các thành tố cơ bản sau:

Thứ nhất, năng lực tư duy chiến lược và tư duy hệ thống. Đây là khả năng nhìn nhận vấn đề trong tổng thể, nhận diện các mối liên hệ đa chiều, xác định xu hướng dài hạn.

Thứ hai, năng lực thu thập, xử lý và phân tích thông tin. Bao gồm kỹ năng khai thác dữ liệu, sử dụng công cụ phân tích, đánh giá độ tin cậy của nguồn tin.

Thứ ba, năng lực nhận diện rủi ro và xây dựng kịch bản. Cán bộ phải biết dự liệu các khả năng khác nhau, xây dựng phương án ứng phó.

Thứ tư, năng lực ra quyết định trên cơ sở dự báo. Dự báo chỉ có ý nghĩa khi được chuyển hóa thành hành động quản lý cụ thể.

Thứ năm, phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ. Tầm nhìn dự báo phải gắn với lợi ích của nhân dân, với định hướng phát triển bền vững và mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội.

c. Vai trò của năng lực dự báo đối với cán bộ cấp xã

Một là, nâng cao chất lượng xây dựng nghị quyết, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở.

Hai là, góp phần phòng ngừa rủi ro, giảm thiểu xung đột xã hội và khiếu kiện phức tạp.

Ba là, tăng cường tính chủ động trong điều hành, thay vì bị động xử lý tình huống.

Bốn là, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và quản trị địa phương hiện đại.

2. Yêu cầu đặt ra đối với việc phát triển năng lực dự báo cho cán bộ cấp xã tỉnh Thanh Hóa

Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, năng lực dự báo ngày càng trở thành một trong những năng lực cốt lõi của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ cấp xã nói riêng. Đối với tỉnh Thanh Hóa - một địa phương đang chuyển mình mạnh mẽ với mục tiêu trở thành cực tăng trưởng mới ở phía Bắc - việc phát triển năng lực dự báo cho cán bộ cấp xã không chỉ là yêu cầu mang tính nghiệp vụ mà còn là đòi hỏi có ý nghĩa chiến lược, xuất phát từ những biến đổi sâu sắc của môi trường phát triển và quản trị địa phương. Cụ thể:

Thứ nhất, yêu cầu từ chiến lược phát triển tỉnh Thanh Hóa trở thành cực tăng trưởng mới ở phía Bắc.

Theo định hướng phát triển đã được xác lập trong các văn kiện của Đảng và quy hoạch phát triển tỉnh, Thanh Hóa phấn đấu trở thành một trong những trung tâm lớn của khu vực Bắc Trung Bộ và cả nước về công nghiệp nặng, năng lượng, chế biến - chế tạo, dịch vụ logistics và nông nghiệp công nghệ cao. Quá trình này kéo theo sự gia tăng nhanh chóng của các dòng vốn đầu tư, đặc biệt tại Khu kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp trọng điểm, đồng thời thúc đẩy mạnh mẽ quá trình đô thị hóa và chuyển dịch cơ cấu lao động.

Trong bối cảnh đó, cấp xã - với tư cách là cấp chính quyền gần dân nhất - trở thành nơi trực tiếp tiếp nhận và xử lý các tác động đa chiều của phát triển, từ biến động về sử dụng đất đai, giải phóng mặt bằng, tái định cư đến những thay đổi về cấu trúc dân cư, việc làm và an sinh xã hội. Thực tiễn cho thấy, nhiều vấn đề phát sinh ở cơ sở, nếu không được nhận diện sớm và dự báo kịp thời, có thể nhanh chóng chuyển hóa thành các "điểm nóng" phức tạp, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư và ổn định xã hội.

Do đó, yêu cầu đặt ra đối với cán bộ cấp xã là phải nâng cao năng lực dự báo xu hướng phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn; nhận diện sớm các nguy cơ mâu thuẫn lợi ích, đặc biệt trong lĩnh vực đất đai, môi trường và phân bổ nguồn lực; từ đó chủ động tham mưu, đề xuất các giải pháp quản lý phù hợp. Nói cách khác, năng lực dự báo trở thành điều kiện tiên quyết để chuyển từ trạng thái "quản lý bị động" sang "quản trị chủ động", đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh.

Thứ hai, yêu cầu từ quá trình chuyển đổi số toàn diện trong quản lý nhà nước.

Chuyển đổi số đang làm thay đổi căn bản phương thức vận hành của nền hành chính nhà nước, hướng tới mô hình quản trị hiện đại dựa trên dữ liệu và công nghệ số. Trong tiến trình này, chính quyền cấp xã không còn chỉ thực hiện chức năng hành chính đơn thuần, mà phải từng bước thích ứng với phương thức quản trị mới, trong đó dữ liệu trở thành nguồn lực quan trọng.

Đối với tỉnh Thanh Hóa, việc triển khai chính quyền số, kinh tế số và xã hội số đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ cấp xã trong việc khai thác, sử dụng và phân tích dữ liệu từ các hệ thống thông tin như cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, đất đai, bảo hiểm, an sinh xã hội…. Trên cơ sở đó, cán bộ không chỉ dừng lại ở việc xử lý thông tin, mà phải có khả năng dự báo xu hướng biến động

dân cư, lao động, nhu cầu dịch vụ công và các vấn đề xã hội nảy sinh.

Điều này đòi hỏi sự chuyển biến mạnh mẽ từ tư duy quản lý dựa trên kinh nghiệm sang tư duy quản trị dựa trên bằng chứng và dữ liệu. Năng lực dự báo trong bối cảnh này gắn liền với khả năng phân tích dữ liệu, sử dụng công cụ số và xử lý thông tin đa chiều, kể cả thông tin từ không gian mạng. Nếu không được trang bị đầy đủ năng lực này, cán bộ cấp xã sẽ gặp khó khăn trong việc thích ứng với môi trường quản trị số, làm giảm hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở.

Thứ ba, yêu cầu xây dựng chính quyền cơ sở tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

Chủ trương tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đã và đang được triển khai sâu rộng. Đối với cấp xã, điều này đồng nghĩa với việc giảm đầu mối, tinh giản biên chế, trong khi khối lượng và tính chất công việc ngày càng gia tăng, phức tạp.

Trong điều kiện đó, mỗi cán bộ cấp xã không chỉ thực hiện nhiều nhiệm vụ hơn, mà còn phải nâng cao chất lượng tham mưu và năng lực ra quyết định. Thực tiễn quản lý cho thấy, nếu chỉ dừng lại ở việc xử lý công việc phát sinh thì sẽ dẫn đến tình trạng quá tải, kém hiệu quả và dễ sai sót. Ngược lại, nếu có năng lực dự báo tốt, cán bộ có thể chủ động xác định những vấn đề trọng tâm, ưu tiên nguồn lực hợp lý và triển khai các biện pháp phòng ngừa từ sớm.

Do vậy, phát triển năng lực dự báo chính là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước ở cấp cơ sở. Năng lực này giúp giảm thiểu chi phí xử lý hậu quả, hạn chế rủi ro trong điều hành, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp.

Thứ tư, yêu cầu tăng cường quản trị rủi ro trước các vấn đề như biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh, di cư lao động.

Thanh Hóa là địa phương có điều kiện tự nhiên đa dạng, đồng thời cũng chịu tác động mạnh mẽ của các yếu tố rủi ro như thiên tai, biến đổi khí hậu, dịch bệnh và biến động lao động. Những năm gần đây, tình trạng bão, lũ, hạn hán, xâm nhập mặn diễn biến phức tạp; cùng với đó là những tác động sâu rộng của dịch bệnh và xu hướng di cư lao động giữa các vùng, các khu công nghiệp.

Các yếu tố này có đặc điểm chung là tính bất định cao, phạm vi ảnh hưởng rộng và tác động trực tiếp đến đời sống của người dân ở cơ sở. Trong bối cảnh đó, quản trị rủi ro trở thành một nội dung quan trọng của

quản trị địa phương, đòi hỏi cán bộ cấp xã phải có khả năng dự báo, xây dựng kịch bản và tổ chức ứng phó hiệu quả.

Cụ thể, cán bộ cấp xã cần dự báo sớm nguy cơ thiên tai để triển khai các biện pháp phòng, chống và giảm nhẹ thiệt hại; theo dõi, nhận diện nguy cơ dịch bệnh để chủ động trong công tác y tế cộng đồng; đồng thời nắm bắt xu hướng di cư lao động nhằm điều chỉnh chính sách an sinh xã hội, đào tạo nghề và giải quyết việc làm. Thiếu năng lực dự báo trong những lĩnh vực này sẽ dẫn đến tình trạng ứng phó bị động, làm gia tăng thiệt hại và ảnh hưởng đến ổn định xã hội.

3. Thực trạng năng lực dự báo của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã tỉnh Thanh Hóa

Thực trạng hiện nay cho thấy, khả năng, năng lực dự báo của đội ngũ cán bộ nói chung, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã ở Thanh Hóa có mặt vẫn còn hạn chế, dẫn đến khi tham mưu ban hành các nghị quyết, quyết định; xây dựng chương trình, kế hoạch dài hạn còn chưa đánh giá hết yếu tố khách quan, chủ quan nên tính khả thi chưa cao, đôi khi phải điều chỉnh mục tiêu, chỉ tiêu của các tổ chức, địa phương. Cùng với đó, nhiều cán bộ còn có tư tưởng trông chờ vào văn bản hoặc đôn đốc mới triển khai công việc, thể hiện sự thiếu chủ động và chưa cao tinh thần học hỏi để nâng cao năng lực dự báo và tham mưu; khả năng tham mưu, dự báo các vấn đề phát sinh tại địa phương của cán bộ cấp xã còn chậm, chưa nhạy bén, dẫn đến hiệu quả chưa cao; chất lượng, số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp xã nhìn chung chưa đồng đều, chưa tương xứng với đòi hỏi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Những hạn chế này có nhiều nguyên nhân, cả về khách quan và chủ quan như: một bộ phận cán bộ chưa thực sự nhận thức sâu sắc về tư duy chiến lược; việc cập nhật tri thức khoa học - công nghệ, kỹ thuật, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ chưa theo kịp và chưa đáp ứng với sự phát triển nhanh chóng của xu hướng thời đại. Đồng thời, công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận còn nhiều bất cập. Với ý nghĩa tầm quan trọng đó, việc nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn; đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm tiếp tục phát triển năng lực dự báo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa là rất cần thiết.

Thực tế đã chỉ rõ, mức độ thành công hay thất bại trong thực hiện nhiệm vụ của tổ chức, địa phương, ngành phụ thuộc rất nhiều vào khả năng dự báo; tầm nhìn chiến lược của đội ngũ cán bộ, nhất là những người

lãnh đạo, quản lý. Do đó, tại hội nghị cán bộ toàn quốc ngày 23/4/2020 Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng trong quá trình chỉ đạo lựa chọn nhân sự cho Đại hội toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nhấn mạnh các tiêu chí "*phải lựa chọn cho được những cán bộ vừa có phẩm chất đạo đức tốt, trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với Nhân dân, vừa có trí tuệ, tầm nhìn, tư duy chiến lược, có cả đức và tài*"4). Hoặc một trong những bài học mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX đã chỉ ra là *"Nắm chắc tình hình, dự báo sát đúng, giải quyết sớm, kịp thời, dứt điểm các khó khăn, vướng mắc, những bức xúc của người dân ngay tại cơ sở"*5.

4. Giải pháp phát triển năng lực dự báo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã tỉnh Thanh Hóa

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò của năng lực dự báo.

Cần quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về đổi mới tư duy, nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền. Đưa tiêu chí năng lực dự báo vào đánh giá cán bộ, coi đây là một trong những tiêu chuẩn quan trọng của cán bộ lãnh đạo, quản lý. Coi trọng việc xây dựng và phát triển năng lực dự báo, tư duy chiến lược trong đào tạo, bồi dưỡng; nội dung chương trình phải bảo đảm tính khoa học, cơ bản và hệ thống, vừa bảo đảm tính hiện đại, thực tiễn và chuyên môn, nghiệp vụ; quan tâm việc trao đổi kinh nghiệm công tác của học viên (kinh nghiệm thành công, thất bại).

Thứ hai, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thiết kế các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng dự báo, phân tích chính sách, quản trị rủi ro, xây dựng kịch bản phát triển. Tăng cường phương pháp đào tạo theo tình huống, mô phỏng thực tiễn địa phương. Liên kết với các trường chính trị, học viện, cơ sở nghiên cứu để cập nhật tri thức mới về quản trị công, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo. Tăng cường các buổi chia sẻ kinh nghiệm, hội thảo, diễn đàn để đội ngũ lãnh đạo học hỏi lẫn nhau, trao đổi kiến thức và kỹ năng.

Thứ ba, đẩy mạnh chuyển đổi số và xây dựng hệ thống dữ liệu phục vụ dự báo.

Hoàn thiện cơ sở dữ liệu về dân cư, đất đai, kinh tế - xã hội ở cấp xã. Ứng dụng các phần mềm quản lý tích hợp, kết nối liên thông với cấp tỉnh. Tập huấn kỹ năng sử dụng dữ liệu và công cụ phân tích cho cán bộ. Thiết lập hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu chung để chia sẻ thông tin, dữ liệu liên quan đến tình hình kinh tế - xã hội, an ninh trật tự, thiên tai, dịch

[4] Bài phát biểu tại Hội nghị cán bộ toàn quốc ngày 23/4/2020 của Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng

[5] Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh Thanh Hóa, Nxb Thanh Hóa, 2020, tr.76

bệnh, v.v. Xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các phòng, ban, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã để đảm bảo thông tin được thông suốt, kịp thời. Tăng cường giao ban, họp định kỳ, đột xuất để đánh giá tình hình, phân tích, dự báo các vấn động có thể xảy ra và đưa ra các biện pháp ứng phó kịp thời.

Đầu tư, ứng dụng các công nghệ, phần mềm hỗ trợ dự báo, phân tích dữ liệu, mô hình hóa, đưa ra các kịch bản dự báo. Xây dựng hệ thống thông tin quản lý, giám sát tình hình kinh tế - xã hội, an ninh trật tự, thiên tai, dịch bệnh để hỗ trợ công tác dự báo.

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế cung cấp và chia sẻ thông tin.

Trong điều kiện quản trị hiện đại, thông tin không chỉ là nguồn lực đầu vào của quá trình ra quyết định mà còn là nền tảng trực tiếp quyết định chất lượng dự báo. Thực tiễn ở nhiều địa phương cho thấy, một trong những hạn chế lớn của năng lực dự báo ở cấp cơ sở không phải do thiếu công cụ hay phương pháp, mà do thiếu cơ chế cung cấp, kết nối và chia sẻ thông tin một cách kịp thời, đầy đủ và có hệ thống. Vì vậy, việc hoàn thiện cơ chế cung cấp và chia sẻ thông tin giữa các cấp, các ngành và giữa chính quyền với các chủ thể liên quan trở thành yêu cầu cấp thiết.

Trước hết, cần thiết lập và vận hành hiệu quả cơ chế phối hợp giữa các phòng, ban chuyên môn cấp huyện với chính quyền cấp xã trong trao đổi, cung cấp thông tin. Trên thực tế, nhiều lĩnh vực quan trọng như đất đai, quy hoạch, đầu tư, lao động - việc làm, y tế, giáo dục…do các phòng chuyên môn cấp huyện quản lý dữ liệu, trong khi cấp xã lại là nơi trực tiếp xử lý các vấn đề phát sinh. Nếu thiếu sự liên thông thông tin, cán bộ cấp xã sẽ gặp khó khăn trong việc nắm bắt đầy đủ bối cảnh, dẫn đến dự báo thiếu chính xác hoặc chậm trễ.

Do đó, cần xây dựng quy chế phối hợp cụ thể theo hướng: Quy định rõ trách nhiệm cung cấp thông tin định kỳ và đột xuất giữa các phòng, ban với cấp xã, Chuẩn hóa quy trình, nội dung và thời gian chia sẻ thông tin. Tăng cường ứng dụng nền tảng số, hệ thống cơ sở dữ liệu dùng chung nhằm bảo đảm thông tin được cập nhật theo thời gian thực. Thông qua đó, hình thành dòng chảy thông tin thông suốt từ cấp huyện đến cấp xã, tạo điều kiện để cán bộ cơ sở có đầy đủ dữ liệu phục vụ phân tích và dự báo.

Bên cạnh đó, cần xây dựng và phát triển các kênh tham vấn bên ngoài hệ thống hành chính, đặc biệt là với đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và cộng đồng doanh nghiệp.

Trong bối cảnh các vấn đề kinh tế - xã hội ngày càng phức tạp, mang tính liên ngành và có độ bất định cao, việc chỉ dựa vào kinh nghiệm và thông tin nội bộ là không đủ để bảo đảm chất lượng dự báo.

Việc thiết lập cơ chế tham vấn cần được thực hiện theo hướng: Tạo lập mạng lưới chuyên gia tư vấn trong các lĩnh vực như quy hoạch, môi trường, nông nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số, quản trị rủi ro… Tổ chức các diễn đàn đối thoại, hội thảo chuyên đề giữa chính quyền với nhà khoa học và doanh nghiệp. Khuyến khích doanh nghiệp chia sẻ thông tin về xu hướng thị trường, nhu cầu lao động, chuỗi cung ứng, qua đó hỗ trợ chính quyền cơ sở dự báo sát thực tiễn. Đồng thời, cần coi trọng việc khai thác nguồn thông tin từ người dân và cộng đồng, thông qua các kênh phản ánh hiện trường, nền tảng số, hệ thống tiếp nhận kiến nghị, phản ánh. Đây là nguồn dữ liệu quan trọng, phản ánh trực tiếp những vấn đề đang nảy sinh ở cơ sở, giúp nâng cao khả năng phát hiện sớm và dự báo các nguy cơ tiềm ẩn.

Thứ năm, xây dựng môi trường khuyến khích đổi mới, sáng tạo.

Khuyến khích cán bộ đề xuất sáng kiến quản lý; có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Tăng cường kiểm tra, giám sát gắn với đánh giá kết quả thực chất. Xây dựng phong cách làm việc khoa học cho đội ngũ cán bộ theo phương pháp, phong cách tư duy lôgic và tầm nhìn xa trông rộng của Chủ tịch Hồ Chí Minh; cần phải nắm vững về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức và cá nhân; những chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước; thực trạng của đơn vị, địa phương; phân tích, đánh giá đúng đặc điểm tình hình, bối cảnh trong nước, quốc tế; nhận diện những thuận lợi, khó khăn, cơ hội, thách thức đang đặt ra; phát hiện những mâu thuẫn cần phải giải quyết; đây là cơ sở khách quan để xác định mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp cần phải thực hiện.

Thứ sáu, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển chọn và đánh giá cán bộ.

Lựa chọn, bố trí cán bộ có tư duy chiến lược, năng lực phân tích tốt. Đổi mới tiêu chí đánh giá theo hướng coi trọng kết quả dự báo và hiệu quả thực tiễn. Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, nhất là đánh giá và sử dụng cán bộ lãnh đạo; phải đảm bảo công bằng, khách quan trong đánh giá và sử dụng cán bộ; ưu tiên những cán bộ được đào tạo bài bản, có trình độ, năng lực, khả năng dự báo tốt, tư duy hệ thống, có khả năng ứng biến với những tình huống khách quan; mạnh dạn dám làm, dám đổi mới, sáng tạo;

giao nhiệm vụ cho cán bộ có năng lực đảm nhận để kiểm tra kết quả thực hiện - đây là cách đánh giá khách quan, chính xác. Thường xuyên đánh giá năng lực dự báo của đội ngũ lãnh đạo, cán bộ, công chức để có những điều chỉnh, bổ sung kịp thời. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác dự báo và ứng phó với các tình huống. Khen thưởng, biểu dương các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong công tác dự báo và ứng phó với các tình huống.

Tóm lại, Phát triển năng lực dự báo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã tỉnh Thanh Hóa là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh đổi mới và hội nhập hiện nay. Năng lực dự báo không chỉ là kỹ năng chuyên môn mà còn là biểu hiện của tư duy chiến lược, bản lĩnh chính trị và tinh thần trách nhiệm trước nhân dân. Để đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh, cần triển khai đồng bộ các giải pháp từ nâng cao nhận thức, đổi mới đào tạo, thúc đẩy chuyển đổi số đến hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ. Chỉ khi đội ngũ cán bộ cấp xã có tầm nhìn, khả năng dự báo tốt, chính quyền cơ sở mới thực sự trở thành nền tảng vững chắc của hệ thống chính trị, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển của tỉnh Thanh Hóa đến năm 2030, tầm nhìn 2045; Thanh Hoá là tỉnh giàu đẹp, văn minh và hiện đại; tỉnh phát triển toàn diện và kiểu mẫu của cả nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

(1) Hoàng Phê (Chủ biên): Từ điển tiếng Việt, Nxb Đà Nẵng, HN, 2009.

(2) Từ điển Tiếng việt thông dụng. Nxb. Giáo dục, HN,1996, tr 67.

(3) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: *Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị - hành chính - Một số kỹ năng cơ bản trong lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2014, tr.12.

(4) Bài phát biểu tại Hội nghị cán bộ toàn quốc ngày 23/4/2020 của Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng.

(5) Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh Thanh Hóa, Nxb Thanh Hóa, 2020, tr.76.

MỘT SỐ ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT HỘ TỊCH NĂM 2026

ThS. Lê Thị Hương
Phó Trưởng khoa, Khoa Nhà nước và pháp luật
ThS. Hoàng Thị Hiền
GV, Phòng QLĐT, BD và NCKH

Đăng ký và quản lý hộ tịch là chế định pháp lý then chốt, có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm quyền nhân thân, quyền con người và quyền công dân. Sau hơn một thập kỷ thi hành, Luật Hộ tịch năm 2014 đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập trước yêu cầu đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia. Phương thức đăng ký, quản lý hộ tịch vẫn còn dựa nhiều vào hồ sơ giấy phân tán; thẩm quyền giải quyết thủ tục hành chính còn gắn chặt với địa giới cư trú; một số thủ tục còn nhiều bước trung gian, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về đơn giản hóa, hiện đại hóa và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập nêu trên và đáp ứng yêu cầu đổi mới phương thức đăng ký, quản lý hộ tịch trong bối cảnh chuyển đổi số, ngày 23/4/2026, Quốc hội khóa XVI đã thông qua Luật Hộ tịch năm 2026 (Luật số 03/2026/QH16). Luật gồm 4 chương, 30 điều (giảm 3 chương và 47 điều so với Luật Hộ tịch năm 2014) và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/3/2027. Việc nghiên cứu, nắm vững các quy định của Luật Hộ tịch năm 2026, đặc biệt là những điểm mới so với Luật Hộ tịch năm 2014, có ý nghĩa thiết thực đối với công tác giảng dạy lý luận nhà nước và pháp luật, đồng thời góp phần nâng cao nhận thức pháp lý và năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở.

Trên cơ sở so sánh, đối chiếu trực tiếp với Luật Hộ tịch năm 2014, có thể khái quát 10 điểm mới cốt lõi của Luật Hộ tịch năm 2026 như sau:

Một là, bổ sung người gốc Việt Nam chưa xác định được quốc tịch vào đối tượng đăng ký hộ tịch.

Theo khoản 1 Điều 5 Luật Hộ tịch năm 2026, bên cạnh công dân Việt Nam, người nước ngoài và người không quốc tịch, người gốc Việt chưa xác định quốc tịch đang sinh sống tại Việt Nam chính thức có quyền và nghĩa vụ đăng ký hộ tịch. Quy định này khắc phục khoảng trống pháp lý tại khoản 1 Điều 6 Luật Hộ tịch năm 2014, vốn chỉ giới hạn ở người thường trú. Đây là điểm mới mang tính nhân văn sâu sắc, đồng bộ với Luật Căn cước năm 2023, giúp giải quyết triệt để vướng mắc thực tiễn cho bộ phận đồng bào di cư tự do thất lạc giấy tờ, tạo cơ sở pháp lý vững chắc để bảo đảm quyền nhân thân và an sinh xã hội cho nhóm người yếu thế.

Hai là, chuẩn hóa thời hạn giải quyết thủ tục hộ tịch là 24 giờ.

Theo khoản 3, Điều 3 Luật Hộ tịch năm 2026, những việc hộ tịch không quy định thời hạn cụ thể bắt buộc phải giải quyết trong vòng 24 giờ kể từ thời điểm nhận đủ hồ sơ hợp lệ; nếu từ chối phải nêu rõ lý do bằng văn bản (khoản 2 Điều 3). So với quy định mang tính định tính "giải quyết ngay trong ngày" tại khoản 3 Điều 5 Luật Hộ tịch năm 2014, việc định lượng chuẩn xác "24 giờ" là bước tiến đột phá, giúp loại bỏ sự tùy nghi trong tiếp nhận, xử lý hồ sơ, đồng thời tạo cơ sở minh bạch để công dân và cơ quan quản lý giám sát tiến độ thực thi công vụ trên môi trường điện số 24/7.

Ba là, thiết lập nguyên tắc "chỉ cung cấp thông tin một lần" và liên thông dữ liệu.

Theo khoản 6 và khoản 7 Điều 3 Luật Hộ tịch năm 2026, cơ quan hộ tịch có trách nhiệm chủ động khai thác, tra cứu cơ sở dữ liệu liên quan và không được yêu cầu người dân nộp, xuất trình giấy tờ đã có trong hệ thống. Quy định này khắc phục triệt để hạn chế của Luật Hộ tịch năm 2014 khi luôn buộc công dân tự nộp lại giấy tờ cho từng thủ tục riêng biệt. Điểm mới này hiện thực hóa nguyên tắc quản trị số tiên tiến, chuyển gánh nặng kiểm tra thông tin sang cơ quan nhà nước, qua đó xóa bỏ sự trùng lặp hồ sơ và tiết kiệm tối đa thời gian, chi phí cho xã hội.

Bốn là, thẩm quyền đăng ký hộ tịch hoàn toàn không phụ thuộc nơi cư trú.

Khoản 1 Điều 8 Luật Hộ tịch năm 2026 quy định UBND cấp xã thực hiện đăng ký các sự kiện, thông tin hộ tịch mà "không phụ thuộc vào nơi cư trú của cá nhân", đồng thời cho phép Chủ tịch UBND cấp xã ủy quyền ký giấy tờ hộ tịch theo quy định (trừ Giấy khai sinh, Giấy chứng nhận kết hôn và việc có yếu tố nước ngoài). Khác với Luật Hộ tịch năm 2014 vốn gắn chặt thẩm quyền với nơi thường trú hoặc tạm trú, điểm mới này xuất phát từ nền tảng dữ liệu số hóa toàn quốc, giúp người dân thuận tiện đăng ký tại bất kỳ UBND cấp xã nào, tiết kiệm chi phí đi lại và phân bổ hợp lý khối lượng công việc giữa các địa phương.

Năm là, công nhận giá trị pháp lý của dữ liệu và bản điện tử giấy tờ hộ tịch.

Theo khoản 3 Điều 9 Luật Hộ tịch năm 2026, dữ liệu hộ tịch điện tử gồm bản điện tử giấy tờ hộ tịch và dữ liệu trong Cơ sở dữ liệu hộ tịch có giá trị pháp lý tương đương bản giấy khi thực hiện thủ tục hành chính và các giao dịch khác. Quy định này đã khắc phục hạn chế của Luật Hộ tịch năm 2014 khi chỉ công nhận bản giấy là căn cứ chứng minh duy nhất. Điểm mới mang tính đột phá này đã tháo gỡ triệt để "nút thắt" pháp lý cốt lõi, tạo nền tảng vững chắc để vận hành dịch vụ công trực tuyến toàn trình và chấm dứt tình trạng

lạm dụng thủ tục sao y, chứng thực giấy tờ tốn kém.

Bảy là, bổ sung cơ chế đăng ký hộ tịch chủ động (tự động hóa thủ tục).

Theo khoản 2 Điều 15, khoản 2 Điều 20 và Điều 29 Luật Hộ tịch năm 2026, UBND cấp xã có trách nhiệm chủ động thực hiện đăng ký khai sinh, khai tử khi nhận được dữ liệu kết nối, chia sẻ tự động từ cơ sở y tế (áp dụng thống nhất toàn quốc chậm nhất từ 01/01/2031). So với cơ chế thụ động tại Luật Hộ tịch năm 2014 vốn buộc người dân phải tự đi đăng ký trong hạn luật định (60 ngày đối với khai sinh), đây là bước đột phá thể hiện tư duy chính quyền chủ động phục vụ. Điểm mới này bảo đảm trẻ em sinh ra được lập tức xác lập quyền nhân thân, cấp thẻ bảo hiểm y tế và sự kiện khai tử được cập nhật kịp thời, hạn chế sai lệch dữ liệu cũng như phòng ngừa trục lợi chính sách.

Tám là, bổ sung "tình trạng hôn nhân" vào danh mục nội dung đăng ký hộ tịch cốt lõi.

Khoản 1 Điều 4 Luật Hộ tịch năm 2026 chính thức xác định "tình trạng hôn nhân" là một trong những nội dung đăng ký hộ tịch cốt lõi. Khác với Điều 3 Luật Hộ tịch năm 2014 vốn không xếp tình trạng hôn nhân vào nội dung đăng ký mà chỉ quản lý phân tán qua thủ tục cấp giấy xác nhận đơn lẻ, quy định mới giúp đưa toàn bộ thông tin nhân thân (độc thân, kết hôn, ly hôn) vào hệ thống dữ liệu tập trung, liên thông trên phạm vi toàn quốc. Điểm mới này vừa giúp tra cứu, xác minh thông tin nhanh chóng, vừa ngăn chặn triệt để hành vi lợi dụng kẽ hở xin cấp xác nhận nhiều nơi để vi phạm pháp luật hôn nhân hoặc thực hiện các giao dịch dân sự bất hợp pháp.

Chín là, mở rộng toàn diện phạm vi và thẩm quyền thay đổi thông tin hộ tịch.

Khoản 2 và khoản 3 Điều 19 Luật Hộ tịch năm 2026 cho phép điều chỉnh đa dạng các sự kiện: thay đổi họ tên, quê quán, dân tộc, thông tin nhân thân khi nhận con nuôi, cải chính sai sót và bổ sung thông tin biến động; đồng thời áp dụng cho cả công dân trong nước, người định cư ở nước ngoài, người nước ngoài và người gốc Việt chưa xác định quốc tịch đã đăng ký hộ tịch tại Việt Nam. So với phạm vi rất hẹp tại khoản 1 Điều 26 Luật Hộ tịch năm 2014 (chỉ gồm đổi họ tên và cha mẹ trong khai sinh), điểm mới này xuất phát từ đòi hỏi thực tiễn phát sinh nhiều quan hệ nhân thân phức tạp, giúp bảo đảm quyền tự quyết chính đáng của cá nhân và duy trì tính "đúng, đủ, sạch, sống" của dữ liệu số.

Mười là, nâng cấp Cơ sở dữ liệu hộ tịch thành Cơ sở dữ liệu quốc gia tập trung, thống nhất.

Khoản 1 Điều 24 và Điều 25 Luật Hộ tịch năm 2026 xác định Cơ sở dữ liệu hộ tịch là cơ sở dữ liệu quốc gia, được xây dựng tập trung, thống nhất từ trung ương đến địa phương do Bộ Tư pháp trực tiếp quản lý. Khác với mô hình quản lý bán

điện tử, lưu trữ phân tán cục bộ và phụ thuộc nặng nề vào sổ hộ tịch giấy theo Luật Hộ tịch năm 2014, quy định mới tạo lập "trục xương sống" dữ liệu số dùng chung trên phạm vi toàn quốc. Đây là hạ tầng nền tảng then chốt để kết nối liên thông với các hệ thống dữ liệu chuyên ngành khác, phục vụ quản trị nhà nước hiện đại dựa trên dữ liệu và hoạch định chính sách dân sinh hiệu quả.

Việc ban hành Luật Hộ tịch năm 2026 có ý nghĩa quan trọng trên các phương diện chủ yếu sau:

Thứ nhất, thể chế hóa kịp thời chủ trương chuyển đổi số và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Năm của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân.

Đạo luật cụ thể hóa quan điểm của Đảng về cải cách tư pháp và hiện đại hóa nền hành chính công, chuyển tư duy từ "quản lý công dân" sang "phục vụ công dân", lấy sự thuận tiện, hài lòng của người dân làm thước đo hiệu quả.

Thứ hai, bảo đảm tối đa quyền nhân thân, quyền con người và quyền công dân.

Luật mở rộng diện chủ thể được bảo đảm quyền đăng ký hộ tịch, xóa bỏ rào cản địa giới hành chính, tạo điều kiện thuận lợi nhất để mọi cá nhân thụ hưởng các dịch vụ an sinh xã hội, giáo dục và y tế.

Thứ ba, tối ưu hóa nguồn lực và giảm chi phí xã hội.

Việc hình thành Cơ sở dữ liệu quốc gia về hộ tịch tập trung, thống nhất kết nối liên thông với các cơ sở dữ liệu chuyên ngành khác (Căn cước, Y tế, Bảo hiểm, Giáo dục...) giúp loại bỏ hoàn toàn tình trạng sao y, chứng thực giấy tờ nhiều lần, tiết kiệm hàng nghìn tỷ đồng và thời gian cho xã hội.

Thứ tư, nâng cao tính chuyên nghiệp, minh bạch và liêm chính của nền công vụ.

Luật chuẩn hóa thời hạn giải quyết định lượng cụ thể, thiết lập quy trình giải quyết trên môi trường số, giảm thiểu sự can thiệp chủ quan và phòng ngừa nguy cơ tiêu cực, nhũng nhiễu trong công tác tư pháp - hộ tịch cơ sở.

Như vậy, Luật Hộ tịch năm 2026 (Luật số 03/2026/QH16) đánh dấu bước đột phá trong tư duy lập pháp, chuyển mạnh từ "quản lý hành chính" sang "phục vụ kiến tạo" và xác lập hạ tầng số vững chắc cho công tác tư pháp. Để đạo luật phát huy hiệu quả thực thi từ ngày 01/3/2027, cần triển khai đồng bộ 4 nhiệm vụ trọng tâm: sớm hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn và quy chuẩn số hóa dữ liệu hộ tịch lịch sử; hiện đại hóa hạ tầng công nghệ và bảo mật dữ liệu tại cơ sở; nâng cao năng lực thực thi công vụ cho công chức cơ sở; đồng thời đẩy mạnh truyền thông chính sách về quyền đăng ký hộ tịch không phụ thuộc nơi cư trú và giá trị bản điện tử để người dân chủ động thụ hưởng tiện ích tối đa./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Luật Hộ tịch số 60/2014/QH13* ngày 20/11/2014.

2. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2023), *Luật Căn cước số 26/2023/QH15* ngày 27/11/2023.

3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2026), *Luật Hộ tịch số 03/2026/QH16* ngày 23/4/2026.

ĐỔI MỚI NGHIÊN CỨU THỰC TẾ GẮN VỚI TỔNG KẾT THỰC TIỄN - YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH THANH HÓA TRONG VẬN HÀNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

ThS. Bùi Thị Hồng
GV, Khoa Nhà nước và pháp luật

Nghiên cứu thực tế và tổng kết thực tiễn là những nhiệm vụ quan trọng, gắn trực tiếp với chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. Giai đoạn 2021 - 2025, hoạt động khoa học của Nhà trường đạt nhiều kết quả nổi bật, từng bước tạo sự gắn kết giữa nghiên cứu, đào tạo và thực tiễn. Trong bối cảnh vận hành chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng nhiệm vụ mới và xây dựng Trường Chính trị đạt chuẩn mức 2, nghiên cứu thực tế cần được tiếp cận ở tầm cao hơn: từ "đi thực tế" sang nghiên cứu, phát hiện, phân tích và tổng kết những vấn đề đặt ra từ thực tiễn; qua đó chuyển hóa kết quả nghiên cứu thành sản phẩm khoa học phục vụ đào tạo, bồi dưỡng, lãnh đạo, quản lý và phát triển địa phương.

Nghiên cứu thực tế - một bộ phận cấu thành năng lực khoa học

Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa có chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị ở địa phương; đồng thời nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và phát triển địa phương. Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 của Ban Bí thư tiếp tục xác định nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn là một trong những nhiệm vụ quan trọng của trường chính trị tỉnh, thành phố.

Nhận thức rõ yêu cầu đó, giai đoạn 2021-2025, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đã nghiên cứu thành công 05 đề tài khoa học cấp tỉnh, đang triển khai 06 đề tài cấp tỉnh; hoàn thành 28 đề tài, đề án cấp trường; tổ chức 01 hội thảo khoa học cấp bộ, 13 hội thảo cấp tỉnh, 30 hội thảo cấp trường; xuất bản 35 cuốn sách tham khảo, chuyên khảo và tài liệu bồi dưỡng; thực hiện 10 nhiệm vụ tổng kết thực tiễn cấp tỉnh và phát hành 20 số Tập san với khoảng 30.000 cuốn phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Những kết quả trên cho thấy hoạt động khoa học của Nhà trường ngày càng đi vào chiều sâu, gắn hơn với những vấn đề thực tiễn của tỉnh. Tuy nhiên, yêu cầu đặt ra hiện nay không chỉ là tăng số lượng hoạt động nghiên cứu, mà quan trọng hơn là nâng cao giá

trị khoa học và giá trị thực tiễn của kết quả nghiên cứu.

Vấn đề cần quan tâm là: Sau mỗi chuyến nghiên cứu thực tế, những vấn đề gì được phát hiện? Kết quả nào được tiếp tục nghiên cứu, tổng kết? Bao nhiêu kết quả được chuyển hóa thành bài giảng, tài liệu bồi dưỡng, tình huống giảng dạy, bài viết khoa học hoặc kiến nghị phục vụ lãnh đạo, quản lý?

Từ đó có thể thấy, đổi mới nghiên cứu thực tế cần được đánh giá không chỉ bằng số lần đi thực tế, mà quan trọng hơn là chất lượng vấn đề được phát hiện và giá trị của sản phẩm được tạo ra sau nghiên cứu.

Từ "đi thực tế" đến "nghiên cứu thực tiễn"

"Đi thực tế" và "nghiên cứu thực tế" có quan hệ chặt chẽ nhưng không đồng nhất. Nếu đi thực tế chủ yếu là quá trình tiếp cận, quan sát, tìm hiểu thì nghiên cứu thực tế đòi hỏi phải có mục tiêu, nội dung, phương pháp và sản phẩm rõ ràng, hướng tới nhận diện, phân tích và lý giải những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn.

Thực tế hoạt động nghiên cứu cho thấy, nếu chỉ dừng ở nghe báo cáo, tham quan mô hình, ghi chép thông tin và xây dựng báo cáo thu hoạch thì khả năng phát hiện những vấn đề có giá trị khoa học còn hạn chế. Những vấn đề này cũng từng được Nhà trường nhận diện trong các nghiên cứu về nâng cao chất lượng nghiên cứu thực tế của giảng viên.

Trong điều kiện mới, cần chuyển mạnh từ tư duy "đi thực tế để biết" sang "đi thực tế để nghiên cứu". Một hoạt động nghiên cứu thực tế có chất lượng phải trả lời được những câu hỏi cơ bản: Thực tiễn đang diễn ra như thế nào? Vấn đề gì đang đặt ra? Nguyên nhân là gì? Địa phương đang giải quyết ra sao? Kết quả đến đâu? Kinh nghiệm nào có thể khái quát và vận dụng?

Theo đó, giảng viên không chỉ thu thập thông tin mà phải xử lý thông tin; không chỉ mô tả hiện tượng mà phải phân tích bản chất; không chỉ ghi nhận cách làm mà phải đánh giá hiệu quả và khả năng vận dụng. Đây chính là quá trình chuyển từ "biết thực tiễn" sang "hiểu thực tiễn"; từ "mô tả thực tiễn" sang "tổng kết thực tiễn".

Chính quyền địa phương hai cấp - những vấn đề mới đặt ra từ thực tiễn

Việc sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp tạo ra những thay đổi quan trọng về tổ chức bộ máy, phương thức lãnh đạo, quản lý, điều hành và thực thi công vụ ở địa phương. Trong đó, cấp xã ngày càng giữ vị trí trực tiếp trong tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách, cung ứng dịch vụ công và giải quyết các vấn đề phát sinh từ đời sống nhân dân.

Thực tiễn mới đặt ra nhiều vấn đề cần nghiên cứu như: tổ chức và vận hành chính quyền cấp xã sau sắp xếp;

phân công, phân cấp và phối hợp thực hiện nhiệm vụ; năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức; cải cách hành chính, chuyển đổi số; giải quyết thủ tục hành chính; tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo; thực hiện dân chủ ở cơ sở; công tác dân vận; xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và phát triển kinh tế - xã hội trong không gian hành chính mới.

Đây cũng là những vấn đề Nhà trường đang từng bước tiếp cận bằng hoạt động nghiên cứu khoa học. Năm 2026, Nhà trường triển khai nghiên cứu về nâng cao năng lực thực thi công vụ của công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, tổ chức khảo sát thực tế nhằm đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới. Đồng thời, Nhà trường triển khai nghiên cứu về nâng cao năng lực tổng kết thực tiễn cho đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị trên địa bàn tỉnh.

Như vậy, thực tiễn mới đặt ra đồng thời hai yêu cầu: nghiên cứu những vấn đề mới ở cơ sở và nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên trong phát hiện, phân tích, khái quát và tổng kết những vấn đề đó.

Tổng kết thực tiễn - khâu chuyển hóa giá trị của nghiên cứu

Nếu nghiên cứu thực tế là quá trình tiếp cận, phát hiện và nhận diện thực tiễn thì tổng kết thực tiễn là quá trình phân tích, khái quát, lý giải và rút ra những kinh nghiệm, bài học có giá trị tham khảo, vận dụng.

Vì vậy, hai hoạt động này cần được tổ chức trong một quy trình thống nhất: Phát hiện vấn đề → nghiên cứu thực tế → phân tích, đánh giá → tổng kết thực tiễn → nghiên cứu khoa học → chuyển hóa thành sản phẩm đào tạo, bồi dưỡng và tham mưu.

Đề án cử cán bộ, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đi thực tế có kỳ hạn giai đoạn 2026 - 2030 đã thể hiện rõ định hướng này. Nội dung nghiên cứu phải gắn với chương trình đào tạo, bồi dưỡng, nhiệm vụ chính trị của Nhà trường, tập trung vào những vấn đề nổi cộm, nảy sinh ở cơ sở, những mô hình, cách làm cần nghiên cứu. Đặc biệt, giảng viên đi thực tế có kỳ hạn phải có đề xuất sáng kiến, giải pháp, kiến nghị và vận dụng kết quả nghiên cứu vào bài giảng, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn.

Đây là điểm cần tiếp tục phát huy. Một chuyến nghiên cứu thực tế nếu được tổ chức tốt không chỉ tạo ra một báo cáo thu hoạch mà còn có thể hình thành bài viết khoa học, tình huống giảng dạy, chuyên đề bồi dưỡng, sáng kiến, hướng nghiên cứu mới hoặc kiến nghị chính sách.

Vì vậy, giá trị của nghiên cứu thực tế cần được đánh giá bằng chất lượng tri thức và sản phẩm được tạo ra, không đơn thuần bằng thời gian hay số lần đi thực tế.

Hình thành chuỗi giá trị trong hoạt động khoa học

Từ thực tiễn hoạt động khoa học những năm qua, Nhà trường có điều kiện để hình thành một chuỗi liên kết chặt chẽ: Thực tiễn cơ sở → phát hiện vấn đề → nghiên cứu thực tế → tổng kết thực tiễn → nghiên cứu khoa học → hội thảo, trao đổi học thuật → bài viết, Tập san, sách, tài liệu → bài giảng, chương trình bồi dưỡng → kiến nghị, tham mưu.

Điểm quan trọng là mỗi vấn đề thực tiễn không nên chỉ tạo ra một sản phẩm đơn lẻ. Một kết quả khảo sát có thể trở thành dữ liệu cho đề tài; kết quả đề tài có thể được trao đổi tại hội thảo; những phát hiện có giá trị có thể chuyển hóa thành bài viết, chuyên đề bồi dưỡng, tình huống giảng dạy hoặc kiến nghị đối với cơ quan có thẩm quyền.

Khi đó, hoạt động khoa học không chỉ nhằm hoàn thành nhiệm vụ được giao mà thực sự trở thành nguồn lực tri thức phục vụ Nhà trường và địa phương.

Một số hướng đổi mới

Thứ nhất, lựa chọn vấn đề nghiên cứu từ yêu cầu thực tiễn của tỉnh.

Các khoa, phòng cần chủ động phát hiện những vấn đề mới, khó, phức tạp trong quá trình vận hành chính quyền địa phương hai cấp; ưu tiên những vấn đề có ý nghĩa trực tiếp đối với chất lượng lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Thứ hai, đổi mới phương pháp nghiên cứu theo hướng chuyên sâu, chủ động và có mục tiêu.

Bên cạnh nghe báo cáo, trao đổi, cần tăng cường khảo sát, phỏng vấn, quan sát, nghiên cứu hồ sơ, phân tích tình huống và tham dự hoạt động thực tiễn phù hợp. Đề án của Nhà trường cũng định hướng đa dạng hóa phương thức nghiên cứu thông qua điều tra, khảo sát và tham dự hoạt động của cấp ủy, HĐND, UBND, tiếp công dân, kiểm tra, giám sát.

Thứ ba, gắn nghiên cứu thực tế với chuyên môn và nhiệm vụ khoa học của từng giảng viên.

Mỗi giảng viên cần xác định rõ vấn đề nghiên cứu, mục tiêu, sản phẩm và khả năng sử dụng kết quả cho bài giảng, chương trình bồi dưỡng hoặc nhiệm vụ khoa học. Qua đó, từng bước hình thành đội ngũ giảng viên vừa vững lý luận, vừa sâu sát thực tiễn.

Thứ tư, xây dựng cơ sở dữ liệu thực tiễn dùng chung của Nhà trường.

Cần từng bước lưu trữ có hệ thống các mô hình, điển hình, tình huống quản lý, sáng kiến, cách làm hiệu quả, khó khăn, vướng mắc và vấn đề mới phát sinh từ cơ sở. Đây là nguồn tư liệu quan trọng phục vụ nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và đổi mới đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ năm, tăng cường liên kết hai chiều giữa Nhà trường và địa phương.

Địa phương không chỉ là nơi cung cấp thông tin mà cần trở thành đối tác nghiên cứu. Nhà trường cung cấp phương pháp, năng lực phân tích và tổng kết; địa phương cung cấp vấn đề, dữ liệu và thực tiễn. Sự phối hợp này góp phần nâng cao tính khoa học, tính thực tiễn và khả năng ứng dụng của sản phẩm nghiên cứu.

Để mỗi chuyến đi thực tế trở thành một hành trình phát hiện và tổng kết thực tiễn. Những thay đổi trong tổ chức chính quyền địa phương, cải cách hành chính, chuyển đổi số và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đang tạo ra không gian thực tiễn phong phú cho hoạt động khoa học của Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa. Đây cũng là cơ hội để Nhà trường nâng cao năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và thực hiện tốt hơn chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Điều quan trọng là cần thay đổi cách tiếp cận: đi thực tế không phải để có thêm một báo cáo; nghiên cứu khoa học không chỉ để hoàn thành một nhiệm vụ; viết bài không chỉ để có thêm một sản phẩm công bố. Mục tiêu sâu xa hơn là nhận diện đúng vấn đề của thực tiễn, lý giải đúng nguyên nhân, khái quát được kinh nghiệm và tạo ra những tri thức có khả năng phục vụ thực tiễn.

Đổi mới nghiên cứu thực tế gắn với tổng kết thực tiễn vì vậy không chỉ là yêu cầu đối với hoạt động khoa học, mà còn là giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và khả năng cung cấp luận cứ khoa học phục vụ lãnh đạo, quản lý của tỉnh.

Trong giai đoạn 2026 - 2030, nếu Đề án cử cán bộ, giảng viên đi thực tế có kỳ hạn được triển khai gắn chặt với nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn, Nhà trường sẽ tạo được vòng tuần hoàn.

Thực tiễn nuôi dưỡng nghiên cứu; nghiên cứu soi sáng thực tiễn; thực tiễn làm giàu bài giảng; bài giảng nâng cao năng lực cán bộ; năng lực cán bộ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Đó là hướng đi thiết thực để Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa tiếp tục khẳng định vai trò trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn của tỉnh, đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường Chính trị chuẩn mức 2 và đóng góp thiết thực vào sự phát triển của Thanh Hóa trong giai đoạn mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư (2026), Quy định số 393-QĐ/TW ngày 05/01/2026 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Ban Bí thư (2026), Quy định số 396-QĐ/TW ngày 06/01/2026 về trường chính trị chuẩn. của Nhà trường

3. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2026), Quyết định số 988-QĐ/HVCTQG ngày 20/3/2026 ban hành Quy chế giảng viên trường chính trị.

4. Tỉnh ủy Thanh Hóa (2026), Đề án cử cán bộ, giảng viên Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa đi thực tế có kỳ hạn, giai đoạn 2026 - 2030.

5. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa (2025 - 2026), Các bài viết, tin hoạt động khoa học về nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn, năng lực thực thi công vụ của công chức cấp xã và hoạt động nghiên cứu khoa học

PHÁT HUY VAI TRÒ CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN NGÀNH DÂN TỘC, TÔN GIÁO TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ, CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GẮN VỚI VẬN HÀNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 2 CẤP Ở THANH HÓA

Đồng chí Vũ Trí Thức
Sở Dân tộc và Tôn giáo tỉnh Thanh Hoá

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực chính của mô hình tăng trưởng mới; đồng thời yêu cầu vận hành đồng bộ, thông suốt mô hình tổ chức mới, tiếp tục phân định rõ thẩm quyền, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và lấy hiệu quả phục vụ Nhân dân làm thước đo. Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị tiếp tục đặt chuyển đổi số trong mối quan hệ trực tiếp với đổi mới phương thức quản trị, cải cách hành chính và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Trong bối cảnh chính quyền địa phương 2 cấp đã đi vào vận hành ổn định, yêu cầu đặt ra không chỉ là có hạ tầng số, phần mềm hay quy trình điện tử, mà quan trọng hơn là chuyển đổi tư duy, phương pháp làm việc và trách nhiệm công vụ của từng cán bộ, đảng viên.

Đối với Thanh Hóa, yêu cầu này càng có ý nghĩa bởi tỉnh có địa bàn rộng, quy mô dân số lớn, 166 xã, phường, nhiều khu vực miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và địa bàn có hoạt động tín ngưỡng, tôn giáo phong phú. Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2025-2030 xác định lấy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực then chốt; phấn đấu duy trì Chỉ số đổi mới sáng tạo cấp địa phương (PII) và Chỉ số chuyển đổi số cấp tỉnh (DTI) trong nhóm 10 tỉnh, thành phố dẫn đầu cả nước, tỷ trọng kinh tế số trong GRDP đạt 30% vào năm 2030.

Thực tế tại Thanh Hóa cho thấy cấp xã đang đảm nhiệm khối lượng nhiệm vụ rất lớn sau phân cấp, ủy quyền, trong đó có những nhiệm vụ mới thuộc lĩnh vực dân tộc, tôn giáo. Trong bối cảnh đó, cán bộ, đảng viên ngành dân tộc, tôn giáo giữ vai trò quan trọng, vừa là lực lượng trực tiếp tham mưu cho cấp ủy, chính quyền trong tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách về dân tộc, tôn giáo, vừa là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với đồng bào các dân tộc, các tổ chức, chức sắc, chức việc và tín đồ tôn giáo. Nếu được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng số, phương pháp quản trị hiện đại và tinh thần trách nhiệm, đội ngũ này có thể góp phần quan trọng đưa chuyển đổi số

và cải cách hành chính đi vào thực chất, nhất là ở những địa bàn miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng có đông đồng bào theo tôn giáo; qua đó nâng cao chất lượng quản lý nhà nước, rút ngắn khoảng cách giữa chính quyền với người dân, tăng cường tính công khai, minh bạch và củng cố niềm tin, sự đồng thuận của Nhân dân.

Vì vậy, phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu, năng lực số và tinh thần phục vụ của cán bộ, đảng viên nói chung và cán bộ, đảng viên ngành Dân tộc, Tôn giáo nói riêng là một trong những điều kiện quyết định để các mục tiêu đó đi vào thực chất.

1. Yêu cầu mới đối với cán bộ, đảng viên làm công tác dân tộc, tôn giáo trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp

Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 quy định đơn vị hành chính được tổ chức thành 2 cấp, gồm cấp tỉnh và cấp xã. Khi giảm tầng nấc trung gian, nhiều nhiệm vụ trước đây qua cấp huyện được phân định lại cho cấp tỉnh hoặc cấp xã; cùng với đó là yêu cầu phân cấp, phân quyền mạnh hơn, rõ trách nhiệm hơn và xử lý công việc trực tiếp hơn. Mô hình mới vì thế không đơn thuần là thay đổi sơ đồ tổ chức, mà là thay đổi phương thức quản trị: cấp tỉnh phải mạnh về chiến lược, thể chế, điều phối, kiểm tra; cấp xã phải mạnh về thực thi, gần dân, sát dân và giải quyết công việc ngay từ cơ sở.

Trong lĩnh vực dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, Nghị định số 124/2025/NĐ-CP của Chính phủ và Thông tư số 02/2025/TT-BDTTG đã phân định cụ thể thẩm quyền giữa cấp tỉnh và cấp xã; phòng chuyên môn thuộc UBND cấp xã trực tiếp tham mưu nhiều nội dung về chính sách dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo. Tỉnh Thanh Hóa cũng đã ban hành Quyết định số 97/2025/QĐ-UBND phân cấp cho Sở Dân tộc và Tôn giáo thực hiện một số nhiệm vụ thuộc thẩm quyền của UBND tỉnh trong lĩnh vực tín ngưỡng, tôn giáo. Phân cấp sâu hơn đồng nghĩa với việc mỗi cán bộ phải nắm chắc thẩm quyền, quy trình, thời hạn và chịu trách nhiệm rõ hơn về chất lượng tham mưu. Nếu tư duy vẫn theo lối "chuyển hồ sơ", chờ xin ý kiến nhiều tầng nấc, hoặc chỉ số hóa hình thức mà không thiết kế lại quy trình, thì ưu thế của mô hình mới sẽ bị hạn chế.

Với chính quyền địa phương 2 cấp, yêu cầu cán bộ, đảng viên làm công tác dân tộc, tôn giáo trước hết thể hiện ở việc phải trực tiếp thực hiện và chịu trách nhiệm nhiều hơn đối với các nhiệm vụ được phân cấp về cơ sở. Cán bộ cấp xã phải chủ động rà soát, nắm chắc tình hình dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo trên địa bàn; quản lý, cập nhật thông tin về đồng bào dân tộc thiểu số, người có uy tín, chức sắc, chức việc, cơ sở và các hoạt động tôn giáo; tiếp nhận, hướng dẫn và giải quyết các thủ tục,

thông báo về hoạt động tín ngưỡng, tôn giáo thuộc thẩm quyền; theo dõi việc tổ chức lễ hội tín ngưỡng, các cuộc lễ, hoạt động giảng đạo, quyên góp và các hoạt động tôn giáo khác theo quy định. Đồng thời, cán bộ phải trực tiếp xuống cơ sở, gặp gỡ chức sắc, chức việc, người có uy tín và đồng bào để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng; phát hiện sớm những vấn đề phát sinh liên quan đến đất đai, cơ sở thờ tự, hoạt động tôn giáo, chính sách dân tộc, an sinh xã hội để tham mưu giải quyết ngay từ cơ sở. Trong quá trình đó, cán bộ, đảng viên phải sử dụng thành thạo các nền tảng số, cập nhật và khai thác cơ sở dữ liệu, thực hiện báo cáo điện tử, phối hợp liên ngành và xử lý công việc đúng thẩm quyền, đúng quy trình. Như vậy, yêu cầu mới không chỉ là "nắm tình hình và tuyên truyền, vận động", mà là trực tiếp quản lý, trực tiếp giải quyết, trực tiếp đối thoại và trực tiếp chịu trách nhiệm trước cấp ủy, chính quyền và nhân dân về những nhiệm vụ dân tộc, tôn giáo được giao ở cơ sở.

2. Thực tiễn công tác chuyển đổi số ở ngành Dân tộc, Tôn giáo tỉnh Thanh Hóa

Sau 1 năm 6 tháng triển khai Nghị quyết số 57-NQ/TW, Thanh Hóa đã hình thành những nền tảng quan trọng cho chính quyền số: 100% cơ quan, đơn vị sử dụng hệ thống quản lý văn bản điện tử, hơn 6,2 triệu lượt văn bản được xử lý, tỷ lệ ký số trên 98%; Trung tâm Giám sát, điều hành thông minh của tỉnh vận hành 16 phân hệ; 296 phòng họp trực tuyến kết nối đến 100% xã, phường; 7/12 cơ sở dữ liệu chuyên ngành đã được triển khai; mạng 5G phủ khoảng 45% khu vực dân cư. Phong trào "Bình dân học vụ số" được triển khai tại 100% xã, phường với 4.351 tổ công nghệ số cộng đồng và gần 16.000 thành viên. Đây là điều kiện quan trọng để rút ngắn thời gian xử lý công việc, tăng tính minh bạch, chia sẻ dữ liệu và phục vụ người dân tốt hơn.

Tuy nhiên, chuyển đổi số không tự động tạo ra cải cách hành chính. Một quy trình giấy tờ dài nếu chỉ đưa nguyên trạng lên môi trường điện tử thì vẫn là quy trình dài; dữ liệu thiếu chuẩn hóa, không được cập nhật, không liên thông thì chưa thể trở thành nguồn lực phục vụ quản trị; phần mềm hiện đại nhưng cán bộ thiếu kỹ năng, ngại thay đổi hoặc không chịu trách nhiệm đến cùng thì hiệu quả vẫn thấp. Thực tiễn vận hành chính quyền địa phương 2 cấp cho thấy khối lượng và tính chất công việc ở cấp xã tăng lên rõ rệt, nhất là các thủ tục trực tiếp liên quan người dân. Do đó, "nút thắt" trong giai đoạn tới chuyển dần từ thiếu công cụ sang chất lượng sử dụng công cụ, từ số lượng hồ sơ điện tử sang chất lượng dữ liệu và từ yêu cầu biết sử dụng phần mềm sang năng lực quản trị công việc trên môi trường số.

Đặc thù của Thanh Hóa làm cho yêu cầu này càng rõ. Theo kết quả phân định vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2026 - 2030, toàn tỉnh có 78 xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi; đồng bào dân tộc thiểu số có khoảng 701 nghìn người, chiếm hơn 18% dân số toàn tỉnh. Khoảng cách địa lý, điều kiện hạ tầng, kỹ năng số và khả năng tiếp cận dịch vụ công giữa các nhóm dân cư còn không đồng đều. Vì vậy, chuyển đổi số trong lĩnh vực dân tộc và tôn giáo phải bảo đảm nguyên tắc bao trùm: thuận tiện cho cơ quan quản lý nhưng đồng thời phải dễ tiếp cận đối với người dân; tăng sử dụng dịch vụ trực tuyến nhưng không để người yếu thế, người cao tuổi, đồng bào ở vùng khó khăn bị "đứng ngoài" quá trình số hóa.

Từ thực tiễn trên cho thấy, cán bộ, đảng viên nói chung và cán bộ, đảng viên ngành Dân tộc, Tôn giáo nói riêng phải đi đầu trong thay đổi tư duy quản trị. Mỗi nhiệm vụ cần được nhìn theo chuỗi từ tiếp nhận - xử lý - phối hợp - phê duyệt - trả kết quả - lưu trữ - khai thác dữ liệu, thay vì chỉ nhìn phần việc của riêng cá nhân, phòng hoặc đơn vị. Tinh thần "6 rõ": rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền cần được tích hợp vào môi trường số để công việc có thể theo dõi, đo lường và kiểm soát tiến độ. Khi một hồ sơ chậm, hệ thống phải cho biết chậm ở khâu nào và trách nhiệm thuộc về ai; khi một nhiệm vụ lặp lại, dữ liệu phải được tái sử dụng thay vì yêu cầu người dân cung cấp nhiều lần.

Thứ hai, cán bộ, đảng viên phải có năng lực số tương xứng với vị trí việc làm. Năng lực đó không chỉ là ký số, gửi văn bản hay sử dụng phần mềm quản lý hồ sơ, mà còn gồm kỹ năng khai thác dữ liệu, kiểm tra tính chính xác của thông tin, nhận diện rủi ro an toàn thông tin, sử dụng công cụ số để tổng hợp, phân tích, dự báo và hỗ trợ ra quyết định. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo có thể giúp tra cứu văn bản, hệ thống hóa thông tin, phát hiện trùng lặp hoặc hỗ trợ xây dựng báo cáo; nhưng cán bộ vẫn phải chịu trách nhiệm về căn cứ pháp lý, tính chính xác, tính phù hợp thực tiễn và bảo mật thông tin. Công nghệ chỉ hỗ trợ quyết định, không thay thế trách nhiệm công vụ.

Thứ ba, người đứng đầu và cán bộ chủ chốt phải trực tiếp dẫn dắt chuyển đổi số. Nghị quyết số 57-NQ/TW nhấn mạnh trách nhiệm của người đứng đầu trong tổ chức thực hiện. Điều đó đòi hỏi lãnh đạo không chỉ giao cho bộ phận công nghệ thông tin mà phải trực tiếp sử dụng dữ liệu trong chỉ đạo điều hành, yêu cầu báo cáo trên hệ thống, kiểm tra tiến độ bằng dữ liệu, loại bỏ các khâu trung gian không cần thiết và đánh giá cán bộ bằng kết quả cụ thể. Nơi nào người đứng đầu quyết liệt, sử dụng hệ thống thường xuyên

và yêu cầu "làm thật trên môi trường số", nơi đó chuyển đổi số mới trở thành phương thức làm việc thường ngày.

3. Một số giải pháp phát huy vai trò của cán bộ, đảng viên ngành Dân tộc và Tôn giáo trong chuyển đổi số ở Thanh Hóa hiện nay

Từ những yêu cầu đặt ra trong thực tiễn chuyển đổi số ngành Dân tộc và Tôn giáo ở Thanh Hóa, việc phát huy vai trò chủ động, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên là yếu tố có ý nghĩa quyết định. Để chuyển đổi số thực sự đi vào chiều sâu, cần tập trung thực hiện đồng bộ một số giải pháp trọng tâm sau:

Một là, tiếp tục rà soát, chuẩn hóa quy trình công việc theo mô hình 2 cấp, nhất là các nhiệm vụ có sự giao thoa giữa cấp tỉnh và cấp xã. Mỗi thủ tục, nhiệm vụ cần xác định rõ căn cứ pháp lý, thẩm quyền, thành phần hồ sơ, thời hạn, cơ chế phối hợp và dữ liệu cần dùng. Đối với lĩnh vực tín ngưỡng, tôn giáo, cần cập nhật đầy đủ các nội dung đã được phân cấp cho Sở và cấp xã, tránh tình trạng vừa làm theo thẩm quyền mới vừa vận dụng quy trình cũ. Với các chính sách dân tộc, cần thiết kế quy trình theo hướng dữ liệu đi trước, hạn chế yêu cầu báo cáo trùng lặp từ cơ sở.

Hai là, xây dựng và làm sạch dữ liệu chuyên ngành dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo theo nguyên tắc "đúng, đủ, sạch, sống", có khả năng kết nối, chia sẻ với các nền tảng dùng chung của tỉnh. Dữ liệu về địa bàn vùng dân tộc thiểu số, đối tượng thụ hưởng chính sách, người có uy tín, kết quả thực hiện chương trình, cơ sở tín ngưỡng, tổ chức và hoạt động tôn giáo cần được quản lý có cấu trúc, cập nhật thường xuyên và phân quyền truy cập chặt chẽ. Khi dữ liệu tin cậy, cơ quan quản lý có thể giảm đáng kể thời gian tổng hợp báo cáo, hỗ trợ xây dựng chính sách, theo dõi tiến độ và phát hiện sớm những vấn đề phát sinh từ cơ sở.

Ba là, tổ chức bồi dưỡng kỹ năng số theo đúng nhu cầu vị trí việc làm, ưu tiên cán bộ cấp xã trực tiếp thực hiện nhiệm vụ dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo. Nội dung tập huấn cần gắn với tình huống thật: xác định thẩm quyền sau phân cấp; tiếp nhận và xử lý hồ sơ trực tuyến; khai thác hệ thống quản lý văn bản; lập báo cáo từ dữ liệu; bảo vệ dữ liệu cá nhân, bí mật nhà nước và thông tin nhạy cảm; sử dụng công cụ trí tuệ nhân tạo có kiểm soát. Sau tập huấn cần có bài tập thực hành và tiêu chí đánh giá, tránh học để hoàn thành kế hoạch nhưng không thay đổi năng lực thực thi.

Bốn là, đẩy mạnh hỗ trợ người dân sử dụng dịch vụ số theo cách "không ai bị bỏ lại phía sau". Ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cần phát huy vai trò của tổ công nghệ số cộng đồng, người có uy tín, trưởng thôn, cán bộ cơ sở và các lực lượng đoàn thể trong hướng dẫn người dân tiếp cận dịch vụ

công, định danh điện tử, thanh toán số và tra cứu thông tin chính sách. Trong lĩnh vực tôn giáo, có thể tăng cường hướng dẫn trực tuyến, công khai quy trình, biểu mẫu, thời hạn và đầu mối liên hệ để tổ chức, cá nhân tôn giáo chủ động thực hiện đúng quy định, giảm thời gian đi lại và hạn chế hồ sơ phải bổ sung nhiều lần.

Năm là, gắn kết quả chuyển đổi số với đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên và cải cách hành chính. Không nên chỉ đo bằng số văn bản điện tử hay số lượt sử dụng phần mềm, mà cần đo bằng tỷ lệ nhiệm vụ đúng hạn, thời gian xử lý thực tế, tỷ lệ hồ sơ phải bổ sung, mức độ tái sử dụng dữ liệu, số quy trình được rút gọn, mức độ hài lòng của người dân và chất lượng tham mưu. Đây là cách chuyển trọng tâm từ "có ứng dụng công nghệ" sang "tạo ra kết quả quản trị tốt hơn".

Tóm lại, chính quyền địa phương 2 cấp, chuyển đổi số và cải cách hành chính là ba quá trình có quan hệ hữu cơ, cùng hướng tới một nền hành chính tinh gọn, minh bạch, hiện đại và phục vụ. Hạ tầng số là điều kiện, thể chế là khuôn khổ, dữ liệu là nguồn lực, nhưng cán bộ, đảng viên mới là chủ thể quyết định việc các yếu tố đó có chuyển hóa thành hiệu quả thực chất hay không. Đối với Thanh Hóa, phát huy vai trò tiên phong, trách nhiệm và năng lực số của đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là ở cấp cơ sở và trong các lĩnh vực trực tiếp gắn với đời sống đồng bào dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, sẽ góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX và mục tiêu xây dựng chính quyền phục vụ, kiến tạo phát triển trong giai đoạn mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 268/NQ-CP ngày 31/8/2025 về tình hình triển khai thực hiện và vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

2. Nghị định số 127/2024/NĐ-CP ngày 10/10/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.

3. *V*ăn bản hợp nhất số 04/VBHN-BDTTG ngày 17/7/2025 về công tác dân tộc *của* Bộ Dân tộc và Tôn giáo.

4. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020-2025, *Thanh Hóa.*

5. Văn kiện và các văn bản chỉ đạo về sắp xếp đơn vị hành chính, xây dựng mô hình chính quyền địa phương 2 cấp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

LÁ PHIẾU CỦA CỬ TRI KHÔNG DỪNG LẠI Ở NGÀY BẦU CỬ

ThS. Nguyễn Thị Duyên
GVC, Khoa Lý luận cơ sở

Ngày bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XVI và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026 - 2031 đã khép lại. Những thùng phiếu đã được niêm phong, kết quả đã được công bố, nhưng hành trình của lá phiếu không vì thế mà kết thúc. Giá trị thật sự của lá phiếu chỉ bắt đầu được kiểm chứng từ sau ngày bầu cử - khi quyền lực được trao đi và trách nhiệm phải được thực hiện.

Lá phiếu của cử tri không dừng lại ở ngày bầu cử - đó không chỉ là một nhận định mang tính biểu tượng mà còn phản ánh bản chất của nền dân chủ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam: quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân, do Nhân dân trao quyền và phải luôn chịu sự kiểm soát của Nhân dân. Trong nhận thức phổ biến, lá phiếu thường được hiểu đơn giản là hành động lựa chọn người đại diện. Nhưng dưới góc độ chính trị học hiện đại, ý nghĩa của lá phiếu không dừng lại ở việc "chọn ai", mà sâu xa hơn, đó là cơ chế để Nhân dân thực hiện quyền lực chính trị của mình.

Khi tham gia bầu cử, người dân không chuyển giao quyền lực một cách vô điều kiện hay vĩnh viễn, mà trao quyền có thời hạn, có mục tiêu và gắn với trách nhiệm giải trình. Người được bầu không sở hữu quyền lực như một đặc quyền cá nhân, mà chỉ thay mặt Nhân dân thực hiện quyền lực ấy trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật. Điều đó có nghĩa, phía sau mỗi lá phiếu luôn tồn tại yêu cầu về trách nhiệm trước Nhân dân và sự kiểm soát của Nhân dân đối với quyền lực công.

Lá phiếu cũng là cơ chế chính danh hóa quyền lực nhà nước. Trong một nhà nước pháp quyền, mọi quyền lực công đều phải bắt nguồn từ sự thừa nhận và trao quyền của Nhân dân. Không có sự thừa nhận ấy, quyền lực sẽ thiếu cơ sở chính trị và khó có thể tạo dựng được niềm tin xã hội. Bởi vậy, bầu cử không đơn thuần là thủ tục pháp lý, mà còn là quá trình xác lập tính chính danh cho bộ máy nhà nước thông qua ý chí của cử tri.

Sâu xa hơn, lá phiếu còn là biểu hiện trực tiếp của chủ quyền Nhân dân - nguyên tắc nền tảng của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Theo đó, Nhân dân là chủ thể tối cao của quyền lực nhà nước; Nhà nước không đứng trên Nhân dân mà được tổ chức để phục vụ Nhân dân.

Do đó, nếu hiểu bầu cử chỉ là một ngày bỏ phiếu thì vô hình trung đã thu

hẹp ý nghĩa chính trị của lá phiếu và giản lược dân chủ thành một sự kiện mang tính nghi thức. Trên thực tế, giá trị của lá phiếu không kết thúc khi cử tri rời khu vực bỏ phiếu, mà tiếp tục tồn tại trong toàn bộ quá trình vận hành của quyền lực nhà nước. Người dân không chỉ có quyền lựa chọn, mà còn có quyền theo dõi, giám sát, phản biện và đánh giá việc thực hiện quyền lực của những người mình đã lựa chọn.

Lá phiếu không "ngủ" sau ngày bầu cử

Mỗi kỳ bầu cử ở Việt Nam, các hãng truyền thông như BBC, RFA (Đài Á Châu Tự Do) thường xuyên có các bài viết, bản tin ngay trước hoặc trong các kỳ bầu cử Quốc hội ở Việt Nam. Chúng công kích bằng cách đưa ra các luận điệu như: bầu cử chỉ là "mang tính hình thức", "kết quả đã được sắp xếp trước", "người dân chỉ có quyền trong ngày bầu cử". Từ đó, cố tình phủ nhận giá trị của lá phiếu và phủ nhận bản chất dân chủ của chế độ chính trị ở Việt Nam.

Đây là cách tiếp cận phiến diện, giản lược vấn đề dân chủ thành sự cạnh tranh hình thức giữa các lực lượng chính trị, đồng thời bỏ qua bản chất vận hành của hệ thống chính trị Việt Nam cũng như toàn bộ quá trình thực hiện quyền lực của Nhân dân sau bầu cử. Chúng đưa ra luận điệu này nhằm cố tình lờ đi toàn bộ quy trình pháp lý được quy định rõ trong Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 và Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân.

Một nền dân chủ sẽ khó có thể được xem là thực chất nếu người dân chỉ xuất hiện trong ngày bỏ phiếu rồi biến mất khỏi toàn bộ quá trình quản trị quốc gia. Khi đó, lá phiếu rất dễ bị thu hẹp thành nghi thức hợp pháp hóa quyền lực thay vì trở thành công cụ kiểm soát quyền lực. Chính vì vậy, quan điểm cho rằng "người dân chỉ có quyền trong ngày bầu cử" thực chất đã biến dân chủ thành một sự kiện mang tính thời điểm thay vì một quá trình chính trị liên tục.

Trong khi đó, ở Việt Nam, giá trị của lá phiếu không dừng lại ở khoảnh khắc cử tri bỏ phiếu lựa chọn người đại diện. Sau bầu cử, cử tri vẫn tiếp tục thực hiện quyền làm chủ của mình thông qua nhiều cơ chế khác nhau: theo dõi hoạt động của đại biểu; tham gia tiếp xúc cử tri; gửi kiến nghị; góp ý chính sách; phản ánh những vấn đề phát sinh từ thực tiễn; giám sát việc thực hiện cam kết trước Nhân dân; tham gia phản biện xã hội thông qua Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Điều đó cho thấy quyền lực của Nhân dân không "ngủ" sau ngày bầu cử mà tiếp tục được duy trì bằng cơ chế giám sát, phản biện và trách nhiệm giải trình.

Thực tiễn hoạt động của Quốc hội Việt Nam và Hội đồng nhân dân các cấp trong những năm gần đây là minh chứng rõ nét cho điều đó. Các phiên chất vấn

ngày càng đi vào thực chất, không né tránh những vấn đề nóng của đời sống xã hội. Nhiều bộ trưởng, trưởng ngành đã phải trực tiếp giải trình trước Quốc hội và cử tri cả nước về các vấn đề liên quan đến giáo dục, y tế, giá điện, cải cách thủ tục hành chính, đất đai, phòng chống tham nhũng hay an sinh xã hội. Không ít vấn đề dân sinh được đưa vào chương trình giám sát xuất phát từ chính phản ánh và kiến nghị của cử tri. Nhiều chính sách trong các lĩnh vực giáo dục, khám chữa bệnh, chuyển đổi số, cải cách hành chính và quản lý xã hội cũng đã được điều chỉnh trên cơ sở tiếp thu ý kiến Nhân dân.

Nếu bầu cử chỉ là hình thức và quyền lực hoàn toàn tách khỏi Nhân dân như các luận điệu xuyên tạc thường rêu rao, thì sẽ không tồn tại những cơ chế phản hồi chính sách như vậy; càng không thể có việc nhiều vấn đề từ thực tiễn đời sống được đưa ra chất vấn công khai trước Quốc hội và dư luận xã hội. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, khả năng tham gia và giám sát của người dân ngày càng được mở rộng thông qua các cổng thông tin điện tử, nền tảng tiếp nhận phản ánh, tiếp xúc cử tri trực tuyến và cơ chế công khai hóa hoạt động của cơ quan công quyền. Điều đó đang làm cho mối liên hệ giữa cử tri với người đại diện trở nên trực tiếp, thường xuyên và thực chất hơn trước.

Cần khẳng định rằng, dân chủ không thể chỉ đo bằng số lượng đảng phái hay mức độ cạnh tranh trong ngày bầu cử. Một nền dân chủ thực chất phải được nhìn ở khả năng để Nhân dân tiếp tục hiện diện trong quá trình kiểm soát quyền lực sau bầu cử. Chính trong quá trình giám sát, phản biện, yêu cầu giải trình và tham gia quản lý xã hội ấy, lá phiếu của cử tri tiếp tục "sống" sau ngày bầu cử. Đó cũng là câu trả lời rõ ràng và thuyết phục nhất để bác bỏ những luận điệu xuyên tạc cho rằng bầu cử ở Việt Nam chỉ mang tính hình thức hay "đã được sắp xếp trước". Bởi một cuộc bầu cử không thể bị coi là hình thức nếu sau bầu cử, Nhân dân vẫn tiếp tục hiện diện trong quá trình kiểm soát quyền lực, tác động đến chính sách công và tham gia vào sự phát triển của đất nước. Đó mới là biểu hiện sâu sắc nhất của dân chủ thực chất.

Dân chủ mạng và ảo giác tham gia chính trị

Trong thời đại số, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của mạng xã hội, việc bày tỏ quan điểm chính trị trở nên dễ dàng hơn bao giờ hết. Chỉ bằng một chiếc điện thoại thông minh, mỗi người đều có thể chia sẻ ý kiến, bình luận về các vấn đề xã hội, thậm chí tham gia vào những cuộc tranh luận liên quan đến bầu cử, dân chủ và quyền lực nhà nước. Điều đó góp phần mở rộng không gian trao đổi công khai và tạo điều kiện để người dân tiếp cận đời sống chính trị nhiều hơn trước.

Tuy nhiên, chính sự thuận tiện ấy cũng đang tạo ra một hiện tượng đáng suy nghĩ: "ảo giác tham gia chính trị". Không ít người cho rằng việc đăng tải trạng thái, chia sẻ quan điểm hay thể hiện cảm xúc trên mạng xã hội đồng nghĩa với việc đã thực hiện đầy đủ quyền làm chủ của mình. Thậm chí, có người coi vài dòng bình luận trên mạng là thay thế cho trách nhiệm công dân trong đời sống chính trị thực tế. Nhưng trên thực tế, dân chủ không thể chỉ tồn tại trên màn hình điện thoại hay trong những cuộc tranh luận cảm tính trên không gian mạng.

Liên quan tới bầu cử, điều này càng cho thấy một vấn đề quan trọng: lá phiếu của cử tri không thể bị thay thế bởi những lượt "thích", "chia sẻ" hay các xu hướng nhất thời trên mạng xã hội. Một lá phiếu được bỏ bằng sự cân nhắc, trách nhiệm và nhận thức chính trị khác hoàn toàn với một cú nhấp chuột mang tính cảm xúc. Bầu cử là hành vi chính trị mang tính pháp lý và trách nhiệm công dân, trong khi nhiều tương tác trên mạng xã hội lại diễn ra rất nhanh, dễ bị chi phối bởi tâm lý đám đông, thông tin chưa kiểm chứng hoặc hiệu ứng lan truyền cảm xúc. Nếu người dân chỉ dừng lại ở việc "tham gia chính trị bằng bàn phím", còn thờ ơ với việc tìm hiểu chương trình hành động của ứng cử viên, không quan tâm đến hoạt động của đại biểu sau bầu cử, không tham gia giám sát hay góp ý chính sách, thì quyền làm chủ rất dễ bị biến thành cảm giác dân chủ thay vì dân chủ thực chất.

Để lá phiếu luôn "sống"

Một nền dân chủ thực chất không tự hình thành chỉ bằng những cuộc bầu cử được tổ chức định kỳ. Giá trị của dân chủ không được quyết định trong một ngày bỏ phiếu, mà được kiểm chứng trong toàn bộ quá trình quyền lực được sử dụng như thế nào, ai kiểm soát quyền lực ấy và quyền lực đó có thực sự quay trở lại phục vụ Nhân dân hay không. Để lá phiếu của cử tri thực sự không dừng lại ở ngày bầu cử, cần có ít nhất ba điều kiện cùng tồn tại và tác động lẫn nhau.

Thứ nhất, người dân tiếp tục hiện diện trong đời sống chính trị sau bầu cử.

Quyền công dân không kết thúc khi lá phiếu được bỏ vào thùng phiếu. Trái lại, đó mới là điểm khởi đầu của trách nhiệm công dân. Một xã hội dân chủ không thể được xây dựng bởi những cử tri chỉ xuất hiện trong ngày bầu cử rồi trở thành người quan sát thụ động trong suốt nhiệm kỳ.

Người dân cần theo dõi hoạt động của đại biểu mình đã lựa chọn; chủ động tham gia góp ý chính sách; phản ánh những vấn đề từ thực tiễn; sử dụng các kênh kiến nghị, giám sát và phản biện xã hội; tham gia đối thoại với chính quyền bằng tinh thần xây dựng và trách nhiệm. Khi đó, quyền lực của Nhân dân mới không bị "ủy quyền một lần rồi thôi", mà được duy trì bằng sự hiện diện thường xuyên trong đời sống công. Dân

chủ vì thế không chỉ là quyền được lựa chọn, mà còn là năng lực tiếp tục tác động tới quá trình thực hiện quyền lực.

Thứ hai, đại biểu phải thực hiện đầy đủ trách nhiệm giải trình và giữ mối liên hệ thường xuyên với cử tri.

Lá phiếu không trao đặc quyền mà trao trách nhiệm. Mỗi đại biểu được bầu không chỉ nhận sự tín nhiệm mà còn nhận sự ủy quyền chính trị của Nhân dân. Điều đó đòi hỏi đại biểu phải thường xuyên lắng nghe, phản ánh trung thực ý chí và nguyện vọng của cử tri; phải giải trình trước những quyết định của mình; phải biến những cam kết trong vận động bầu cử thành kết quả cụ thể trong thực tiễn.

Một đại biểu của Nhân dân không được đo bằng số lần xuất hiện trên nghị trường, mà bằng khả năng đưa tiếng nói của Nhân dân vào chính sách và đưa chính sách đến gần với cuộc sống. Khi đại biểu giữ được sự gắn bó với cử tri, lá phiếu sẽ tiếp tục được nuôi dưỡng bằng niềm tin; ngược lại, nếu khoảng cách giữa người đại diện và người dân ngày càng lớn, lá phiếu sẽ dần mất đi ý nghĩa chính trị thực chất.

Thứ ba, Nhà nước phải tiếp tục hoàn thiện các cơ chế minh bạch để quyền lực luôn được kiểm soát.

Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa không chỉ đặt ra yêu cầu quyền lực thuộc về Nhân dân mà còn đòi hỏi quyền lực phải được kiểm soát bằng cơ chế, bằng pháp luật và bằng trách nhiệm giải trình. Quyền lực nhà nước là thống nhất nhưng phải có sự phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan thực hiện quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp; đồng thời mở rộng các điều kiện để Nhân dân tham gia giám sát.

Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, việc phát triển các nền tảng tiếp nhận kiến nghị, tăng cường công khai thông tin, mở rộng đối thoại chính sách, nâng cao chất lượng tiếp xúc cử tri và xây dựng cơ chế phản hồi hiệu quả chính là cách để đưa quyền lực đến gần hơn với người dân. Một nền dân chủ trưởng thành không phải nơi Nhà nước chỉ lắng nghe trong mùa bầu cử, mà là nơi tiếng nói của Nhân dân được tiếp nhận và phản hồi thường xuyên trong toàn bộ quá trình quản trị quốc gia.

Khi ba yếu tố ấy tác động, chuyển hóa - Nhân dân chủ động tham gia, đại biểu có trách nhiệm giải trình và Nhà nước vận hành bằng cơ chế minh bạch - thì lá phiếu sẽ không còn là biểu tượng mang tính nghi lễ. Nó trở thành công cụ vận hành quyền lực của Nhân dân. Bước vào kỷ nguyên phát triển mới của đất nước, điều cần thiết không chỉ là duy trì tỷ lệ đi bầu cao, mà còn là mở rộng không gian để người dân tiếp tục tham gia quản trị quốc gia bằng tri thức, trách nhiệm và tinh thần công dân.

Ngày bầu cử đã khép lại. Nhưng hành trình của lá phiếu vẫn tiếp tục. Nó không nằm yên trong thùng phiếu. Nó hiện diện trong từng cuộc tiếp xúc cử tri,

trong từng phiên chất vấn, trong từng phản hồi chính sách, trong từng quyết định phát triển đất nước. Lá phiếu không chỉ lựa chọn người đại diện, mà còn đặt nền móng cho trách nhiệm giải trình của quyền lực. Và khi Nhân dân tiếp tục hiện diện trong quá trình ấy, dân chủ mới thực sự trở thành một giá trị sống động - không phải trong khẩu hiệu, mà trong đời sống; không chỉ được ghi nhận trong văn bản pháp luật, mà được cảm nhận bằng chính sự thay đổi của thực tiễn và chất lượng cuộc sống của mỗi người dân./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, tập 1, 2; NXB chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, 2026.

2. Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XVI và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026 - 2031, ngày 31/3/2026.

ĐỔI MỚI TỔ CHỨC VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ MẶT TRẬN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỰC TIỄN TRONG MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 2 CẤP

Đồng chí Trịnh Thị Tuyết

Ủy ban MTMQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam là tổ chức liên minh chính trị, liên hiệp tự nguyện của tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và các cá nhân tiêu biểu trong các giai cấp, tầng lớp xã hội, dân tộc, tôn giáo, người Việt Nam định cư ở nước ngoài[1]. Với vị trí, vai trò quan trọng trong tập hợp, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân, thực hiện dân chủ, tăng cường đồng thuận xã hội, giám sát, phản biện xã hội, tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị; yêu cầu đặt ra là mô hình tổ chức Mặt trận phải thường xuyên được nghiên cứu, hoàn thiện để bảo đảm thực hiện đầy đủ, hiệu quả vị trí, vai trò và chức năng, nhiệm vụ được giao.

Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã thống nhất định hướng xây dựng mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, đồng thời sắp xếp, tinh gọn tổ chức Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và các hội quần chúng được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ, trong đó yêu cầu sắp xếp lại đầu mối tổ chức và đổi mới tổng thể mô hình tổ chức của Mặt trận Tổ quốc các cấp nhằm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, không gian hoạt động và phương thức quản trị mới; khắc phục chồng chéo, trùng lặp, nâng cao tính liên thông, hiệu quả phối hợp và hướng mạnh hoạt động về cơ sở, đáp ứng tốt hơn yêu cầu tập hợp, vận động Nhân dân, phát huy dân chủ, giám sát, phản biện xã hội và tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền.

Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 cũng đã xác lập mô hình đơn vị hành chính và chính quyền địa phương 02 cấp gồm cấp tỉnh và cấp xã; đồng thời quy định nguyên tắc tổ chức chính quyền địa phương phải "tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả", "gần Nhân dân, phục vụ Nhân dân" và bảo đảm thực hiện đầy đủ cơ chế phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương. Tại Điều 11 của Luật yêu cầu phân định rõ nội dung, phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn, đẩy mạnh phân quyền, phân cấp và bảo đảm "không trùng lặp, chồng chéo"

[1] Theo Khoản 1, Điều 9, Hiến pháp số 52/VBHN-VPQH, ngày 21/7/2025

giữa các cấp, các cơ quan, tổ chức. Cụ thể hóa chủ trương của Trung ương, Quy định số 301-QĐ/TW ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư xác định rõ nguyên tắc tổ chức Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam cấp tỉnh, cấp xã phải "bảo đảm tinh gọn, rõ chức năng, nhiệm vụ, không chồng chéo, trùng lắp, hoạt động thông suốt, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả"; đồng thời yêu cầu tổ chức phải phù hợp với đặc điểm, tình hình và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, bảo đảm bám sát cơ sở.

Từ những căn cứ pháp lý trên cho thấy, việc đổi mới mô hình tổ chức Mặt trận là yêu cầu cấp thiết, đồng thời cần được đặt trong mối quan hệ thống nhất giữa tinh gọn tổ chức và nâng cao chất lượng thực hiện chức năng; tinh gọn tổ chức bộ máy không đơn thuần giảm đầu mối, biên chế mà phải tái cấu trúc tổ chức theo hướng rõ chức năng, rõ trách nhiệm, giảm tầng nấc trung gian, tăng tính liên thông, hướng mạnh về cơ sở và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ. Đây chính là yêu cầu cốt lõi để tổ chức Mặt trận sau sắp xếp vừa tinh gọn, vừa thực chất, hoạt động hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và giai đoạn phát triển mới.

Đối với Thanh Hóa, sau sắp xếp, tỉnh có 166 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 19 phường và 147 xã; tổng diện tích khoảng 11.114,7 km², dân số khoảng 4,32 triệu người. Tính bình quân, mỗi đơn vị cấp xã hiện phải quản lý khoảng 66,9 km² diện tích tự nhiên và hơn 26 nghìn dân. Cùng với đó, quá trình sắp xếp thôn, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh đã giảm từ 4.351 thôn, tổ dân phố xuống còn 1.933 đơn vị, giảm 2.418 đơn vị, tương đương 55,6%. Bình quân mỗi xã, phường hiện có khoảng 11,6 thôn, tổ dân phố. Nếu tính số lượng cán bộ chuyên trách được bố trí ở cấp xã (8-10 người), toàn tỉnh có tối thiểu khoảng 1.350 cán bộ chuyên trách; bình quân mỗi cán bộ chuyên trách phải bao quát khoảng 3.185 người dân, 22,3 km² diện tích tự nhiên và gần 4 thôn, tổ dân phố. Trên thực tế, chênh lệch giữa các địa bàn rất lớn: có phường đô thị đông dân, mật độ cao, nhiều tổ dân phố; đồng thời có xã miền núi, biên giới diện tích rộng, dân cư phân tán, thôn bản cách xa nhau. Đây là những con số có ý nghĩa minh chứng rõ cho yêu cầu phải đổi mới công tác cán bộ Mặt trận theo hướng thực chất hơn: không chỉ tính đủ về số lượng, mà quan trọng hơn là bố trí đúng người, đúng năng lực, đúng địa bàn và có cơ chế hỗ trợ phù hợp để cán bộ Mặt trận thực sự gần dân, sát dân, nắm chắc tình hình Nhân dân từ cơ sở.

Thực tiễn đó cho thấy, trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, đổi mới tổ chức và công tác cán bộ Mặt trận không thể chỉ được nhìn nhận từ yêu cầu sắp xếp đầu mối hay bảo đảm số lượng cán bộ theo quy định, mà cần tiếp cận từ hiệu quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ

và khả năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn của từng địa bàn. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để tổ chức bộ máy Mặt trận vừa tinh gọn, rõ chức năng, nhiệm vụ, vừa bảo đảm tính linh hoạt và khả năng bao quát cơ sở; làm thế nào để xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ năng lực, phẩm chất và phương pháp công tác phù hợp với yêu cầu mới; đồng thời bảo đảm Mặt trận thực sự gần dân, sát dân, nắm chắc tình hình Nhân dân và phát huy tốt vai trò cầu nối giữa Nhân dân với cấp ủy, chính quyền. Đây là những vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu, tổng kết từ thực tiễn để có những giải pháp phù hợp trong quá trình hoàn thiện tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của Mặt trận trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Thực tiễn công tác tổ chức và cán bộ Mặt trận Tổ quốc các cấp

Hiện nay, công tác tổ chức và cán bộ của MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa đang vận hành trong bối cảnh chuyển đổi rất lớn sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp và sắp xếp lại đơn vị hành chính cấp xã. Ở cấp tỉnh, Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh đã được thành lập, kiện toàn, sắp xếp 05 tổ chức chính trị - xã hội, 17 hội quần chúng do Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ trực thuộc Ủy ban MTTQ tỉnh; đồng thời công bố quyết định bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo văn phòng, các ban chuyên môn, đơn vị sự nghiệp và phân công cán bộ, công chức, người lao động trong cơ quan. Bộ máy bước đầu được tổ chức theo các đầu mối tham mưu, giúp việc gồm 10 ban chuyên môn, 02 đơn vị sự nghiệp trực thuộc như Văn phòng, Ban Tổ chức - Kiểm tra, Ban Dân chủ - Giám sát và phản biện xã hội, Ban Tuyên giáo và vận động xã hội, Ban Dân tộc, tôn giáo và hội quần chúng; Ban công tác Phụ Nữ, Ban Công tác Nông dân, Ban Công tác Công đoàn, Ban Công tác Thanh Thiếu nhi, Ban Công tác Cựu chiên binh và 02 đơn vị sự nghiệp gồm: Ban công tác Thanh Thiếu nhi và Nhà Văn hóa Lao động. Việc kiện toàn đã tạo cơ sở để MTTQ tỉnh thực hiện vai trò trung tâm phối hợp, điều phối, hướng dẫn và hỗ trợ cơ sở, song cũng đặt ra yêu cầu phải sớm ổn định quy chế làm việc, phân định rõ nhiệm vụ giữa các ban, đơn vị, khắc phục nguy cơ chồng chéo trong tham mưu tổng hợp và bảo đảm hoạt động không bị gián đoạn sau sắp xếp.

Ở cấp xã, Thanh Hóa sau sắp xếp có 166 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 147 xã và 19 phường; trong đó nhiều đơn vị được hình thành trên cơ sở sáp nhập nhiều xã, phường, thị trấn trước đây. Theo định hướng của Quy định số 301-QĐ/TW, Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam cấp xã được bố trí khoảng 8-10 biên chế, gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch và công chức giúp việc (tổng số hiện có 1.363 người, thiếu 239 người so với thời điểm sau sắp xếp). Thực trạng này cho thấy đội ngũ cán bộ Mặt trận cấp xã vừa

phải tiếp nhận khối lượng công việc lớn hơn do địa bàn mở rộng, dân số tăng, số thôn, tổ dân phố nhiều hơn, vừa phải thích ứng với yêu cầu mới về tham mưu, giám sát, phản biện xã hội, nắm bắt tình hình Nhân dân, phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội và ứng dụng công nghệ số trong quản lý, điều hành. Ở nhiều địa bàn miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, địa bàn rộng và dân cư phân tán làm cho yêu cầu "gần dân, sát dân" trở nên khó khăn hơn; trong khi tại các phường đô thị, áp lực lại tập trung vào quản lý dân cư đông, vấn đề an sinh, đô thị hóa, đất đai, môi trường và các quan hệ xã hội đa dạng. Vì vậy, thực trạng nổi bật hiện nay không chỉ là thiếu hay thừa cán bộ về mặt số lượng, mà là sự chưa thật đồng đều về năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng của đội ngũ trước yêu cầu quản trị cơ sở trong mô hình mới.

Nhìn chung, công tác tổ chức và cán bộ của MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa đã có bước chuyển quan trọng: bộ máy được kiện toàn theo mô hình mới, các chức danh lãnh đạo, quản lý và cán bộ tham mưu từng bước được phân công, bố trí; nhiệm vụ chính trị được duy trì liên tục, không tạo khoảng trống trong hoạt động Mặt trận. Tuy nhiên, thực tiễn cũng bộc lộ một số vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện. *Thứ nhất*, quá trình hợp nhất, sắp xếp làm thay đổi mạnh cơ cấu tổ chức, song phương thức phối hợp giữa MTTQ với các tổ chức chính trị - xã hội và các hội quần chúng ở một số nội dung vẫn cần thêm thời gian để vận hành đồng bộ. *Thứ hai,* việc xây dựng vị trí việc làm, mô tả nhiệm vụ, sản phẩm đầu ra và tiêu chí đánh giá cán bộ cần được cụ thể hóa hơn để tránh tình trạng phân công theo thói quen cũ. *Thứ ba*, chênh lệch về quy mô, đặc điểm địa bàn giữa các xã, phường đòi hỏi công tác bố trí, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải linh hoạt hơn, không áp dụng máy móc một mô hình chung. *Thứ tư*, năng lực chuyển đổi số, kỹ năng tổng hợp thông tin từ cơ sở, kỹ năng giám sát, phản biện và xử lý tình huống xã hội của một bộ phận cán bộ còn cần được bồi dưỡng thường xuyên. Đây là những vấn đề thực tiễn đặt ra trực tiếp đối với yêu cầu đổi mới tổ chức và công tác cán bộ Mặt trận ở Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay.

Dự báo tình hình công tác tổ chức cán bộ trong thời gian tới

Trong thời gian tới, công tác tổ chức và cán bộ của MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa dự báo tiếp tục chịu tác động mạnh từ quá trình hoàn thiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, yêu cầu tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, quá trình phân cấp, phân quyền cho cấp xã và những biến đổi nhanh của đời sống kinh tế - xã hội ở cơ sở. Khi mô hình mới đi vào vận hành ổn định hơn, yêu cầu đặt ra đối với Mặt trận không chỉ là bảo đảm đủ đầu mối, đủ biên chế theo quy định, mà quan trọng hơn là nâng cao chất lượng tham mưu,

khả năng điều phối, năng lực nắm bắt tình hình Nhân dân và hiệu quả giám sát, phản biện xã hội. Vì vậy, công tác cán bộ sẽ chuyển mạnh từ yêu cầu "*sắp xếp, ổn định tổ chức*" sang yêu cầu "*chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa và nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ*".

Ở cấp tỉnh, nhiệm vụ trọng tâm sẽ là tiếp tục hoàn thiện quy chế làm việc, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ giữa các ban, đơn vị; xây dựng cơ chế phối hợp thống nhất giữa MTTQ với các tổ chức chính trị - xã hội và các hội quần chúng; đồng thời nâng cao năng lực hướng dẫn, kiểm tra, hỗ trợ cơ sở theo từng nhóm nhiệm vụ và từng loại địa bàn. Cơ quan MTTQ cấp tỉnh sẽ phải chuyển mạnh sang vai trò "trung tâm điều phối", ở cấp xã áp lực dự báo sẽ rõ hơn do cấp xã được giao nhiều nhiệm vụ hơn, địa bàn quản lý rộng hơn, dân số đông hơn, yêu cầu xử lý công việc trực tiếp với Nhân dân nhiều hơn. Cán bộ Mặt trận cấp xã vì vậy sẽ phải đảm nhiệm đồng thời nhiều vai trò: tuyên truyền, vận động, nắm tình hình, tham mưu, giám sát, phản biện, tổng hợp ý kiến Nhân dân, hòa giải, kết nối nguồn lực và tham gia giải quyết các vấn đề phát sinh ngay từ cơ sở.

Dự báo trong thời gian tới khi tiếp tục vận hành mô hình mới, khó khăn lớn nhất không phải chỉ là thiếu cán bộ, mà là sự không đồng đều về năng lực giữa các địa bàn, giữa cán bộ được điều chuyển, hợp nhất từ các tổ chức khác nhau và giữa yêu cầu nhiệm vụ mới với thói quen làm việc cũ. Một bộ phận cán bộ có thể còn lúng túng trong tham mưu tổng hợp, sử dụng công nghệ số, tổ chức giám sát, phản biện xã hội theo hướng thực chất, cũng như trong xử lý các vấn đề dân sinh phức tạp. Đồng thời, sự khác biệt giữa phường đô thị, xã ven biển, xã miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số sẽ ngày càng đặt ra yêu cầu phải phân loại địa bàn để bố trí, đào tạo và đánh giá cán bộ phù hợp hơn. Nếu không có cơ chế hỗ trợ kịp thời, nguy cơ quá tải công việc ở cơ sở, chồng chéo trong phối hợp và hình thức trong một số hoạt động Mặt trận có thể phát sinh.

Từ những dự báo trên, có thể thấy công tác tổ chức, cán bộ Mặt trận trong thời gian tới sẽ bước vào giai đoạn vừa ổn định tổ chức sau sắp xếp, vừa phải đổi mới mạnh mẽ phương thức hoạt động. Xu hướng chủ đạo là giảm dần cách quản lý theo đầu việc hành chính, tăng quản lý theo vị trí việc làm, năng lực thực thi và kết quả phục vụ Nhân dân; coi đào tạo, bồi dưỡng, chuyển đổi số, đánh giá cán bộ theo sản phẩm đầu ra và tăng cường hỗ trợ cơ sở là những khâu then chốt. Đây cũng là cơ sở để xác định các nhiệm vụ, giải pháp đổi mới tổ chức và công tác cán bộ MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn tiếp theo.

Vấn đề đặt ra trong công tác tổ chức, cán bộ Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh

Từ thực trạng và dự báo nêu trên, vấn đề đặt ra đối với công tác tổ chức, cán bộ của MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa hiện nay không chỉ là tiếp tục kiện toàn bộ máy sau sắp xếp, mà quan trọng hơn là làm cho bộ máy mới vận hành thực chất, thông suốt và hiệu quả. Việc đổi mới tổ chức phải đi liền với đổi mới phương thức làm việc, đổi mới công tác cán bộ và đổi mới cơ chế phối hợp giữa MTTQ với các tổ chức chính trị - xã hội, các hội quần chúng, cấp ủy, chính quyền và cơ sở dân cư. Nếu chỉ dừng lại ở việc sắp xếp đầu mối, phân công con người theo cơ cấu mới mà chưa thay đổi cách vận hành, cách đánh giá và cách hỗ trợ cơ sở thì nguy cơ "mới về tổ chức nhưng cũ về phương thức" vẫn có thể xảy ra.

Thứ nhất, phải xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của từng cấp, từng ban, từng vị trí trong cơ quan Mặt trận. Sau khi tổ chức lại bộ máy, nhiều nhiệm vụ có sự giao thoa giữa MTTQ, các tổ chức chính trị - xã hội và các hội quần chúng. Nếu không có quy chế phối hợp rõ ràng, rất dễ phát sinh tình trạng chồng chéo, trùng lặp trong tham mưu, hoặc ngược lại là bỏ sót nhiệm vụ, nhất là những nhiệm vụ mới liên quan đến giám sát, phản biện xã hội, nắm bắt tình hình Nhân dân, tổng hợp kiến nghị và hỗ trợ cơ sở. Vì vậy, yêu cầu đặt ra là phải cụ thể hóa chức năng, nhiệm vụ thành quy trình công tác, sản phẩm đầu ra và trách nhiệm giải trình cụ thể.

Thứ hai, là công tác cán bộ phải chuyển mạnh từ bố trí theo cơ cấu, chức danh sang bố trí theo vị trí việc làm, năng lực thực thi và yêu cầu của từng địa bàn. Trong điều kiện địa bàn cấp xã mở rộng, dân số tăng, nhiệm vụ trực tiếp với Nhân dân nhiều hơn, cán bộ Mặt trận không thể chỉ làm việc theo kinh nghiệm hoặc theo các đầu việc quen thuộc. Mỗi vị trí cần được xác định rõ yêu cầu năng lực, kỹ năng, trách nhiệm và tiêu chí đánh giá. Đặc biệt, phải coi trọng các năng lực mới như tham mưu tổng hợp, nắm bắt dư luận xã hội, tổ chức đối thoại, giám sát và phản biện xã hội, xử lý tình huống phát sinh ở cơ sở, phối hợp liên ngành và ứng dụng công nghệ số trong công tác Mặt trận.

Thứ ba, phải giải quyết hài hòa giữa yêu cầu tinh gọn bộ máy với yêu cầu bảo đảm đủ năng lực, đủ thời gian và đủ điều kiện để cán bộ bám sát cơ sở. Thực tiễn cho thấy, khi quy mô xã, phường lớn hơn, mỗi cán bộ phải bao quát số dân, diện tích và số thôn, tổ dân phố nhiều hơn; trong khi các vấn đề dân sinh, an sinh xã hội, tôn giáo, dân tộc, môi trường, đất đai, đô thị hóa, giải phóng mặt bằng và chuyển dịch sinh kế ngày càng phức tạp. Nếu không có cơ chế phân loại địa bàn, tăng cường hướng

dẫn, bồi dưỡng tại chỗ và hỗ trợ nghiệp vụ thường xuyên, cán bộ Mặt trận cấp xã có thể bị quá tải, dẫn đến giảm chất lượng nắm tình hình, tuyên truyền, vận động và tham mưu cho cấp ủy, chính quyền.

Thứ tư, đổi mới cách đánh giá, đào tạo và sử dụng cán bộ theo kết quả thực chất. Công tác đánh giá cán bộ Mặt trận cần giảm dần cách đo bằng số lượng văn bản, hội nghị, báo cáo; chuyển sang đánh giá bằng chất lượng tham mưu, mức độ nắm chắc địa bàn, hiệu quả tập hợp, vận động Nhân dân, kết quả giám sát, phản biện xã hội và khả năng giải quyết vấn đề từ cơ sở. Cùng với đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn với vị trí việc làm và các tình huống thực tiễn, chú trọng kỹ năng xử lý vấn đề, kỹ năng vận động xã hội, kỹ năng đối thoại, kỹ năng sử dụng dữ liệu và công cụ số. Đây là điều kiện quan trọng để đội ngũ cán bộ Mặt trận thích ứng với mô hình mới, không chỉ hoàn thành nhiệm vụ hành chính mà còn tạo ra giá trị thực chất đối với Nhân dân và cộng đồng.

Giải pháp đổi mới công tác tổ chức, cán bộ MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới

Một là, tiếp tục hoàn thiện tổ chức bộ máy, quy chế làm việc và cơ chế phối hợp trong hệ thống Mặt trận.

Tiếp tục rà soát toàn diện chức năng, nhiệm vụ của các ban, đơn vị thuộc Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh và cơ quan MTTQ cấp xã để xác định rõ việc nào do cấp tỉnh chủ trì, việc nào phân cấp cho cấp xã, việc nào phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội, hội quần chúng và chính quyền cùng cấp. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế phối hợp thống nhất giữa MTTQ với các tổ chức thành viên theo từng nhóm nhiệm vụ: tuyên truyền, vận động; giám sát, phản biện xã hội; nắm tình hình Nhân dân; tham gia xây dựng Đảng, chính quyền; chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân.

Hai là, xây dựng vị trí việc làm gắn với khung năng lực và yêu cầu thực tiễn của từng địa bàn.

Công tác cán bộ cần chuyển mạnh từ cách bố trí theo cơ cấu, chức danh sang bố trí theo vị trí việc làm và năng lực thực thi nhiệm vụ. Mỗi vị trí trong cơ quan MTTQ cấp tỉnh, cấp xã cần được mô tả rõ nhiệm vụ chính, yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất, trách nhiệm phối hợp và sản phẩm đầu ra. Đối với cấp xã, việc xác định vị trí việc làm cần tính đến đặc điểm địa bàn như phường đô thị, xã ven biển, xã miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, địa bàn đông dân hoặc có nhiều vấn đề xã hội phức tạp.

Ba là, rà soát, sắp xếp, bố trí và kiện toàn đội ngũ cán bộ theo hướng ổn định nhưng linh hoạt.

Cần khẩn trương rà soát số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ Mặt

trận các cấp sau sắp xếp, đặc biệt là tình trạng thiếu cán bộ ở cấp xã, sự chênh lệch năng lực giữa các địa bàn và những vị trí còn bất cập so với yêu cầu nhiệm vụ. Việc kiện toàn cán bộ phải bảo đảm tính kế thừa, ổn định tư tưởng, đồng thời mạnh dạn điều chỉnh, điều động, luân chuyển hoặc tăng cường cán bộ có năng lực thực tiễn về địa bàn khó khăn, địa bàn rộng, dân số đông, nhiều vấn đề phát sinh. Đối với những nơi còn thiếu cán bộ, cần có lộ trình bổ sung phù hợp; đối với nơi cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, cần kết hợp bồi dưỡng, kèm cặp, giao việc thử thách và đánh giá lại bằng kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Bốn là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, cập nhật và sát vị trí việc làm.

Nội dung đào tạo cần chuyển từ truyền đạt chung sang bồi dưỡng theo nhóm năng lực cụ thể, gồm: năng lực tham mưu tổng hợp; kỹ năng nắm bắt, phân tích tình hình Nhân dân; kỹ năng tuyên truyền, vận động, đối thoại; kỹ năng giám sát, phản biện xã hội; kỹ năng xử lý tình huống ở cơ sở; kỹ năng phối hợp với chính quyền và các tổ chức thành viên; kỹ năng ứng dụng công nghệ số. Hình thức bồi dưỡng cần linh hoạt, kết hợp tập huấn tập trung với hướng dẫn trực tuyến, bồi dưỡng tại chỗ, trao đổi kinh nghiệm theo cụm xã, phường và kèm cặp cán bộ mới. Đặc biệt, cần tăng cường đào tạo theo tình huống thực tiễn của Thanh Hóa, như quản lý địa bàn rộng, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng ven biển, đô thị hóa, giải phóng mặt bằng, an sinh xã hội và các vấn đề phát sinh trong cộng đồng dân cư.

Năm là, đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo kết quả, sản phẩm công việc và mức độ hài lòng của Nhân dân.

Đánh giá cán bộ Mặt trận cần được thực hiện thường xuyên, thực chất, gắn với chức trách được giao và điều kiện cụ thể của từng địa bàn. Tiêu chí đánh giá không nên chỉ dừng ở số lượng văn bản, hội nghị, báo cáo, mà phải coi trọng chất lượng tham mưu, khả năng nắm chắc địa bàn, hiệu quả vận động, tập hợp Nhân dân, chất lượng giám sát, phản biện xã hội, kết quả tham gia giải quyết vấn đề phát sinh ở cơ sở và uy tín của cán bộ trong cộng đồng. Kết quả đánh giá phải được sử dụng làm căn cứ cho bố trí, đào tạo, quy hoạch, khen thưởng, điều động và sàng lọc cán bộ.

Sáu là, tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, hỗ trợ Mặt trận cấp xã theo hướng phân loại địa bàn, không áp dụng một mô hình cứng cho mọi cơ sở.

Với mỗi nhóm địa bàn, cần xác định những nhiệm vụ trọng tâm, kỹ năng cán bộ cần có, hình thức hỗ trợ phù hợp và cách đánh giá kết quả tương ứng. Đồng thời, cần duy trì chế độ giao ban chuyên đề, tổ công tác hỗ trợ cơ sở, kênh phản ánh nhanh và cơ chế tháo gỡ khó khăn kịp thời. Cách làm này giúp cấp

tỉnh không chỉ "chỉ đạo" mà còn đồng hành, hỗ trợ và nâng cao năng lực thực tế cho cán bộ Mặt trận cấp xã.

Bảy là, đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác tổ chức, cán bộ và hoạt động Mặt trận.

Cần từng bước xây dựng phương thức quản lý, điều hành dựa trên dữ liệu, nhất là dữ liệu về đội ngũ cán bộ, địa bàn, thôn, tổ dân phố, tổ chức thành viên, tình hình Nhân dân, phản ánh, kiến nghị và kết quả xử lý công việc. Việc ứng dụng công nghệ số phải phục vụ trực tiếp cho quản lý nhiệm vụ, theo dõi tiến độ, tổng hợp báo cáo, phân tích dư luận xã hội, kết nối thông tin giữa MTTQ cấp tỉnh với cấp xã và nâng cao hiệu quả tuyên truyền, vận động. Đồng thời, chuyển đổi số phải gắn với nâng cao kỹ năng số cho cán bộ, tránh tình trạng có phần mềm, có dữ liệu nhưng cán bộ không sử dụng hiệu quả hoặc sử dụng chỉ để đáp ứng yêu cầu hình thức.

Tám là, xây dựng đội ngũ cán bộ Mặt trận có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, uy tín và phương pháp công tác gần dân, sát dân.

Cán bộ Mặt trận phải thực sự tôn trọng Nhân dân, lắng nghe Nhân dân, hiểu địa bàn, có khả năng vận động, thuyết phục và tạo đồng thuận xã hội. Cần chú trọng rèn luyện phong cách làm việc sâu sát cơ sở, nói đi đôi với làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, biết phối hợp và biết đặt lợi ích chính đáng của Nhân dân làm trung tâm. Cùng với đó, phải quan tâm xây dựng nguồn cán bộ kế cận, phát hiện nhân tố có uy tín ở cơ sở, tạo môi trường để cán bộ trẻ được rèn luyện qua thực tiễn, từng bước hình thành đội ngũ cán bộ Mặt trận vừa có kinh nghiệm dân vận, vừa có tư duy quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Kết luận

Thực tiễn vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp ở Thanh Hóa cho thấy, yêu cầu của công tác tổ chức, cán bộ Mặt trận không còn dừng ở việc "bố trí cán bộ vào đâu", mà cần chuyển sang vấn đề cốt lõi hơn là làm thế nào để mỗi cán bộ ở vị trí được giao phát huy tốt nhất năng lực, sở trường và trách nhiệm, tạo ra giá trị thực chất cho tổ chức và Nhân dân. Đây là sự chuyển biến quan trọng trong tư duy về tổ chức và sử dụng cán bộ trong điều kiện mới. Tinh gọn tổ chức chỉ thực sự có ý nghĩa khi gắn với nâng cao năng lực thực thi, chất lượng đội ngũ, hiệu quả công việc và khả năng phục vụ Nhân dân.

Trong mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, đổi mới tổ chức và công tác cán bộ Mặt trận cần được xác định là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài, gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở. Một tổ chức tinh gọn nhưng đội ngũ không đáp ứng yêu cầu thì khó tạo ra hiệu quả; ngược lại, tổ chức được thiết kế phù hợp, cán bộ được bố trí đúng

năng lực, đánh giá bằng kết quả và được hỗ trợ phát triển thường xuyên sẽ tạo ra sức mạnh thực chất cho hệ thống Mặt trận. Qua đó, góp phần xây dựng nền quản trị địa phương hiệu lực, hiệu quả, gần dân, sát dân và nâng cao vai trò của Mặt trận trong phát huy dân chủ, tạo đồng thuận xã hội, thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, được sửa đổi, bổ sung năm 2025 theo Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

2. Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015, được sửa đổi, bổ sung năm 2025.

3. Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12 tháng 4 năm 2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về Hội nghị lần thứ mười một Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII.

4. Quy định số 301-QĐ/TW ngày 09 tháng 6 năm 2025 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp tỉnh, cấp xã.

5. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09 tháng 11 năm 2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

6. Kết luận số 183-KL/TW ngày 01 tháng 8 năm 2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về tiếp tục sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và các nội dung liên quan đến tổ chức, hoạt động của MTTQ Việt Nam.

7. Kết luận số 210-KL/TW ngày 12 tháng 11 năm 2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

8. Quy định số 366-QĐ/TW của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị.

9. Quy định số 73-QĐ/TW của Bộ Chính trị về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu và công tác tổ chức, cán bộ trong hệ thống chính trị, trong phạm vi những nội dung có liên quan.

10. Quy định số 4856-QĐ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về các nội dung liên quan đến tổ chức, cán bộ, chức năng, nhiệm vụ và quan hệ công tác trong hệ thống chính trị tỉnh Thanh Hóa.

MÔ HÌNH "NHÀ SẠCH , VƯỜN ĐẸP" ĐIỂM SÁNG CỦA HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ PHƯỜNG ĐÔNG QUANG, TỈNH THANH HOÁ

ThS. Nguyễn Thị Kim Dung
GV, Phòng QLĐT,BD&NCKH

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đời sống văn hóa ở cơ sở gắn với bảo vệ môi trường, chỉnh trang cảnh quan nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của Nhân dân và thúc đẩy phát triển bền vững. Thực hiện phong trào thi đua "Phụ nữ Thanh Hóa chung sức xây dựng nông thôn mới", Ban Thường vụ Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh đã triển khai đồng bộ nhiều giải pháp thiết thực gắn với phong trào "Phụ nữ tích cực học tập, lao động, sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc" và Cuộc vận động "Xây dựng gia đình 5 không, 3 sạch". Qua đó, nội dung của Cuộc vận động được triển khai sâu rộng đến cán bộ, hội viên phụ nữ, góp phần thực hiện hiệu quả Chương trình mục tiêu Quốc gia về xây dựng nông thôn mới. Từ những chủ trương đúng đắn và cách làm sáng tạo đó, nhiều mô hình hiệu quả đã được hình thành và nhân rộng tại các địa phương trong tỉnh.

Không chỉ là lực lượng trực tiếp tham gia các hoạt động của Hội, phụ nữ còn giữ vai trò quan trọng trong tổ chức cuộc sống gia đình và hình thành thói quen sinh hoạt của mỗi thành viên. Từ việc giữ gìn vệ sinh nhà cửa, sắp xếp không gian sống, chăm sóc cây xanh, xử lý rác thải đến giáo dục con cái có ý thức bảo vệ môi trường, người phụ nữ có khả năng tạo ra những thay đổi tích cực và bền vững ngay từ mỗi gia đình. Vì vậy, việc phát huy vai trò của phụ nữ trong xây dựng môi trường sống xanh, sạch, đẹp không chỉ mang ý nghĩa đối với từng hộ gia đình mà còn tạo hiệu ứng lan tỏa trong cộng đồng dân cư.

Thực tiễn cho thấy, một mô hình muốn duy trì lâu dài không thể chỉ dựa vào các đợt vận động hoặc phong trào mang tính thời điểm mà phải từng bước trở thành thói quen, nếp sống và ý thức tự giác của người dân. Đây cũng chính là điểm đáng chú ý trong cách triển khai các phong trào của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Thanh Hóa nói chung và Hội Liên hiệp Phụ nữ phường Đông Quang nói riêng. Các hoạt động bảo vệ môi trường được gắn với những việc làm cụ thể trong đời sống hằng ngày, từ đó giúp hội viên dễ hiểu, dễ thực hiện và có thể nhìn thấy ngay hiệu quả từ chính ngôi nhà, khu vườn và tuyến đường nơi mình sinh sống.

Theo đó, Hội Liên hiệp Phụ nữ phường Đông Quang, tỉnh Thanh Hóa với 54 chi hội và 3.896 hội viên đã phát động nhiều phong trào thiết thực như:

"Phụ nữ với phong trào vệ sinh môi trường", "Nhà sạch - vườn đẹp - tường rào xanh", "Phân loại rác thải hữu cơ thành phân vi sinh", "Biến rác thành tiền". Đặc biệt, mô hình "Nhà sạch, vườn đẹp" được triển khai từ năm 2019 đến nay đã trở thành điểm sáng tiêu biểu, tạo sức lan tỏa mạnh mẽ không chỉ trên địa bàn phường mà còn ở nhiều xã, phường khác trong tỉnh, góp phần khơi dậy tinh thần trách nhiệm, ý thức bảo vệ môi trường và sự sáng tạo của hội viên phụ nữ trong xây dựng môi trường sống xanh, sạch, đẹp, văn minh.

Điểm nổi bật của mô hình là Hội không xác định "Nhà sạch, vườn đẹp" đơn thuần là một tiêu chí để đánh giá kết quả phong trào, mà từng bước biến mô hình thành một phương thức vận động hội viên tham gia xây dựng gia đình văn hóa và cộng đồng dân cư văn minh. Từ một ngôi nhà sạch sẽ, một khu vườn được quy hoạch hợp lý, một hàng rào được chăm sóc thường xuyên hay một tuyến đường có hoa, cây xanh, mô hình đã từng bước hình thành ý thức chung về giữ gìn cảnh quan và môi trường sống.

Đặc biệt, trong điều kiện quá trình đô thị hóa ngày càng diễn ra mạnh mẽ, không gian sống của nhiều hộ gia đình có xu hướng thu hẹp, việc xây dựng cảnh quan xanh, sạch, đẹp không nhất thiết phải phụ thuộc vào diện tích đất rộng. Điều quan trọng là biết tận dụng hợp lý không gian hiện có, lựa chọn cây trồng phù hợp, sắp xếp đồ dùng khoa học, giữ gìn vệ sinh và tạo sự hài hòa giữa không gian sinh hoạt với cảnh quan xung quanh. Đây cũng là một trong những giá trị thực tiễn của mô hình "Nhà sạch, vườn đẹp" đối với các địa bàn đô thị hiện nay.

Để thực hiện hiệu quả mô hình "Nhà sạch, vườn đẹp", Hội Liên hiệp Phụ nữ phường Đông Quang đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, thiết thực và phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Hội lựa chọn các hộ gia đình tiêu biểu để xây dựng mô hình điểm, từ đó tuyên truyền, vận động và nhân rộng trong toàn phường. Nhờ sự hưởng ứng tích cực của cán bộ, hội viên phụ nữ, Hội đã vận động hội viên hiến 5.361m² đất để mở rộng, nâng cấp đường giao thông; trồng 51km đường hoa; xây dựng 68 mô hình "Nhà sạch - vườn mẫu", 31 mô hình "Nhà sạch - vườn đẹp" và 28 mô hình chi hội có "Nhà sạch - vườn đẹp - hàng rào xanh"; thành lập 54 chi hội "5 có, 3 sạch"; đồng thời vận động 2.321 hội viên mua thùng rác xanh để thực hiện phân loại rác thải tại nguồn và tích cực tham gia mô hình "Biến rác thành tiền". Việc triển khai mô hình không chỉ góp phần làm thay đổi diện mạo đô thị theo hướng xanh - sạch - đẹp mà còn nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của hội viên trong việc giữ gìn vệ sinh môi trường, xây dựng nếp sống văn minh và bảo vệ môi trường sống bền vững.

Những con số trên cho thấy sức lan tỏa của mô hình không chỉ được thể hiện ở số lượng công trình, tuyến đường hay hộ gia đình tham gia mà quan trọng hơn là sự chuyển biến trong nhận thức và hành động của hội viên phụ nữ. Từ những việc tưởng như rất nhỏ trong đời sống hằng ngày như quét dọn nhà cửa, chăm sóc cây xanh, phân loại rác, giữ gìn đường làng, ngõ phố sạch sẽ, đến những việc có quy mô lớn hơn như hiến đất mở rộng đường giao thông, xây dựng tuyến đường hoa, cải tạo cảnh quan đều thể hiện tinh thần trách nhiệm của phụ nữ đối với gia đình và cộng đồng.

Có thể thấy, thành công của mô hình trước hết xuất phát từ việc Hội đã lựa chọn đúng đối tượng, đúng nhu cầu và gắn phong trào với lợi ích thiết thực của hội viên. Khi hội viên thấy rằng việc xây dựng "Nhà sạch, vườn đẹp" không chỉ phục vụ phong trào mà còn trực tiếp làm cho ngôi nhà của mình sạch hơn, đẹp hơn, môi trường sống trong lành hơn, gia đình thuận tiện hơn thì sự tham gia sẽ trở nên tự giác và bền vững hơn.

Một yếu tố quan trọng khác là phương thức tuyên truyền, vận động của Hội ngày càng gần gũi với đời sống. Thay vì chỉ tuyên truyền bằng khẩu hiệu, Hội đã chú trọng xây dựng mô hình cụ thể để hội viên trực tiếp quan sát, học tập và làm theo. Những hộ gia đình làm tốt trở thành địa chỉ để các hộ khác đến tham quan, trao đổi kinh nghiệm. Qua đó, cách làm hay được chia sẻ, những khó khăn được tháo gỡ ngay từ cơ sở, tạo nên sự thi đua giữa các chi hội và từng hộ gia đình.

Mặt khác, mô hình còn cho thấy sự kết hợp tương đối hiệu quả giữa bảo vệ môi trường với xây dựng gia đình và cộng đồng văn minh. Khi mỗi gia đình có ý thức giữ gìn vệ sinh, phân loại rác và chăm sóc cảnh quan thì những tuyến đường, khu dân cư cũng trở nên sạch đẹp hơn. Ngược lại, khi môi trường xung quanh được cải thiện, người dân càng có ý thức hơn trong việc giữ gìn thành quả chung. Đây là quá trình tác động hai chiều, trong đó mỗi gia đình vừa là chủ thể, vừa là đối tượng thụ hưởng trực tiếp của mô hình.

Đặc biệt, thông qua mô hình, vai trò của tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ ở cơ sở cũng được thể hiện rõ nét. Hội không chỉ tập hợp hội viên mà còn trở thành cầu nối giữa chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước với đời sống của người dân; đồng thời phát huy vai trò của phụ nữ trong giải quyết những vấn đề cụ thể của cộng đồng. Từ công tác tuyên truyền, vận động, hướng dẫn, kiểm tra đến biểu dương, nhân rộng các điển hình, tổ chức Hội đã từng bước tạo nên một phong trào có chiều sâu, gắn với nhu cầu và điều kiện thực tế của địa phương.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình duy trì và nhân rộng mô hình vẫn còn gặp không ít khó

khăn, hạn chế. Một bộ phận hội viên vẫn còn giữ thói quen sinh hoạt cũ, chưa thực sự chủ động trong việc phân loại rác thải hoặc cải tạo vườn tạp thành khu vườn có giá trị thẩm mỹ và kinh tế. Bên cạnh đó, đặc thù khu vực đô thị với diện tích đất ở và không gian sân vườn hạn chế cũng gây khó khăn trong việc xây dựng mô hình "vườn đẹp" theo tiêu chí đề ra. Ngoài ra, việc đầu tư cải tạo cảnh quan, hệ thống thoát nước, mua sắm thùng rác, cây giống hoặc xây dựng hàng rào xanh vẫn cần nguồn kinh phí tương đối lớn, trong khi điều kiện kinh tế của một số hộ gia đình còn hạn chế.

Bên cạnh những khó khăn trên, việc duy trì mô hình trong thời gian dài cũng đặt ra yêu cầu phải thường xuyên đổi mới cách làm. Một mô hình nếu chỉ dừng lại ở việc phát động, xây dựng ban đầu mà thiếu sự kiểm tra, hướng dẫn và duy trì thường xuyên thì rất dễ rơi vào tình trạng hình thức. Một số hộ có thể thực hiện tốt trong thời gian đầu nhưng sau đó giảm dần sự quan tâm; cảnh quan có thể xuống cấp, cây xanh không được chăm sóc hoặc việc phân loại rác không được duy trì thường xuyên. Vì vậy, tính bền vững của mô hình cần được xem là một yêu cầu quan trọng trong quá trình tổ chức thực hiện.

Ngoài ra, cần nhận thức rằng "Nhà sạch, vườn đẹp" không nên được hiểu theo một khuôn mẫu cứng nhắc. Điều kiện của mỗi gia đình, mỗi khu dân cư và mỗi khu vực đô thị có sự khác nhau. Có gia đình có diện tích sân vườn rộng, nhưng cũng có gia đình diện tích đất rất hạn chế. Vì vậy, tiêu chí "đẹp" cần được hiểu theo hướng phù hợp, hài hòa, sạch sẽ, khoa học và có tính sáng tạo, thay vì nhất thiết phải có một khu vườn rộng hay đầu tư tốn kém. Đây cũng là cơ sở để mô hình có thể tiếp tục được nhân rộng trong điều kiện đô thị hóa hiện nay.

Từ thực tiễn triển khai mô hình, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm: Thứ nhất, mọi phong trào ở cơ sở muốn đạt hiệu quả phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của người dân và mang lại lợi ích thiết thực cho người dân. Thứ hai, cần phát huy vai trò chủ thể của hội viên phụ nữ, tránh tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự hỗ trợ từ bên ngoài. Thứ ba, phải coi trọng vai trò nêu gương của cán bộ Hội, nhất là cán bộ chi hội; cán bộ làm tốt, gia đình cán bộ thực hiện tốt sẽ tạo sức thuyết phục cao trong vận động hội viên. Thứ tư, cần kết hợp giữa tuyên truyền với hướng dẫn cụ thể, giữa xây dựng mô hình điểm với nhân rộng, giữa thi đua với biểu dương, khen thưởng để tạo động lực thường xuyên.

Một bài học quan trọng khác là phải biết huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực xã hội. Trong điều kiện nguồn kinh phí của tổ chức Hội còn hạn chế, việc xây dựng cảnh quan không thể chỉ dựa vào nguồn ngân sách hoặc kinh phí của Hội mà cần phát huy sự đóng góp tự nguyện của hội viên, sự đồng

hành của doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân và cộng đồng dân cư. Tuy nhiên, việc xã hội hóa phải được thực hiện phù hợp, công khai, minh bạch và trên tinh thần tự nguyện, qua đó tạo sự đồng thuận và tránh gây áp lực cho hội viên.

Vì vậy, để tiếp tục phát huy vai trò là mô hình điểm sáng và nâng cao sức lan tỏa của mô hình "Nhà sạch, vườn đẹp" trong thời gian tới, Hội Liên hiệp Phụ nữ phường Đông Quang cần tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền theo hướng trực quan, cụ thể, "cầm tay chỉ việc", giúp hội viên biết cách sắp xếp nhà cửa khoa học, lựa chọn và bố trí cây trồng phù hợp với diện tích nhỏ. Đồng thời, cần đẩy mạnh nhân rộng các mô hình tiêu biểu thông qua tổ chức tham quan, học tập kinh nghiệm và các cuộc thi "Nhà sạch, vườn đẹp" nhằm tạo khí thế thi đua sôi nổi giữa các chi hội. Bên cạnh đó, cần gắn việc xây dựng mô hình với phát triển kinh tế hộ gia đình bằng cách khuyến khích hội viên trồng rau sạch, cây dược liệu, hoa cây cảnh để vừa tạo cảnh quan xanh, đẹp vừa nâng cao thu nhập. Cùng với đó, cần tăng cường xã hội hóa nguồn lực, huy động sự chung tay của cộng đồng, doanh nghiệp và hội viên trong hỗ trợ cây giống, ngày công lao động và kinh phí cải tạo cảnh quan, góp phần xây dựng môi trường sống văn minh, hiện đại và bền vững.

Trong thời gian tới, Hội cũng cần quan tâm hơn đến việc ứng dụng công nghệ thông tin và mạng xã hội trong tuyên truyền, nhân rộng mô hình. Những hình ảnh trước và sau khi cải tạo nhà ở, khu vườn, tuyến đường; những câu chuyện về các gia đình tiêu biểu; những cách làm sáng tạo trong phân loại và xử lý rác thải có thể được giới thiệu thường xuyên trên các nền tảng truyền thông của Hội. Cách làm này vừa tạo sự lan tỏa nhanh chóng, vừa giúp hội viên có thêm những ý tưởng phù hợp với điều kiện gia đình mình.

Bên cạnh đó, cần tăng cường sự phối hợp giữa Hội Liên hiệp Phụ nữ với cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và tổ dân phố trong việc xây dựng, duy trì và đánh giá mô hình. Khi phong trào được đặt trong tổng thể nhiệm vụ xây dựng đô thị văn minh, bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng đời sống Nhân dân thì vai trò của Hội sẽ được phát huy tốt hơn, đồng thời tạo được sự đồng thuận và sức mạnh tổng hợp của cả cộng đồng.

Đồng thời có thể nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá mô hình theo hướng vừa cụ thể vừa linh hoạt, trong đó chú trọng những nội dung thiết thực như: nhà ở sạch sẽ, gọn gàng; khu vực sinh hoạt được sắp xếp khoa học; có cây xanh hoặc không gian xanh phù hợp; thực hiện tốt phân loại rác tại nguồn; không để rác thải tồn đọng; có ý thức giữ gìn cảnh quan chung; các thành viên trong gia đình cùng tham gia. Đối với những hộ không có điều kiện xây dựng

vườn theo nghĩa thông thường, có thể khuyến khích mô hình "vườn nhỏ", "ban công xanh", "góc xanh gia đình", qua đó mở rộng phạm vi và khả năng tham gia của hội viên.

Có thể khẳng định mô hình "Nhà sạch, vườn đẹp" của Hội Liên hiệp Phụ nữ phường Đông Quang không chỉ dừng lại ở việc chỉnh trang không gian sống, mà đã thực sự trở thành một nét đẹp văn hóa trong đời sống cộng đồng, góp phần nâng cao ý thức, trách nhiệm của mỗi hội viên phụ nữ đối với gia đình và xã hội. Những ngôi nhà gọn gàng, những khu vườn xanh, sạch, đẹp không chỉ tạo nên diện mạo đô thị văn minh, hiện đại mà còn trở thành biểu tượng sinh động cho tinh thần đoàn kết, sáng tạo và trách nhiệm của phụ nữ trong xây dựng môi trường sống bền vững. Từ hiệu quả thiết thực của mô hình, phong trào phụ nữ phường Đông Quang ngày càng khẳng định vai trò là điểm sáng tiêu biểu để nhiều địa phương học tập, nhân rộng. Qua đó, tiếp tục khẳng định vị thế, vai trò của phụ nữ trong gia đình và xã hội, đóng góp tích cực vào việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2007), *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*

2. Quốc hội (2020), *Luật Bảo vệ môi trường số 72/2020/QH14 ngày 17/11/2020.*

3. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2020), *Hội LHPN Việt Nam tham gia xây dựng nông thôn mới bằng Cuộc vận động "Xây dựng gia đình 5 không, 3 sạch"*, Cổng Thông tin điện tử Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

4. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2021), *Đề xuất tiêu chí "5 có, 3 sạch" của Hội LHPN Việt Nam đáp ứng yêu cầu xây dựng nông thôn mới nâng cao*, Cổng Thông tin điện tử Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

5. UBND tỉnh Thanh Hóa (2015), *Quyết định số 5589/QĐ-UBND ngày 31/12/2015 phê duyệt Đề án "Duy trì, nhân rộng, nâng cao chất lượng câu lạc bộ gia đình 5 không, 3 sạch góp phần thiết thực vào Chương trình xây dựng nông thôn mới tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2016-2020".*

6. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Thanh Hóa (2024), *Thanh Hóa: Xây dựng, nhân rộng được 403 mô hình "Gia đình 5 có, 3 sạch"*, Cổng Thông tin điện tử Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, ngày 01/8/2024.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG GIAO TIẾP CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC PHƯỜNG ĐÔNG QUANG TỈNH THANH HOÁ HIỆN NAY

ThS. Phạm Thị Tuyết
GV, Phòng QLĐT, BD&NCKH

Hoạt động công vụ là một hình thức lao động đặc biệt, mang tính quyền lực nhà nước, do đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện nhằm quản lý các mặt của đời sống xã hội, bảo đảm trật tự, kỷ cương và phục vụ lợi ích hợp pháp của Nhân dân. Trong cấu trúc năng lực thực thi công vụ, giao tiếp không đơn thuần là hoạt động trao đổi thông tin thông thường giữa các cá nhân, mà là một phương thức thực thi quyền lực hành chính mang tính nhân văn và pháp lý sâu sắc. Bản chất của giao tiếp công vụ phản ánh mối quan hệ bản chất giữa Nhà nước và Nhân dân; là cầu nối trực tiếp để hiện thực hoá quan điểm "Dân là gốc". Mỗi hành vi, lời nói, thái độ của cán bộ, công chức khi tiếp xúc với Nhân dân đều đại diện cho hình ảnh, uy tín của bộ máy nhà nước, thể hiện tính chất của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân. Theo đó, phát triển kỹ năng giao tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức là hoạt động cần thiết - là tổng thể các biện pháp tác động từ hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước và nỗ lực tự thân của cán bộ, công chức nhằm chuyển biến mạnh mẽ từ nhận thức, củng cố thái độ đến hoàn thiện hành vi nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nhất là ở cấp xã trong giai đoạn hiện nay.

Nhận thức đúng về vai trò của giao tiếp công vụ, thời gian qua Đảng uỷ, UBND phường Đông Quang đặc biệt quan tâm đến công tác phát triển văn hoá giao tiếp công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức địa phương từ việc thể chế hoá các chủ trương của Đảng, quy định của Nhà nước đến việc quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá… qua đó, văn hoá giao tiếp công sở, kỹ năng giao tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng hoàn thiện. Cụ thể: Trong công tác cải cách thủ tục hành chính, cải tiến lề lối làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, ngày càng có nhiều mô hình mới, cách làm hay, sáng tạo trong cách thức phục vụ người dân, doanh nghiệp, thể hiện sự chuyển biến rõ nét về văn hóa ứng xử với nhân dân trong thời gian qua, điển hình là xây dựng đội ngũ cán bộ "Tận tâm - Trách nhiệm - Vì Nhân dân phục vụ". Ngoài việc tổ chức bồi dưỡng về

kỹ năng giao tiếp ứng xử, trình độ chuyên môn, nâng cao tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ; nhiều hình thức tuyên truyền mới, có ý nghĩa thiết thực được quan tâm sử dụng. Trong đó, UBND phường Đông Quang đã tổ chức ra mắt mô hình "Điểm hỗ trợ giải quyết thủ tục hành chính tại khu dân cư" tại Tổ dân phố Quảng Thắng, phường Đông Quang thông qua mô hình này thể hiện thông điệp thuyết phục, như một lời nhắc nhở nhẹ nhàng đến mỗi công chức thực hiện tiếp nhận và giải quyết hồ sơ tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả trên địa bàn phường Đông Quang. Với những nỗ lực không ngừng của đội ngũ cán bộ, công chức phường Đông Quang, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp đối với đội ngũ cán bộ, công chức không ngừng tăng. Tuy chỉ mang tính chất khích lệ nhưng cũng có thể xem là một sự đánh giá khách quan nỗ lực phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn UBND phường.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được công tác phát triển kỹ năng giao tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn phường còn nhiều bất cập, như: nhận thức của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý và của đội ngũ cán bộ, công chức về vị trí, vai trò và sự cần thiết phải phát triển kỹ năng giao tiếp công vụ chưa đồng đều; công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng môi trường tạo động lực và kiểm tra, đánh giá…chưa được quan tâm đúng mức. Chính vì vậy, kỹ năng giao tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn phường còn nhiều hạn chế, bất cập, nhất là việc xử lý các tình huống thực tiễn trong hướng dẫn các thủ tục hành chính trực tiếp cho người dân hoặc hướng dẫn trên môi trường mạng (vẫn còn tình trạng nóng nảy, hướng dẫn chưa cụ thể, chi tiết…) dẫn đến việc người dân bức xúc với tác phong làm việc của cán bộ, công chức, ảnh hưởng đến uy tín của cấp uỷ, chính quyền địa phương.

Để phát triển kỹ năng giao tiếp công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức phường Đông Quang đáp ứng yêu cầu của nền hành chính vì Nhân dân phục vụ trong giai đoạn hiện nay, cần thực hiện đồng bộ, toàn diện các giải pháp sau:

Thứ nhất, tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng giao tiếp và xây dựng văn hóa công sở trong môi trường làm việc hiện nay. Để thực hiện tốt việc tuyên truyền, giáo dục ý thức trong phát triển kỹ năng giao tiếp và xây dựng văn hóa công sở, cần quan tâm tới tầm quan trọng của việc xây dựng và thực hiện quy chế văn hóa công sở gắn với văn hoá giao tiếp, ứng xử của đội ngũ cán bộ, công chức đối với hoạt động công vụ. Tạo ra nhận thức thống nhất về tác động tích cực của xây dựng và thực hiện quy chế văn hóa và văn hoá giao tiếp, ứng xử tới

tính uy nghiêm và uy tín của đội ngũ cán bộ, công chức. Nhận thức rõ vai trò, khả năng và sứ mệnh của cán bộ, công chức trong sáng tạo, hiện thực và nhân lên các giá trị văn hóa công sở. Là một chủ thể tham gia hoạt động công vụ, cán bộ, công chức phải chịu sự điều chỉnh của các quy chế mang tính pháp lý và sẽ chịu chế tài xử lý khi có hành vi vi phạm pháp luật. Khi ý thức được vai trò của mình với khả năng sáng tạo, vận dụng và phát huy các giá trị văn hóa, cán bộ, công chức sẽ kết hợp nhuần nhuyễn giữa các quy phạm pháp luật với các chuẩn mực đạo đức, tự giác đưa mình vào quỹ đạo của các quy tắc đạo đức là biểu hiện cao độ của ý thức phục vụ nhân dân, là sự bổ sung, hoàn thiện những nội dung mà pháp luật không và khó điều chỉnh đầy đủ, đặc biệt với những yêu cầu khó định lượng như thân ái với đồng nghiệp, chu đáo trong công việc hay tận tâm với dân…

Thứ hai, thường xuyên xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về giao tiếp, ứng xử công vụ. Bồi dưỡng và nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức. Tiếp tục thực hiện tốt cuộc vận động học tập và làm theo tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Qua đó tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức của cán bộ, công chức và nhân dân trên địa bàn phường Đông Quang. Xây dựng bộ chuẩn mực đạo đức, tác phong của cán bộ, công chức tại phường phù hợp với phong tục, tập quán, văn hóa truyền thống của đất nước, địa phương. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức lãnh đạo phải công tâm, khách quan trong sử dụng, đánh giá cán bộ thuộc quyền quản lý; không lợi dụng vị trí công tác để bổ nhiệm người thân quen; chủ động xin thôi giữ chức vụ khi nhận thấy bản thân còn hạn chế về năng lực và uy tín.

Kỹ năng giao tiếp hành chính của cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách tại phường. Để nâng cao kỹ năng giao tiếp cho đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn phường cần tổ chức bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp thường xuyên và có hiệu quả cho cán bộ, công chức. Việc bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng giao tiếp là cơ sở quan trọng nhất tạo sự chuyển biến trong hành vi ứng xử của cán bộ, công chức, đặc biệt đối với những bộ phận liên quan trực tiếp tới tiếp công dân, giải quyết các thủ tục hành chính cho người dân.

Về trang phục, lễ phục của cán bộ, công chức: Cần cụ thể hóa thêm nội dung trang phục cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã trong thi hành công vụ. Các tiêu chí về trang phục phải tính tới yếu tố phù hợp với điều kiện và môi trường thực thi công vụ.

Thứ ba, tăng cường kiểm tra, đánh giá việc thực hiện văn hóa giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức trên địa bàn phường Đông Quang. Đây là quá trình tiến hành kiểm tra, đánh giá rất quan trọng bởi văn hóa giao tiếp, ứng xử là kết quả của quá trình rèn luyện lâu dài và tự giác thực hiện, nếu việc kiểm tra, đánh giá bị gián đoạn, không kịp thời, không sâu sát sẽ dẫn tới hiện tượng cán bộ, công chức cơ sở có biểu hiện trễ nải hoặc thực hiện văn hóa giao tiếp, ứng xử một cách chiếu lệ, hình thức. Để công tác kiểm tra, đánh giá phát huy hiệu quả, cần chú ý những vấn đề sau:

(1). Hình thức kiểm tra, đánh giá cần kết hợp giữa kiểm tra, đánh giá định kỳ với kiểm tra, đánh giá công khai có tác dụng đôn đốc, chấn chỉnh việc thực hiện văn hóa giao tiếp, ứng xử; kết hợp giữa kiểm tra, đánh giá đột xuất với kiểm tra đánh giá bí mật sẽ phát huy tác dụng răn đe, xử lý đối với trường hợp vi phạm . Việc kết hợp các hình thức kiểm tra, đánh giá giúp chủ thể tiến hành kiểm tra, đánh giá bổ trợ những ưu, khuyết điểm riêng của mỗi hình thức.

(2) Nội dung, nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá: việc kiểm tra, đánh giá văn hóa giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức cơ sở cần được tiến hành trên hai khía cạnh: kiểm tra, đánh giá quá trình và kiểm tra, đánh giá kết quả. Kiểm tra, đánh giá dù được tiến hành ở khía cạnh nào cũng cần bám sát thực hiện những nhiệm vụ như: làm rõ thực trạng văn hóa giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức trên địa bàn phường; chỉ ra những ưu điểm và hạn chế, thiếu sót và đề ra biện pháp khắc phục.

(3). Tổ chức kiểm tra, đánh giá: trước khi tiến hành kiểm tra, đánh giá, lãnh đạo cấp trên cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá và quán triệt nội dung kiểm tra, đánh giá tới cán bộ, công chức trên địa bàn phường. Việc tiến hành kiểm tra, đánh giá phải được duy trì thường xuyên, liên tục, mang tính chiến lược dài hạn. Sau khi kết thúc kiểm tra, đánh giá, cần tổng kết, rút kinh nghiệm, nhắc nhở, phê bình, xử lý các trường hợp vi phạm và khen thưởng, nêu gương các cá nhân, đơn vị thực hiện tốt văn hóa giao tiếp, ứng xử.

Tóm lại, phát triển kỹ năng giao tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn phường Đông Quang là nhiệm vụ cấp thiết nhằm khắc phục những hạn chế trong thực thi công vụ, góp phần xây dựng một nền công vụ hiện đại vì Nhân dân phục vụ. Việc thực hiện đồng bộ toàn diện các giải pháp: Tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng giao tiếp; Thường xuyên xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về giao tiếp, ứng xử công vụ; Tăng cường kiểm tra,

đánh giá việc thực hiện văn hóa giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức. Khi giao tiếp công vụ thực sự trở thành công cụ kết nối giữa chính quyền và nhân dân lấy sự hài lòng của nhân dân làm thước đo không chỉ củng cố vững chắc niềm tin của nhân dân vào bộ máy nhà nước mà còn tạo ra đòn bẩy thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội phát triển bền vững trong giai đoạn hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tác giả Lê Hồng Dân trong luận văn Thạc sỹ Quản lý công *"Kỹ năng giao tiếp của công chức làm việc tại bộ phận một cửa uỷ ban nhân dân thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội"*, năm 2016;

2. Tác giả Hoàng Công Duẩn trong luận văn Thạc sỹ Giáo dục và phát triển cộng đồng "Bồi dưỡng năng lực giao tiếp cho đội ngũ cán bộ cấp xã, huyện Quỳnh Nhai, tỉnh Sơn La thông qua các hoạt động cộng đồng", năm 2019;

3. Đề tài khoa học cấp tỉnh: "Nghiên cứu giải pháp nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa hiện nay", TS Lê Văn Phong, năm 2020;

4. Hội thảo khoa học: "Xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn", Học viện Hành chính Quốc gia tổ chức ngày 29/6/2023;

5. TS. Lê Thị Thu Phượng, Học viện Hành chính Quốc gia "Giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức làm việc trong môi trường đa văn hóa" đăng trên Tạp chí Quản lý Nhà nước, ngày 08/9/2022;

6. Cuốn sách "Văn hóa ứng xử ở công sở" Trần Hoàng, Trần Việt Hoa. NXB Văn hóa - Thông tin, H.2019.

KHI SỰ THẬT BÁC BỎ NHỮNG LUẬN ĐIỆU XUYÊN TẠC VỀ CÁC LOẠI QUỸ DO MẶT TRẬN TỔ QUỐC VIỆT NAM QUẢN LÝ

Đồng chí Nguyễn Thị Huế
Chuyên viên, Ban Tuyên giáo và Vận động xã hội
Cơ quan Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa

Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam luôn giữ vai trò quan trọng trong việc tập hợp, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, vận động và kết nối các nguồn lực xã hội để chăm lo cho người nghèo, người có hoàn cảnh khó khăn, hỗ trợ Nhân dân khắc phục hậu quả thiên tai, dịch bệnh. Thực tiễn hoạt động của Mặt trận cho thấy, mỗi nguồn lực được tiếp nhận và trao đến đúng đối tượng không chỉ mang giá trị vật chất mà còn góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị. Tuy nhiên, cùng với những kết quả tích cực, trên không gian mạng vẫn xuất hiện những thông tin thiếu kiểm chứng, những luận điệu xuyên tạc, phủ nhận vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong vận động, quản lý và điều phối các nguồn lực xã hội, trong đó có các loại quỹ do Mặt trận quản lý. Vì vậy, nhận diện đúng bản chất vấn đề, làm rõ cơ sở thực tiễn và những kết quả đã được kiểm chứng là yêu cầu cần thiết, góp phần bảo vệ sự thật, củng cố niềm tin của Nhân dân và đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới. Thực tiễn đời sống xã hội chính là minh chứng sinh động, góp phần làm sáng tỏ bản chất và hiệu quả của những chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước.

Từ những mái nhà nghĩa tình đến sức mạnh của niềm tin xã hội

Vào dịp cuối tháng Chạp năm 2025, trong không khí rộn ràng chuẩn bị đón Tết Nguyên đán, gia đình bà Nguyễn Thị Tâm, thôn Thái Sơn, xã Công Chính, tỉnh Thanh Hoá lần đầu tiên được sum họp trong căn nhà mới khang trang, kiên cố. Với nhiều người, đó chỉ là một ngôi nhà cấp bốn giản dị, nhưng với gia đình bà, đó là thành quả của biết bao sự sẻ chia, là khởi đầu của một cuộc sống mới đầy hy vọng. Trong căn nhà còn đang mùi sơn mới, nụ cười của các thành viên đã thay cho những tháng ngày lo lắng, bất an về một mái ấm tạm bợ.

Trước đó, nhiều năm liền, gia đình bà phải sống trong căn nhà đã xuống cấp nghiêm trọng. Mỗi mùa mưa đến, nước dột khắp nơi; mỗi cơn bão về cả gia đình lại thấp thỏm lo sợ mái nhà không đủ sức chống chọi. Điều tưởng như bình dị - có một mái nhà an toàn để

yên tâm sinh sống - lại là ước mơ xa vời đối với gia đình có hoàn cảnh khó khăn như gia đình bà.



Đại diện Uỷ ban MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hoá trao tặng nhà Đại đoàn kết cho gia đình bà Nguyễn Thị Tâm - xã Công Chính - Tỉnh Thanh Hoá

Tuy nhiên đến hôm nay, ước mơ ấy đã trở thành hiện thực nhờ Chương trình xóa nhà tạm, nhà dột nát được triển khai từ nguồn lực huy động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, cùng sự chung tay của cấp ủy, chính quyền, doanh nghiệp và hàng nghìn tấm lòng hảo tâm trên khắp mọi miền tổ quốc.

Điều đáng nói là, những người góp từng viên gạch, từng bao xi măng hay từng khoản tiền nhỏ luôn tin điều rằng, sự đóng góp của mình sẽ đến đúng nơi cần đến. Chính niềm tin ấy đã tạo nên sức mạnh của các quỹ do Mặt trận Tổ quốc Việt Nam quản lý. Đó không đơn thuần là những con số trên sổ sách, đó là hàng chục nghìn căn nhà đại đoàn kết đã mọc lên trên khắp mọi miền đất nước; là những chuyến xe cứu trợ xuyên đêm đến với đồng bào vùng lũ; là những suất học bổng đến với các em nhỏ nơi đèo cao; là những khoản hỗ trợ đến tay người lao động giúp họ vượt qua đại dịch; là sinh kế được trao đi giúp nhiều gia đình vươn lên thoát cảnh đói, nghèo. Đằng sau mỗi khoản hỗ trợ là một cơ chế kết nối lòng nhân ái đến với những phận người yếu thế.



Thành uỷ - HĐND - UBND - Uỷ ban MTTQ Việt Nam Tp. Đà Nẵng hỗ trợ Nhân dân tỉnh Thanh Hoá khắc phục hậu quả cơn bão số 10.

Trong quản trị quốc gia hiện đại, nguồn lực tài chính giữ vai trò quan trọng đối với việc bảo đảm và nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế công. Tuy nhiên, bên cạnh các nguồn lực vật chất, niềm tin xã hội, đặc biệt là niềm tin giữa người dân với nhau và giữa người dân với các thiết chế công, là một nguồn lực có ý nghĩa nền tảng đối với sự ổn định, đồng thuận và hiệu quả của quản trị quốc gia. Một đồng tiền ủng hộ chỉ thực sự phát huy giá trị

khi người đóng góp nó tin rằng đồng tiền ấy được quản lý minh bạch, sử dụng đúng mục đích và đến đúng nơi cần đến. Đó chính là lý do các quỹ do MTTQ Việt Nam quản lý có thể huy động được nguồn lực rất lớn trong những thời điểm đất nước đối mặt với thiên tai, dịch bệnh…

Khi sự thật lên tiếng bác bỏ những luận điệu xuyên tạc

Trong khi những căn nhà Đại đoàn kết vẫn được dựng lên, những chuyến xe viện trợ vẫn nối đuôi nhau đến với đồng bào vùng thiên tai, những Chương trình hỗ trợ người nghèo vẫn tiếp tục lan tỏa trên khắp cả nước, thì đâu đó, trên không gian mạng vẫn xuất hiện những tiếng nói lạc lõng của một số cá nhân và tổ chức chống phá, họ cố tình kể một câu chuyện khác: các quỹ do MTTQ Việt Nam quản lý "thiếu minh bạch" và kêu gọi "hoạt động từ thiện không cần qua MTTQ".



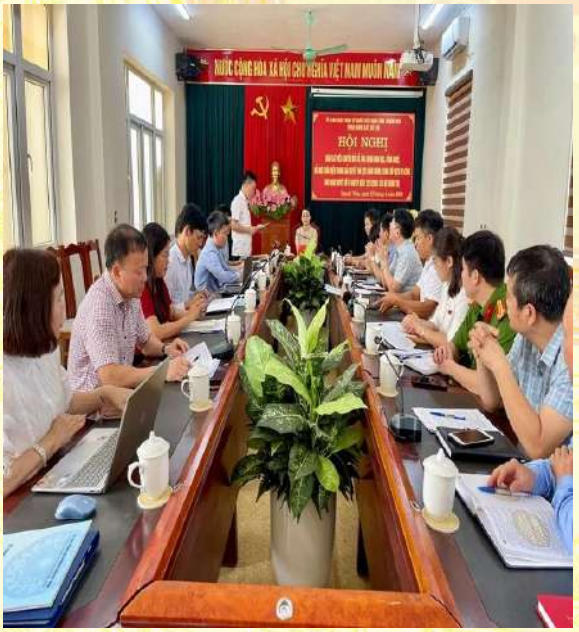


Một trang web giả mạo MTTQ Việt Nam kêu gọi ủng hộ (Ảnh: MTTQ Việt Nam); và địa chỉ https://www.facebook.com/groups/2475681322821562/posts/3243454189377601/ (Tiếng Dân Thời Báo)

Trong thực tế, minh bạch không phải là không có sai sót, không có bất kỳ hệ thống nào được đánh giá chỉ bằng câu hỏi "có xảy ra sai sót hay không?". Điều quan trọng hơn là "khi có sai sót hệ thống có đủ khả năng phát hiện, xử lý và khắc phục"? Đó mới thực sự là thước đo của tính minh bạch. Thực tế trong quá trình triển khai các Chương trình an sinh xã hội, ở một số nơi, từng có câu chuyện về chậm công khai danh sách hỗ trợ, hay chậm tiến độ phân bổ nguồn lực hoặc công tác thông tin chưa thật cụ thể. Đó là những hạn chế cần được nhìn nhận khách quan. Nhưng từ những hạn chế cá biệt đó mà kết luận hệ thống quỹ của MTTQ quản lý "thiếu minh bạch", thì đó là hành vi xuyên tạc

trắng trợn. Điều đáng nói hơn là, những chủ nhân của thông tin xuyên tạc chỉ cố nhấn mạnh đến những sai sót cá biệt ấy, mà cố tình bỏ qua việc chúng đã được phát hiện và xử lý kịp thời như thế nào. Chính phần "nửa sự thật" ấy bị cố tình bỏ qua đã làm bản chất vấn đề thay đổi.

Đối với các quỹ do MTTQ Việt Nam quản lý, quá trình vận động, tiếp nhận và sử dụng đều được thực hiện theo quy định của pháp luật, đồng thời chịu sự giám sát chặt chẽ của Nhân dân và các chủ thể khác. Ở Thanh Hóa chỉ trong sáu tháng đầu năm 2026, hệ thống MTTQ các cấp đã triển khai hơn 1.100 cuộc giám sát, 225 cuộc phản biện xã hội và gần 3900 hội nghị tiếp xúc cử tri với 2,6 triệu lượt người tham gia.



Đoàn công tác của Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh Thanh Hóa kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chương trình an sinh xã hội và quản lý Quỹ "Vì người nghèo" tại địa phương

Những con số biết nói ấy phản ánh một sự thật là cơ chế giám sát không tồn tại trên giấy hay lời nói suông mà được vận hành thường xuyên trong đời sống. Chính nhờ cơ chế ấy, những bất cập nếu có phát sinh sẽ được phát hiện kịp thời và yêu cầu xử lý dứt điểm.

Một luận điệu xuyên tạc khác cũng xuất hiện khá thường xuyên là hoạt động thiện nguyện chỉ nên do các cá nhân, doanh nghiệp hoặc các nhóm từ thiện thực hiện sẽ minh bạch và hiệu quả hơn, MTTQ Việt Nam chỉ là khâu "trung gian" không cần thiết. Thoạt nghe có vẻ hợp lý vì nhiều cá nhân và tổ chức đã có những đóng góp rất đáng trân trọng cho xã hội. Những cá nhân và tổ chức ấy cần phải được vinh danh. Tuy nhiên, vấn đề lại nằm ở chỗ hoạt động thiện nguyện và cơ chế điều phối chưa bao giờ là hai vấn đề đối lập. Một người có thể trao quà cho vài chục hộ dân, một doanh nghiệp có thể xây vài căn nhà tình nghĩa. Nhưng khi cần huy động hàng chục nghìn tỷ đồng, hỗ trợ hàng triệu người trên phạm vi cả nước trong thời gian ngắn thì đó là câu chuyện không phải của lòng tốt cá nhân, mà là bài toán của quản trị xã hội. Ai sẽ xác định địa phương nào cần hỗ trợ trước? Ai sẽ đảm bảo rằng nơi này không nhận trùng lặp trong khi nơi khác không bị bỏ sót? Ai sẽ điều hòa nguồn lực giữa hàng nghìn địa phương với hàng triệu đối tượng thụ hưởng?

Không một nhóm thiện nguyện nào có thể thực hiện tốt những nhiệm vụ đó. Chính vì vậy vai trò của MTTQ Việt Nam không phải là thay thế các hoạt động thiện nguyện mà là kết nối, điều phối và tối ưu hóa nguồn lực xã hội.

Thực tiễn khi đại dịch Covid-19 bùng phát, thì chỉ trong một thời gian ngắn, thông qua hệ thống MTTQ và Quỹ vaccin, hàng chục nghìn tổ chức, doanh nghiệp cùng hàng triệu người dân đã tự nguyện đóng góp nguồn lực với quy mô chưa từng có, góp phần hỗ trợ lực lượng tuyến đầu, người lao động mất việc, người nghèo và các địa phương ảnh hưởng nặng. Nếu chỉ có những hoạt động thiiện nguyện riêng lẻ mà thiếu một cơ chế điều phối thống nhất, rất khó để nguồn lực được phân bổ nhanh chóng và đồng đều trên phạm vi cả nước. Điều đó cho thấy, sức mạnh của lòng nhân ái luôn cần một cơ chế điều phối hiệu quả, sức mạnh ấy mới phát huy cao nhất. Chính thực tiễn sinh động ấy đã bác bỏ những luận điệu cố tình lấy cái cá biệt để phủ nhận giá trị của cả một cơ chế đã được xã hội kiểm chứng bằng niềm tin và hiệu quả.

Kết luận

Một quỹ thiện nguyện có thể được tạo nên từ tiền bạc, nhưng chỉ có thể tồn tại bằng niềm tin. Minh bạch là điều kiện để củng cố niềm tin; trách nhiệm giải trình là cơ chế bảo vệ niềm tin; còn sự tham gia giám sát của Nhân dân chính là nền tảng để nuôi dưỡng niềm tin ấy một cách bền vững. Khi niềm tin được giữ vững, lòng nhân ái sẽ được lan tỏa; khi lòng nhân ái được lan tỏa, sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc sẽ tiếp tục được nhân lên. Vì vậy, bảo vệ sự minh bạch của các loại quỹ do Mặt trận Tổ quốc Việt Nam quản lý không chỉ là bảo vệ một cơ chế vận động nguồn lực, mà còn là bảo vệ nền tảng đạo đức xã hội, bảo vệ niềm tin của Nhân dân và bảo vệ một trong những giá trị cốt lõi làm nên sức mạnh của dân tộc Việt Nam trên con đường phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, tập 1, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

2. Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2023), Nghị quyết số 43-NQ/TW ngày 24/11/2023 về tiếp tục phát huy truyền thống, sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, xây dựng đất nước ngày càng phồn vinh, hạnh phúc, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

3. Hồ Chí Minh (1969), Di chúc, trong: Hồ Chí Minh toàn tập, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 15.

4. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

5. Bộ Chính trị (2018), Nghị quyết số 35-NQ/TW ngày 22 tháng 10 năm 2018 về tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới, Hà Nội.

6. Báo cáo Chính trị trình Đại hội đại biểu MTTQ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2025-2030.