

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ THỰC HIỆN CHỦ TRƯỞNG KHUYẾN KHÍCH VÀ BẢO VỆ CÁN BỘ DÁM NGHĨ, DÁM LÀM VÌ LỢI ÍCH CHUNG

★ PGS, TS TRẦN THỊ HƯƠNG

★ ThS ĐỖ THỊ DIỆP

Học viện Báo chí và Tuyên truyền

DOI: <https://doi.org/10.70786/LLCT.582.2026.204>

● **Tóm tắt:** Khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung là chủ trương quan trọng của Đảng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, có bản lĩnh và trách nhiệm. Thực hiện tốt chủ trương này góp phần khơi dậy tinh thần đổi mới, tháo gỡ những khó khăn, điểm nghẽn trong thực tiễn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên phát triển mới. Bài viết làm rõ một số vấn đề lý luận về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, qua đó góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ trong tổ chức thực hiện chủ trương này.

● **Từ khóa:** dám nghĩ, dám làm; khuyến khích cán bộ; tinh thần đổi mới; bảo vệ cán bộ; lợi ích chung.

Theoretical issues on implementing the policy of encouraging and protecting cadres who dare to think and act for the common good

● **Abstract:** Encouraging and protecting cadres who dare to think and act for the common good is a critical guideline of the Party aimed at building a contingent of cadres characterized by dynamism, creativity, political mettle, and responsibility. The effective implementation of this policy contributes to fostering the spirit of innovation, removing practical bottlenecks and difficulties, improving the operational effectiveness and efficiency of the political system, and meeting national development requirements in the new era of national development. The article clarifies several theoretical issues regarding the execution of the guideline to encourage and protect cadres who dare to think and act for the common good, thereby contributing to raising the awareness and responsibility of Party committees, Party organizations, agencies, units, and the contingent of cadres in organizing the realization of this guideline.

● **Keywords:** daring to think and act; encouraging cadres; spirit of innovation; protecting cadres; common good.

1. Mở đầu

Trong quá trình đổi mới và phát triển đất nước, thực tiễn thường xuyên đặt ra “nhiều khó khăn, thách thức, xuất hiện nhiều vấn đề rất mới, chưa có tiền lệ” (ĐCSVN, 2026, tr.366-367) hoặc chưa được quy định đầy đủ. Trong bối cảnh đó, yêu cầu “càng phải kiên định mục tiêu, giữ vững nguyên tắc, đoàn kết, kỷ cương; chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” (Báo điện tử Chính phủ, 2026a) đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có tư duy đổi mới, bản lĩnh hành động và tinh thần trách nhiệm cao.

Tuy nhiên, đổi mới sáng tạo luôn tiềm ẩn rủi ro, sai sót và có thể dẫn đến những cách hiểu, cách đánh giá khác nhau, nhất là trong việc phân định giữa hành động vì lợi ích chung với hành vi tùy tiện, vụ lợi; giữa sai sót khách quan trong quá trình thử nghiệm với vi phạm do thiếu trách nhiệm hoặc cố ý làm trái. Vì vậy, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung không chỉ đòi hỏi sự thống nhất về nhận thức mà còn phải xác định rõ chủ thể, mục tiêu, nội dung, phương thức, điều kiện và giới hạn của việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ; đồng thời, bảo đảm sự gắn kết chặt chẽ giữa phát huy tinh thần đổi mới sáng tạo với giữ vững nguyên tắc, kỷ luật, kỷ cương và kiểm soát quyền lực. Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận này là cơ sở quan trọng để chủ trương được cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đúng đắn, thống nhất, hiệu quả trong thực tiễn.

2. Nội dung

2.1. Khái niệm về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung

Khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung là sự khích lệ, tin tưởng, tôn trọng, ghi nhận, động viên, tạo động lực, nguồn lực,

điều kiện và môi trường để cán bộ phát huy tính năng động, sáng tạo.

Bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung là việc áp dụng các biện pháp cần thiết, kịp thời, hiệu quả, phù hợp với quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và thực tiễn triển khai để bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

Trong *Từ điển tiếng Việt*, “thực hiện” (với nghĩa là động từ) được hiểu là: 1. Làm cho trở thành sự thật bằng những việc làm hoặc hành động cụ thể. 2. Làm theo trình tự, phép tắc nhất định (Hoàng Phê, 2017, tr.1251). Từ các cách hiểu trên, khái niệm “thực hiện” có thể được hiểu theo nghĩa chung nhất là thông qua các hoạt động cụ thể để làm cho cái gì đó trong lý thuyết, lời nói thành cái có thật.

Từ đó có thể hiểu: *thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung là toàn bộ hoạt động chính trị, tư tưởng, tổ chức của Đảng, Nhà nước, các tổ chức trong hệ thống chính trị nhằm làm cho chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung trở thành hiện thực.*

Chủ thể thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung trước hết là toàn Đảng, trong đó trực tiếp, thường xuyên là cấp ủy, tổ chức đảng trong công tác cán bộ. Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang, các đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước và toàn xã hội tham gia thực hiện chủ trương theo chức năng, nhiệm vụ dưới sự lãnh đạo của Đảng. Các ban tổ chức cấp ủy và cơ quan tổ chức của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang, các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nhà nước là cơ quan

tham mưu, nghiệp vụ nòng cốt trong thực hiện chủ trương.

Mục tiêu là đưa quan điểm, định hướng và yêu cầu của Đảng về khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung vào thực tiễn; kịp thời phát hiện, động viên, khuyến khích, tạo điều kiện và bảo vệ những cán bộ có tư duy đổi mới sáng tạo, dám chịu trách nhiệm, dám hành động vì lợi ích chung. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng động, sáng tạo, trách nhiệm, tận tụy và tiên phong trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

2.2. Nội dung thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung

Một là, quán triệt, cụ thể hóa, thể chế hóa Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung thành các quy định, văn bản pháp quy và nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Trên cơ sở đó, các nguyên tắc, định hướng được cụ thể hóa thành tiêu chí, quy trình, cơ chế rõ ràng đối với từng cấp, ngành, lĩnh vực và được thể chế hóa thành các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, làm căn cứ khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; bảo vệ người thực hiện đúng quy trình, vì lợi ích chung, kể cả khi kết quả chưa đạt yêu cầu do rủi ro khách quan.

Quá trình này đòi hỏi tiến hành đồng bộ, thực chất, trước hết đối với người đứng đầu, bảo đảm đội ngũ cán bộ, đảng viên nắm vững nội dung và tinh thần của Kết luận số 14-KL/TW. Cùng với rà soát, bổ sung, hoàn thiện các văn bản có liên quan là việc xây dựng tiêu chí cụ thể về tính năng động, đổi mới sáng tạo

theo từng chức vụ, chức danh, vị trí công tác; kịp thời biểu dương, khen thưởng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm đối với cán bộ có kết quả tốt.

Hai là, tiến hành đồng bộ các hoạt động tư tưởng và tổ chức của Đảng, Nhà nước, các tổ chức trong hệ thống chính trị nhằm đưa chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung vào thực tiễn.

Hoạt động tư tưởng hướng đến tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động; làm rõ mục tiêu, nội dung của chủ trương, nhất là ranh giới giữa năng động, sáng tạo vì lợi ích chung với hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực. Nội dung tuyên truyền nhấn mạnh sự gắn kết giữa khuyến khích và bảo vệ, tạo niềm tin để cán bộ yên tâm đổi mới, thử nghiệm, đột phá và được xem xét bảo vệ khi xảy ra rủi ro, sai sót do nguyên nhân khách quan.

Hoạt động tổ chức tập trung xây dựng, triển khai và kiểm soát đồng bộ các cơ chế, quy trình nhằm tạo môi trường làm việc an toàn và “tạo động lực để cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” (Cổng thông tin điện tử Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2026). Trọng tâm là xây dựng tiêu chí nhận diện, đánh giá cán bộ năng động, sáng tạo; thiết lập quy trình thí điểm sáng kiến mới; rà soát, hoàn thiện các quy định để “hình thành cơ chế bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới vì lợi ích của đất nước” (Báo điện tử Chính phủ, 2026c). Đồng thời, phân định trách nhiệm của người đứng đầu, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan; thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm đối với cán bộ có thành tích nổi bật và tăng cường kiểm tra, giám sát việc triển khai Kết luận số 14-KL/TW.

Ba là, phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức trong hệ thống chính trị và các cơ quan nhà nước

trong thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung.

Sự phối hợp này được đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của cấp ủy, tuân thủ các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, bảo đảm chủ trương được triển khai đồng bộ, xuyên suốt; khắc phục tình trạng cục bộ, chông chéo hoặc đi chệch định hướng. Các cơ quan, tổ chức chủ động xây dựng kế hoạch phối hợp, trao đổi và cung cấp thông tin kịp thời, chính xác, khắc phục tình trạng phối hợp hình thức, thiếu thống nhất hoặc đùn đẩy trách nhiệm.

Trong quá trình phối hợp, vai trò, nhiệm vụ và trách nhiệm của từng chủ thể được phân định rõ, nhất là trong đánh giá sáng kiến, xác định nguyên nhân của rủi ro, thất bại và xem xét bảo vệ cán bộ. Đồng thời, các cơ quan có liên quan phối hợp rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, bảo đảm thống nhất, đồng bộ với tinh thần Kết luận số 14-KL/TW, hạn chế mâu thuẫn và chông chéo. Cùng với việc thiết lập các kênh phối hợp chính thức và phù hợp như hội nghị liên ngành, tham vấn chuyên gia, cần duy trì việc trao đổi thông tin thường xuyên về quá trình triển khai, các sáng kiến mới và những trường hợp phát sinh rủi ro, làm cơ sở cho việc đánh giá toàn diện và thống nhất.

Bốn là, tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung.

Việc sơ kết, tổng kết đòi hỏi được tiến hành khách quan, toàn diện, đánh giá đầy đủ cả kết quả đạt được, những mô hình sáng tạo, hiệu quả và những hạn chế, vướng mắc trong quá trình thể chế hóa, tổ chức thực hiện. Nội dung đánh giá tập trung vào hiệu quả của cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ, nhất là việc phân định giữa sáng tạo vì lợi ích chung với hành vi vụ lợi, quy trình xem xét miễn hoặc

giảm nhẹ trách nhiệm và mức độ tạo niềm tin, chỗ dựa cho cán bộ. Đồng thời, cần lắng nghe ý kiến của cán bộ, nhất là những người có sáng kiến, thực hiện nhiệm vụ đột phá hoặc gặp rủi ro trong quá trình triển khai; phân tích các trường hợp điển hình cả thành công và thất bại để rút ra bài học kinh nghiệm.

Sơ kết, tổng kết cần thực hiện theo quy trình khoa học, chặt chẽ, có hướng dẫn thống nhất từ Trung ương đến địa phương, bảo đảm tính chính xác trong thu thập, xử lý và phân tích thông tin. Khắc phục tình trạng báo cáo thiên về thành tích, né tránh hoặc che giấu hạn chế; nhìn thẳng vào những khó khăn, bất cập, nhất là tâm lý né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm của một bộ phận cán bộ. Việc sơ kết tiến hành định kỳ hằng năm hoặc giữa nhiệm kỳ để kịp thời điều chỉnh, uốn nắn; tổng kết thực hiện vào cuối nhiệm kỳ hoặc sau những giai đoạn thí điểm lớn, làm cơ sở hoàn thiện cơ chế, chính sách và ban hành các quyết định phù hợp.

2.3. Phương thức thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung

Một là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung bằng các nghị quyết, chủ trương và định hướng lớn của Đảng.

Các nghị quyết, chỉ thị, kết luận và định hướng chiến lược của Đảng tạo nền tảng chính trị, bảo đảm tính thống nhất, xuyên suốt và định hướng lâu dài cho việc thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung. Tinh thần của Kết luận số 14-KL/TW phải được quán triệt, lồng ghép đồng bộ trong các văn kiện đại hội, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nghị quyết về xây dựng Đảng và công tác cán bộ, trong đó khẳng định năng động, sáng tạo là động lực quan trọng

để thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước. Đồng thời, rà soát, điều chỉnh những quy định còn cứng nhắc, chưa phù hợp hoặc có khả năng cản trở sự chủ động, sáng tạo của cán bộ, bảo đảm các chủ trương, quy định của Đảng không mâu thuẫn với yêu cầu khuyến khích và bảo vệ cán bộ vì lợi ích chung.

Các văn bản của Đảng phải định hướng việc xây dựng tiêu chí nhận diện, đánh giá tính năng động, sáng tạo; phân biệt sáng tạo vì lợi ích chung với hành vi vụ lợi cá nhân, làm cơ sở để Nhà nước thể chế hóa và tổ chức thực hiện. Thông qua các nghị quyết, chủ trương, niềm tin và khát vọng cống hiến của cán bộ được khơi dậy; tình trạng né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm được phê phán, khắc phục; công tác kiểm tra, giám sát được định hướng theo hướng kịp thời uốn nắn sai sót, bảo vệ chính đáng cán bộ, không làm triệt tiêu động lực đổi mới.

Hai là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung bằng công tác tuyên truyền, vận động.

Công tác tuyên truyền, vận động phải bảo đảm sự thống nhất, đa dạng và hiệu quả nhằm tạo sự đồng thuận xã hội và chuyển biến trong nhận thức, hành động của cán bộ. Nội dung tuyên truyền tập trung làm rõ mục đích, ý nghĩa và những nội dung cơ bản của Kết luận số 14-KL/TW; phân biệt năng động, sáng tạo vì lợi ích chung với hành vi vụ lợi dụng chủ trương đề vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực. Đồng thời, tuyên truyền làm rõ quan điểm bảo vệ cán bộ thực hiện đúng quy trình, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung, kể cả khi kết quả chưa đạt yêu cầu hoặc phát sinh rủi ro khách quan; các chính sách khuyến khích, khen thưởng, quy hoạch và bổ nhiệm đối với cán bộ có sáng kiến, đột phá, qua đó góp phần khắc phục tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm.

Phương thức tuyên truyền, vận động phải đa dạng, linh hoạt (thông qua báo chí, truyền hình, mạng xã hội, hội nghị, sinh hoạt chi bộ và các hoạt động văn hóa, văn nghệ); đồng thời gắn với việc biểu dương, tôn vinh những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Các buổi đối thoại, tọa đàm và những kênh thông tin phù hợp góp phần tạo điều kiện lắng nghe, giải đáp kịp thời những băn khoăn, thắc mắc và tâm lý e ngại của cán bộ, đảng viên đối với chủ trương này.

Ba là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung bằng công tác tổ chức và cán bộ.

Công tác tổ chức nhằm bảo đảm thể chế hóa đồng bộ chủ trương của Đảng thành pháp luật của Nhà nước; quy định rõ thẩm quyền phê duyệt đề xuất, trình tự thử nghiệm, trách nhiệm của các chủ thể và cơ chế miễn hoặc giảm trách nhiệm đối với cán bộ thực hiện đúng quy trình, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung nhưng gặp rủi ro khách quan. Đồng thời, xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong khuyến khích, hỗ trợ, bảo vệ cán bộ; lựa chọn, bố trí người đứng đầu có tầm nhìn, bản lĩnh, tinh thần đổi mới và dám chịu trách nhiệm.

Công tác cán bộ lấy hiệu quả công việc, sản phẩm cụ thể và kết quả đổi mới sáng tạo làm căn cứ quan trọng để đánh giá; xem xét toàn diện kết quả, quá trình thực hiện và động cơ của cán bộ khi phát sinh rủi ro. “Kiến quyết khắc phục tình trạng “cào bằng” trong đánh giá cán bộ; chậm thay thế cán bộ né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm; không ghi nhận, bảo vệ và sử dụng cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có sản phẩm, có uy tín” (Báo điện tử Chính phủ, 2026b). Chú trọng xây dựng “đội ngũ cán bộ đủ bản lĩnh chính trị, đủ trí tuệ, đủ năng lực tổ chức thực hiện và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” (Báo điện tử Chính phủ, 2026c).

Bốn là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung thông qua hệ thống tổ chức đảng và đội ngũ đảng viên.

Hệ thống tổ chức đảng từ Trung ương đến cơ sở phải phát huy vai trò lãnh đạo, hạt nhân chính trị trong quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện Kết luận số 14-KL/TW phù hợp với điều kiện của từng địa phương, cơ quan, đơn vị; bảo đảm sự thống nhất giữa tổ chức đảng và chính quyền trong khuyến khích, đánh giá và bảo vệ cán bộ. Ủy ban kiểm tra các cấp hoàn thiện quy trình, tiêu chí xem xét động cơ, quá trình thực hiện đề xuất và nguyên nhân của rủi ro, sai sót, làm cơ sở miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm đối với cán bộ có động cơ trong sáng, hành động vì lợi ích chung. Ban tổ chức cấp ủy các cấp tham mưu đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đưa tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vào tiêu chí đánh giá cán bộ hằng năm; ưu tiên quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, kể cả xem xét bổ nhiệm vượt cấp đối với cán bộ có thành tích đổi mới sáng tạo.

Đội ngũ đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu trong đổi mới sáng tạo, dám chịu trách nhiệm và thử nghiệm những cách làm mới vì lợi ích chung, qua đó tạo sức lan tỏa trong tổ chức và đơn vị. Mỗi đảng viên chủ động khắc phục tâm lý e ngại, thụ động, trì trệ; tích cực đề xuất sáng kiến, tham gia phản biện, góp ý hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ cán bộ. Đồng thời, đảng viên có trách nhiệm giám sát việc thực hiện Kết luận số 14-KL/TW, “chủ động phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời động viên, hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc” (Báo điện tử Chính phủ, 2025).

Năm là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung thông qua phát huy vai trò quản lý nhà nước.

Các cơ quan nhà nước rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật nhằm cụ thể hóa Kết luận số 14-KL/TW, tạo môi trường pháp lý đồng bộ, an toàn cho cán bộ đổi mới sáng tạo. Quy định rõ thẩm quyền, phạm vi, thời gian và điều kiện thí điểm; đồng thời phân định rõ rủi ro trong thử nghiệm với hành vi vi phạm pháp luật vì động cơ vụ lợi.

Các cơ quan nhà nước đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, trao quyền tự chủ gắn với trách nhiệm; tạo điều kiện để cán bộ chủ động đề xuất và thực hiện sáng kiến phù hợp với thực tiễn. Việc thanh tra, kiểm tra và xem xét bảo vệ cán bộ phải khách quan, căn cứ vào động cơ, quy trình thực hiện và nguyên nhân của rủi ro, tránh áp dụng máy móc các quy định. Đồng thời, thực hiện chính sách khen thưởng, đãi ngộ và gắn kết quả đổi mới sáng tạo với đánh giá, quy hoạch, đào tạo, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ, qua đó “khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” (ĐCSVN, 2026, tr.388).

Sáu là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung thông qua phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội.

Vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội được thể hiện trong việc giám sát quá trình thể chế hóa Kết luận số 14-KL/TW và xây dựng các tiêu chí phân định sáng tạo vì lợi ích chung với hành vi vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực. Chất lượng hoạt động này gắn với năng lực của đội ngũ làm công tác giám sát, phản biện và sự phối hợp, trao đổi thông tin với các cơ quan kiểm tra, thanh tra của Đảng và Nhà nước.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội phát huy vai trò phản biện xã hội đối với các chính sách, quy định liên quan, bảo đảm

vừa khuyến khích đổi mới sáng tạo, vừa ngăn ngừa việc lợi dụng chủ trương. Thông qua việc lắng nghe, tổng hợp, phản ánh ý kiến nhân dân và tuyên truyền, vận động, các tổ chức này góp phần tạo đồng thuận, kịp thời bảo vệ cán bộ khi bị hiểu lầm hoặc quy kết thiếu khách quan; đồng thời biểu dương, tôn vinh cán bộ dám nghĩ, dám làm, “lấy kết quả thực tiễn làm tiêu chuẩn quan trọng nhất để đánh giá cán bộ” (Báo điện tử Chính phủ, 2026c) và nhân rộng các mô hình, cách làm sáng tạo, hiệu quả.

Bảy là, thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung bằng công tác kiểm tra, giám sát.

Công tác kiểm tra, giám sát đòi hỏi phải tuân thủ các yêu cầu về tính khách quan, công tâm, kịp thời và mang tính xây dựng, vừa phòng ngừa, uốn nắn sai phạm, vừa bảo vệ chính đáng cán bộ dám nghĩ, dám làm. Việc xem xét, kết luận phải căn cứ vào mục đích, quy trình thực hiện, tính chất và nguyên nhân của rủi ro; kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh những sơ suất, sai sót ban đầu trong quá trình thí điểm. Cán bộ kiểm tra phải “liêm chính, bản lĩnh, trong sáng như gương, sắc bén như gươm” (Vũ Tuân, 2025). Cán bộ thực hiện đúng quy trình thí điểm đã được cấp có thẩm quyền cho phép, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung được xem xét bảo vệ, kể cả khi kết quả chưa đạt yêu cầu do nguyên nhân khách quan.

Công tác kiểm tra, giám sát phải được thực hiện thường xuyên, định kỳ và đột xuất, tập trung vào việc cụ thể hóa Kết luận số 14-KL/TW, trách nhiệm của người đứng đầu và việc thực hiện cơ chế bảo vệ cán bộ. Sự phối hợp giữa cơ quan kiểm tra, giám sát của Đảng với các cơ quan thanh tra, điều tra của Nhà nước góp phần hạn chế sự chông chéo, mâu thuẫn trong đánh giá cán bộ. Thông qua kiểm tra,

giám sát, những sai sót được kịp thời chấn chỉnh; hành vi lợi dụng chủ trương để vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực hoặc cố ý làm trái được xử lý nghiêm; thực tiễn được tổng kết, kinh nghiệm được rút ra, làm căn cứ tiếp tục hoàn thiện cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ.

2.4. Vai trò của việc thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung

Một là, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước

Việc khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm tạo điều kiện để cán bộ chủ động đề xuất, thực hiện các giải pháp đổi mới sáng tạo nhằm tháo gỡ những điểm nghẽn, vướng mắc do cơ chế, chính sách còn chông chéo hoặc chưa theo kịp thực tiễn; qua đó giải phóng các nguồn lực xã hội, thu hút đầu tư và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Trong quản lý nhà nước, chủ trương này khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ, góp phần đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, giảm phiền hà, rút ngắn thời gian giải quyết công việc, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Đồng thời, việc tạo cơ sở pháp lý cho thí điểm các mô hình quản lý, sản xuất mới còn cung cấp căn cứ thực tiễn để hoàn thiện thể chế, nhân rộng những mô hình hiệu quả, góp phần thúc đẩy phát triển đồng đều và bền vững.

Hai là, góp phần nâng cao chất lượng công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ

Việc thực hiện chủ trương tạo ra cơ chế bảo vệ cần thiết để cán bộ yên tâm đương đầu với khó khăn, chấp nhận những rủi ro khách quan trong quá trình đổi mới, qua đó góp phần khắc phục tâm lý thủ thân, né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm, làm giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt

động của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị. Khi được Đảng và Nhà nước tin tưởng, ủng hộ và bảo vệ kịp thời, cán bộ có điều kiện phát huy năng lực, tinh thần trách nhiệm và khát vọng cống hiến. Điều này càng có ý nghĩa khi “yêu cầu đối với cán bộ trong giai đoạn mới không chỉ vững về bản lĩnh chính trị, trung thành với Đảng, lợi ích quốc gia, dân tộc, có đạo đức trong sáng, lối sống gương mẫu mà còn phải có tư duy chiến lược, quản trị hiện đại, năng lực tổ chức thực hiện, khả năng xử lý, giải quyết những vấn đề mới, khó, phức tạp, phát sinh từ thực tiễn” (Báo điện tử Chính phủ, 2026b).

Ba là, góp phần củng cố niềm tin và phát huy quyền làm chủ của nhân dân

Khi cán bộ dám hành động, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, kịp thời giải quyết những vấn đề tồn đọng và mang lại hiệu quả thiết thực, niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng và quản lý, điều hành của Nhà nước được củng cố. Việc khuyến khích cán bộ chủ động lắng nghe, tiếp thu và giải quyết những nguyện vọng chính đáng của nhân dân còn tạo điều kiện để nhân dân tham gia đóng góp ý kiến, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ.

3. Kết luận

Việc tiếp tục nghiên cứu, hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung cần bảo đảm tính khoa học, đồng bộ, thống nhất, chặt chẽ, sát thực tiễn và phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong tình hình mới. Đây là cơ sở quan trọng để các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và người đứng đầu thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; đồng thời khơi dậy tinh thần đổi mới sáng tạo, trách nhiệm và khát vọng

cống hiến của đội ngũ cán bộ. Qua đó, góp phần bảo vệ kịp thời những cán bộ có động cơ trong sáng, hành động vì lợi ích chung; ngăn ngừa việc lợi dụng chủ trương để vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực và xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới □

Ngày nhận: 27/7/2026;

Ngày bình duyệt: 17/8/2026;

Ngày quyết định đăng: 22/8/2026.

Email tác giả: tranhuongxddd@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

Báo điện tử Chính phủ (2025). *Bài viết của Tổng Bí thư Tô Lâm: Học tập suốt đời*. <https://baochinhphu.vn>.

Báo điện tử Chính phủ (2026a). *Phát biểu bế mạc Hội nghị Trung ương 3, khóa XIV của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm*. <https://baochinhphu.vn>.

Báo điện tử Chính phủ (2026b). *Thông báo số 90-TB/VPTW: Kết luận của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm về trọng tâm công tác xây dựng Đảng, công tác tổ chức, cán bộ*. <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn>.

Báo điện tử Chính phủ (2026c). *Toàn văn: Phát biểu chỉ đạo của Tổng Bí thư Tô Lâm tại Hội nghị toàn quốc nghiên cứu, học tập, quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng*. <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn>.

Công thông tin điện tử Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2026). *Tổng Bí thư Tô Lâm chủ trì làm việc với Ban Tổ chức Trung ương về các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở*. <https://hcma.vn>.

ĐCSVN (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV. (Tập 2)*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Hoàng Phê (Chủ biên) (2017). *Từ điển tiếng Việt*. Nxb Đà Nẵng - Vietlex Trung tâm Từ điển học.

Vũ Tuân (2025). *Tổng Bí thư: Cán bộ kiểm tra phải trong sáng như gương, sắc bén như gươm*. <https://vnexpress.net>.