

**NGÂN HÀNG
CHÍNH SÁCH XÃ HỘI**



**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**



**TÀI LIỆU ĐÀO TẠO
CÁN BỘ TRONG DIỆN QUY HOẠCH
LÃNH ĐẠO CHI NHÁNH NHCSXH
CẤP TỈNH**

(Lưu hành nội bộ)

Vũng Tàu, tháng 7 năm 2023

MỤC LỤC

STT	Chuyên đề	Trang
1	ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ GẮN VỚI VIỆC THỰC HIỆN CHỈ THỊ SỐ 40-CT/TW VÀ KẾT LUẬN SỐ 06 CỦA BAN BÍ THƯ.	1
2	ĐỔI MỚI MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ GẮN VỚI HOẠT ĐỘNG TÍN DỤNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI.	13
3	QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN XÃ HỘI BỀN VỮNG, BẢO ĐẢM TIỀN BỘ, CÔNG BẰNG XÃ HỘI THEO TINH THẦN ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG.	94
4	LÃNH ĐẠO PHƯƠNG TÂY VÀ PHƯƠNG ĐÔNG.	113
5	TIẾP TỤC ĐỔI MỚI LÝ LUẬN CỦA ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP HIỆN NAY.	145
6	VAI TRÒ CỦA TRUYỀN THÔNG VÀ XỬ LÝ SỰ CỐ TRUYỀN THÔNG TRONG LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ	156
7	CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHCSXH ĐẾN NĂM 2030.	180

CHUYÊN ĐỀ 1
ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG
TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ GẮN VỚI VIỆC THỰC
HIỆN CHỈ THỊ 40-CT/TW VÀ KẾT LUẬN 06 CỦA BAN BÍ THƯ

PGS.TS Hoàng Phúc Lâm

I. MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH TÁC ĐỘNG ĐẾN CÔNG TÁC
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ VIỆC ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO
CỦA ĐẢNG

1. Bối cảnh thế giới và trong nước

- Tình hình thế giới, khu vực tiếp tục có những biến nhanh chóng, phức tạp, khó lường trên tất cả các mặt kinh tế, chính trị, quân sự và an ninh; có sự đan xen giữa *“hợp tác, cạnh tranh và cả đấu tranh”*.

- Cạnh tranh giữa các quốc gia ngày càng gay gắt trên tất cả các lĩnh vực; quan hệ quốc tế bị chi phối bởi sự điều chỉnh chiến lược và cạnh tranh giữa các nước lớn, nhất là giữa Mỹ với Nga, Trung Quốc, EU. Đáng lưu ý là cuộc đối đầu thương mại Hoa Kỳ - Trung Quốc sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới kinh tế và quan hệ địa chính trị giữa các nước, các khu vực, nhất là khu vực châu Á-Thái Bình Dương, ASEAN và Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam.

- Mỹ tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chiến lược giành ưu thế tuyệt đối về quân sự, sử dụng can thiệp bằng sức mạnh quân sự để duy trì lợi ích quốc gia. Một hình thức can thiệp mới đang được Mỹ sử dụng là **“chiến tranh ủy quyền”** (ở I-rắc, Li-bi, Mỹ đã ủy quyền cho Liên minh Ả-rập, Pháp, Anh, lực lượng thân Mỹ tiến hành các hoạt động quân sự; ở Si-ri, Mỹ ủy quyền cho I-xra-en và các nhóm nổi dậy chống chính quyền của Tổng thống Al Asad). Tác động của chiến dịch quân sự đặc biệt của Nga tại Ucraina đến nền kinh tế - xã hội và chính trị toàn cầu chưa có dấu hiệu chấm dứt (*từ 24.2.2022 đến nay*)...

- Khu vực châu Á-Thái Bình Dương là khu vực phát triển năng động, nhưng vẫn tiềm ẩn những nhân tố gây chia rẽ, mất ổn định, bởi các nước lớn tiếp tục tranh giành ảnh hưởng và lợi ích quốc gia tại đây. Cục diện đa cực đang hình thành bởi sự hồi phục của Nga, sự trỗi dậy của Trung Quốc, Ấn Độ, sự gia tăng sức mạnh quân sự của Nhật Bản, đặc biệt là **sự chuyển hướng chiến lược của Mỹ từ Châu Âu sang châu Á-Thái Bình Dương**. Sự cạnh tranh quân sự, kinh tế, ảnh hưởng địa chính trị giữa Mỹ và Trung Quốc ngày càng gay gắt. Các điểm nóng trong khu vực, nhất là ở Hong Kong, khu vực eo biển Đài Loan, Biển Đông và biển Hoa Đông tiếp tục căng thẳng, có thể xảy ra xung đột cục bộ, bùng phát chiến tranh. Tình hình bán đảo Triều Tiên tạm thời có dấu hiệu giảm nhiệt, nhưng vẫn luôn tiềm ẩn nguy cơ chiến tranh.

- Đông Nam Á và ASEAN đang bị tác động mạnh bởi các xu thế chung của

thế giới và những vấn đề nội tại, đặc biệt là sự can dự, lôi kéo ngày càng tăng của các nước lớn. Những yếu tố này có thể tác động tới sự bền vững, làm mối quan hệ giữa các nước Đông Nam Á, Cộng đồng ASEAN bị tác động mạnh, nhất là tình hình an ninh quốc phòng của khu vực, trong đó có Việt Nam.

- **Việt Nam có vị trí địa chính trị quan trọng trong khu vực; Biển Đông đang trở thành điểm nóng với sự cọ xát về lợi ích của nhiều quốc gia trên thế giới.** Việc xác định đối tượng, đối tác trong quan hệ với các nước là rất quan trọng trong bối cảnh hiện nay. Quan điểm là không có đối tượng và đối tác vĩnh viễn, chỉ có lợi ích của quốc gia và lợi ích dân tộc là vĩnh viễn. Lúc này là đối tượng nhưng lúc khác là đối tác và ngược lại; trong đối tượng có đối tác, trong đối tác có đối tượng..

- Ở trong nước, sự nghiệp đổi mới tiếp tục được đẩy mạnh, tình hình chính trị ổn định, kinh tế, văn hóa, xã hội phát triển mạnh mẽ, an ninh quốc phòng được tăng cường. Các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội cơ bản hoàn thành đúng tiến độ; cuộc đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực đạt một số kết quả tích cực, củng cố niềm tin của nhân dân và được quốc tế ghi nhận. Hoạt động đối ngoại của Đảng, ngoại giao Nhà nước không ngừng mở rộng, góp phần nâng cao uy tín, vị thế của nước ta trên trường quốc tế.

- Chúng ta đang đứng trước yêu cầu, đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, kiên trì, kiên quyết giữ vững độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

- Việt Nam đang trong giai đoạn cuối của thời kỳ cơ cấu dân số vàng, bước vào giai đoạn già hóa từ năm 2011, hiện có khoảng **trên 10,1 triệu người** cao tuổi, chiếm 11% dân số.

- Việt Nam đang phải đối mặt với sự cạn kiệt tài nguyên thiên nhiên¹. Tình trạng ô nhiễm môi trường đất, môi trường nước, môi trường không khí, dịch bệnh lây lan nhanh ngày càng nghiêm trọng; *đặc biệt là dịch Covid-19 trong thời gian vừa qua trên quy mô toàn cầu ảnh hưởng nghiêm trọng đến kinh tế xã hội toàn thế giới*. Biến đổi khí hậu đã và đang gây nên những tác động tiêu cực với nước ta. Những năm qua đã ghi nhận tần suất bão tăng đột biến, lượng mưa lớn bất thường, **hạn hán**, lũ ống, lũ quét, sạt lở đất, dịch bệnh nhiệt đới liên tục xảy ra.

- Các thế lực thù địch, phản động đẩy mạnh chiến lược “diễn biến hòa bình”, thúc đẩy “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ và áp dụng chiến tranh “phi quy ước” với những âm mưu, phương thức, thủ đoạn ngày càng tinh vi, thâm độc. Lợi dụng sơ hở, hạn chế, yếu kém của ta để xuyên tạc, kích động, chia rẽ nội bộ, làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

- Bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn tiềm ẩn. Sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa được ngăn chặn

¹ Các loại khoáng sản, nước ngầm, đất bạc màu, nhiễm phèn, nhiễm mặn, xa mạc hóa, khai thác quá mức so với khả năng phục hồi, trong khi nguồn đất đai là hữu hạn v.v

và đẩy lùi. Vẫn còn những hạn chế, yếu kém trong chỉ đạo, điều hành và tình trạng tham nhũng, tiêu cực. Đây là những cơ hội để các thế lực thù địch lợi dụng kích động biểu tình, khiếu kiện, đình công, bất tuân dân sự, gây bất ổn xã hội.

- **Hiện nay, đang diễn ra sự chuyển giao thế hệ giữa lớp cán bộ** chủ yếu được tôi luyện, trưởng thành trong chiến tranh, được đào tạo chủ yếu trong môi trường xã hội chủ nghĩa sang lớp cán bộ sinh ra và lớn lên trong hòa bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau và thời kỳ đổi mới, xây dựng kinh tế thị trường.

- Việt Nam đang chịu tác động mạnh mẽ của xu thế toàn cầu hóa, thế giới phẳng, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nền kinh tế số, kinh tế tri thức, trí tuệ nhân tạo, sự phát triển của Internet, mạng xã hội.

- Khái niệm độc lập, chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ không chỉ giới hạn biên giới, lãnh thổ, không gian mà còn cả không gian mạng, internet...

2. Các nguyên tắc cơ bản và phương thức lãnh đạo của Đảng

- *Nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng*

- (1) Tập trung dân chủ
- (2) Đoàn kết, thống nhất
- (3) Phê bình và tự phê bình
- (4) Gắn bó mật thiết với nhân dân
- (5) Tổ chức đảng, đảng viên hoạt động theo Hiến pháp, Pháp luật

- *Phương thức lãnh đạo của Đảng*

- (1) bằng đường lối, chủ trương, nghị quyết;
- (2) bằng công tác tổ chức cán bộ
- (3) thông qua tuyên truyền, vận động;
- (4) thông qua kiểm tra, giám sát;
- (5) bằng sự nêu gương của cán bộ, đảng viên

Phương thức lãnh đạo của Đảng là tổng thể các hình thức, cách thức, phương pháp, quy trình, phong cách, lề lối làm việc... mà Đảng sử dụng để tác động vào đối tượng lãnh đạo nhằm thực hiện thắng lợi Cương lĩnh chính trị, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Phương thức lãnh đạo của Đảng, gồm :

- Đảng lãnh đạo bằng Cương lĩnh chính trị; các quan điểm, đường lối, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; các chủ trương, quan điểm và các quyết định của Đảng về tổ chức, hoạt động của Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội.

- Đảng lãnh đạo Nhà nước thể chế hóa Cương lĩnh, quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và cụ thể hóa thành kế hoạch, chương trình hoạt động của Nhà nước để thực hiện trong toàn xã hội.

- Đảng lãnh đạo thông qua hoạt động của các tổ chức đảng, đảng viên trong các cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội khác...

- Đảng lãnh đạo bằng công tác tuyên truyền, giáo dục, vận động nhân dân thực hiện cương lĩnh, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Đảng lãnh đạo bằng công tác tổ chức, cán bộ các cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội và bằng phong cách, lề lối làm việc của Đảng.

- Đảng lãnh đạo bằng kiểm tra, giám sát các tổ chức đảng và đảng viên hoạt động trong các cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội; các lĩnh vực của đời sống của xã hội; lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng của các tổ chức này tiến hành thanh tra, kiểm tra, kiểm soát hoạt động của các cơ quan và cán bộ, công chức của các tổ chức đó.

II. ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG

1. Quan niệm

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong điều kiện mới là toàn bộ hoạt động của Đảng và những tổ chức có liên quan nhằm thay đổi từng phần hoặc toàn bộ một nội dung nào đó của phương thức lãnh đạo hiện có theo hướng tích cực, tiến bộ, bảo đảm cho sự lãnh đạo của Đảng đem lại kết quả cao hơn, nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cách mạng.

2. Nội dung đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng

- Đổi mới việc chuẩn bị ra nghị quyết của Đảng. Tập trung vào đổi mới, nâng cao chất lượng việc xây dựng chương trình, kế hoạch làm việc toàn khóa và sự chỉ đạo các cơ quan tham mưu chuẩn bị những điều kiện cần thiết phục vụ việc ra nghị quyết.

- Đổi mới việc ban hành nghị quyết và phân công cán bộ phụ trách thực hiện. Đổi mới việc nghiên cứu, trao đổi và quyết định về chủ đề nghị quyết và việc xem xét, quyết định giao cho các cơ quan, tổ chức chủ trì đề án xây dựng dự thảo nghị quyết và các cơ quan phối hợp.

- Đổi mới việc tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng. Đổi mới việc quán triệt nghị quyết trong các tổ chức đảng, các tổ chức trong hệ thống chính trị và nhân dân. Tập trung chỉ đạo Nhà nước cụ thể hóa, thể chế hóa nghị quyết, xây dựng đề án, chương trình, kế hoạch thực hiện.

- Đổi mới phong cách, lề lối làm việc theo hướng mở rộng dân chủ, giữ vững kỷ cương, kỷ luật của Đảng và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế làm việc, xây dựng và thực hiện tốt chương trình làm việc hàng tháng, hàng quý, hàng năm.

Xác định rõ trọng tâm, trọng điểm cần lãnh đạo, bám sát thực tiễn, giải quyết kịp thời những vấn đề nảy sinh, nói đi đôi với làm, coi trọng chỉ đạo, kiểm tra, tổng kết thực tiễn.

- Đổi mới công tác tổ chức, cán bộ của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể nhân dân và công tác tổ chức, cán bộ trong các lĩnh vực đời sống xã hội. Rà soát, cụ thể hóa chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức, làm cơ sở để sắp xếp kiện toàn tổ chức, bộ máy và cán bộ Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể nhân dân và các tổ chức trong các lĩnh vực đời sống xã hội. Đổi mới mạnh mẽ các khâu của công tác cán bộ.

- Phát huy mạnh mẽ vai trò của các tổ chức đảng và tính tiên phong, gương mẫu của đảng viên hoạt động trong các cơ quan Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và trong xã hội.

- Phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân tham gia vào quá trình đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng. Đổi mới việc phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân tham gia ý kiến xây dựng nghị quyết Đảng, tham gia vào công tác cán bộ của Nhà nước, Mặt trận, đoàn thể và các tổ chức trong các lĩnh vực đời sống xã hội.

- Phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể nhân dân đối với hoạt động của các tổ chức đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên, công chức.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát tổ chức Đảng và đảng viên làm việc trong các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và các lĩnh vực đời sống xã hội.

3. Thực trạng đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam từ Đại hội VI (năm 1986) đến nay

3.1. Ưu điểm

- Đại hội VI: “Đổi mới phong cách làm việc, giữ vững các nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt trong đảng”².

- Đại hội VII (Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội): “Đảng lãnh đạo xã hội bằng Cương lĩnh, chiến lược, các định hướng về chính sách và chủ trương công tác; bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động, tổ chức kiểm tra và bằng hành động gương mẫu của đảng viên. Đảng giới thiệu những đảng viên ưu tú có đủ năng lực và phẩm chất vào hoạt động trong các cơ quan lãnh đạo chính quyền và các đoàn thể. Đảng không làm thay công việc của các tổ chức khác trong hệ thống chính trị”³.

² Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.144.

³ Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.329.

- Đại hội X: “đổi mới và hoàn thiện phương thức lãnh đạo của Đảng là một trong những nhiệm vụ quan trọng của đổi mới, chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng”⁴; “đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng phải đồng bộ với đổi mới tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị, đổi mới kinh tế”⁵.

Đại hội XI: “tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng”⁶.

- Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011): “Đảng Cộng Sản Việt Nam là Đảng cầm quyền, lãnh đạo Nhà nước và xã hội. Đảng lãnh đạo bằng cương lĩnh, chiến lược, các định hướng về chính sách và chủ trương lớn; bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động, tổ chức, kiểm tra bằng hành động gương mẫu của Đảng viên. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, giới thiệu những đảng viên ưu tú có đủ năng lực và phẩm chất vào hoạt động trong các cơ quan lãnh đạo của hệ thống chính trị. Đảng lãnh đạo thông qua tổ chức đảng và đảng viên hoạt động trong các tổ chức của hệ thống chính trị, tăng cường chế độ trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu. Đảng thường xuyên nâng cao năng lực cầm quyền và hiệu quả lãnh đạo, đồng thời phát huy mạnh mẽ vai trò, tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm của các tổ chức khác trong hệ thống chính trị khác”⁷.

Đại hội XII: “Nâng cao hiệu quả thực hiện và tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị, đặc biệt đối với Nhà nước... Tiếp tục cụ thể hóa phương thức lãnh đạo của Đảng đã được xác định trong Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011) ở tất cả các cấp bằng những quy chế, quy định, quy trình cụ thể. Quy định rõ hơn Đảng phục vụ nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, chịu trách nhiệm trước nhân dân về những quyết định của mình, về quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu và mối quan hệ giữa tập thể cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu, bảo đảm thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, đi đôi với phát huy vai trò, trách nhiệm, tính chủ động của người đứng đầu và cơ chế xử lý đối với người đứng đầu khi vi phạm...Coi trọng xây dựng văn hóa trong các tổ chức đảng, cơ quan Nhà nước, trong hệ thống chính trị mà nội dung quan trọng là tiếp tục đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh...”⁸.

Một số điểm mới về công tác xây dựng Đảng ở Đại hội XII

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 306.

⁵ Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 306-307

⁶ Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.264.

⁷ Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.88-89.

⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr. 215-216.

Đại hội XII đặc biệt nhấn mạnh về công tác xây dựng Đảng và bổ sung nhiều nội dung mới so với Đại hội XI. Đáng chú ý: **(1) Bổ sung thêm 02 nhiệm vụ, giải pháp lớn** về công tác xây dựng Đảng là: Đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí và tăng cường công tác dân vận của Đảng. **(2) Bổ sung nội dung xây dựng Đảng về đạo đức** trong công tác xây dựng Đảng. Như vậy, công tác xây dựng Đảng bao gồm 4 nội dung cơ bản là: xây dựng Đảng về chính trị, về tư tưởng, về tổ chức, về đạo đức. **(3) Nhấn mạnh vấn đề tổng kết thực tiễn** và đưa việc tổng kết thực tiễn lên trước nghiên cứu lý luận; bảo đảm mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng phải bám sát thực tiễn, tôn trọng thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn và lấy thực tiễn là tiêu chuẩn của chân lý. **(4) Nhấn mạnh nhiệm vụ đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”** trong nội bộ.

Đại hội chỉ rõ phương hướng chung của công tác xây dựng Đảng trong nhiệm kỳ là: *“Trong những năm tới, yêu cầu, nhiệm vụ nặng nề của thời kỳ phát triển mới đòi hỏi phải đẩy mạnh hơn nữa công tác xây dựng Đảng, trọng tâm là kiên quyết, kiên trì tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI: Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”*.

b. Đại hội XII xác định 6 nhiệm vụ trọng tâm, trong đó nhiệm vụ thứ nhất và thứ hai về công tác xây dựng Đảng:

(1) Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến, tự chuyển hóa” trong nội bộ. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

(2) Xây dựng tổ chức bộ máy của toàn hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đẩy mạnh đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu.

c. Một số chủ trương, nghị quyết của Trung ương nhiệm kỳ Đại hội XII

Đại hội XII của Đảng Ban Chấp hành Trung ương đã họp **14** kỳ, ban hành **14** nghị quyết và **01** Quy định, trong đó có **06** nghị quyết về phát triển kinh tế (NQ số 5, 6, 10, 11, 12, 36) và **04** nghị quyết, **01** Quy định về xây dựng Đảng (NQ số 4, 18, 19, 26, QĐ số 8), **04** Nghị quyết về các lĩnh vực khác⁹ (NQ số 20, 21, 27, 28). Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành **124** nghị quyết, kết luận, chỉ thị, quy định, quy chế... về công tác xây dựng Đảng để thực hiện.

⁹ **06** nghị quyết về phát triển kinh tế, trong đó: 02 nghị quyết ở Hội nghị Trung ương 4 (Nghị quyết số 05, 06) và 03 nghị quyết ở Hội nghị Trung ương 5 (Nghị quyết số 10, 11, 12), 01 nghị quyết ở Hội nghị Trung ương 8 (NQ số 36);

04 nghị quyết, 01 quy định về xây dựng Đảng, trong đó: 01 nghị quyết ở Hội nghị Trung ương 4 (Nghị quyết số 04); 02 nghị quyết ở Hội nghị Trung ương 6 (Nghị quyết số 18, 19) và 01 nghị quyết ở Hội nghị Trung ương 7 (Nghị quyết số 26); 01 quy định tại Hội nghị Trung ương 8 (Quy định số 08);

04 Nghị quyết về 04 lĩnh vực khác là: Nghị quyết về Chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nhân dân (Nghị quyết số 20); về Công tác dân số trong tình hình mới (Nghị quyết số 21); về Cải cách Chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức... (Nghị quyết số 27); về Cải cách chính sách Bảo hiểm xã hội (Nghị quyết số 28).

Việc Trung ương ban hành kịp thời, đồng bộ hệ thống văn bản trên hầu hết các lĩnh vực đã tạo cơ sở chính trị quan trọng để đẩy mạnh công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội; tăng cường tiềm lực quốc phòng, an ninh; chủ động và tích cực hội nhập quốc tế trong tình hình mới

- Văn kiện Đại hội XIII nhấn mạnh: “Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng theo hướng nâng cao năng lực dự báo, tầm nhìn chiến lược trong hoạch định đường lối, chủ trương...”¹⁰.

Đánh giá về kết quả đạt được trong nhiệm kỳ qua về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, Văn kiện Đại hội XIII đánh giá: “Phương thức lãnh đạo của Đảng tiếp tục được đổi mới. Đã ban hành và thực hiện nhiều quy định bảo đảm giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng, đề cao nguyên tắc pháp quyền, phát huy tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Đổi mới cách học tập, quán triệt nghị quyết, coi trọng việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc thực hiện nghị quyết của Đảng. Việc đổi mới phong cách, lề lối làm việc của các cơ quan lãnh đạo của Đảng từ Trung ương tới cơ sở có bước tiến bộ. Coi trọng việc phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức đảng, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội”¹¹.

Từ Đại hội XIII của Đảng đến nay, Ban Chấp hành Trung ương đã họp 7 kỳ, ban hành 7 nghị quyết và 01 Quy định, trong đó có 04 nghị quyết về phát triển kinh tế (NQ số 18, 19, 20, 29) và 01 **Kết luận** (kết luận 45 về Quy hoạch tổng thể quốc gia); về công tác xây dựng Đảng ban hành 2 **nghị quyết** (NQ số 21, 28), 6 **kết luận** (01, 21, 08, 09, 14, 50), 10 Quy định (QĐ 22, 24, 41, 50, 65, 69, 80, 89, 80, 96). Bộ Chính trị ban hành 6 **Nghị quyết** về phát triển 6 vùng kinh tế của đất nước (NQ 11, 13, 23, 24, 26, 30)...Nhằm cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII vào các lĩnh vực kinh tế chính trị, xã hội của đất nước, giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương của Đảng.

3.2. Hạn chế

- Việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị, trọng tâm là đối với Nhà nước còn chậm, có mặt còn lúng túng.

- Thiếu những quy định cụ thể để đảm bảo thực hiện đúng đắn nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hành dân chủ trong Đảng và trong xã hội.

- Phương thức lãnh đạo bằng công tác tổ chức chưa được các cấp ủy, tổ chức đảng quan tâm sơ kết, tổng kết, đánh giá một cách toàn diện về mô hình tổ

¹⁰ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, T2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.253.

¹¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, T1tr.77.

chức đảng ở các cấp từ trung ương đến cơ sở; tình trạng chồng chéo, trùng lặp chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn giữa các cơ quan của Đảng với cơ quan Nhà nước, Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội chưa được quan tâm khắc phục.

- Việc rà soát, bổ sung, xây dựng mới các quy định, quy chế, quy trình công tác để tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của đảng ở các cấp còn chậm.

- Ở nhiều nơi, nhiều khâu, chưa thực sự coi trọng đổi mới phong cách, lề lối làm việc, nhiều cấp ủy, cơ quan còn xảy ra tình trạng họp hành nhiều, ban hành nhiều nghị quyết, nhưng lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện yếu, cán bộ, đảng viên nói chưa đi đôi với làm, nói nhiều, làm ít, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, thiếu gương mẫu.

4. Phương hướng, nhiệm vụ tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong điều kiện hội nhập quốc tế

- Đảng lãnh đạo Nhà nước bằng Cương lĩnh, chiến lược, các chủ trương, chính sách lớn; lãnh đạo thể chế hoá các quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật; lãnh đạo xây dựng tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; lãnh đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, chính sách, Hiến pháp và pháp luật; chú trọng lãnh đạo đổi mới, nâng cao chất lượng lập pháp, cải cách hành chính và cải cách tư pháp.

- Các tổ chức của Đảng và đảng viên, nhất là tổ chức, đảng viên hoạt động trong các cơ quan nhà nước vừa phải gương mẫu tuân thủ Hiến pháp và pháp luật, vừa phải nêu cao vai trò tiên phong trong thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Đảng, đồng thời tôn trọng nguyên tắc hiệp thương dân chủ trong tổ chức và hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, phát huy mạnh mẽ vai trò, tính tự chủ, năng động, sáng tạo của Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội.

- Tiếp tục cụ thể hóa phương thức lãnh đạo của Đảng đã được xác định trong Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011) ở tất cả các cấp bằng những quy chế, quy định, quy trình cụ thể.

- Quy định cụ thể Đảng gắn bó mật thiết với nhân dân, phục vụ nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, chịu trách nhiệm trước nhân dân về những quyết định của mình; về quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu và mối quan hệ giữa tập thể cấp ủy, tổ chức đảng với người đứng đầu, bảo đảm thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách.

- Phát huy vai trò, trách nhiệm, tính chủ động của người đứng đầu và cơ chế xử lý đối với người đứng đầu khi vi phạm.

- Đẩy mạnh việc phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện phân cấp, phân quyền, chống tha hoá quyền lực; có cơ chế để các địa phương phát huy quyền chủ động, sáng tạo, gắn với đề cao trách nhiệm, đồng thời bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý thống nhất của Trung ương.

- Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thông suốt, kịp thời, đúng đắn của cấp uỷ, tổ chức đảng các cấp, làm gương, thúc đẩy đổi mới phương thức, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các tổ chức, cơ quan trong hệ thống chính trị.

- Đổi mới phương pháp, phong cách, lề lối làm việc của các cơ quan lãnh đạo của Đảng từ Trung ương tới cơ sở; xây dựng và thực hiện phong cách làm việc khoa học, tập thể, dân chủ, trọng dân, gần dân, hiểu dân, vì dân, bám sát thực tiễn, chịu khó học hỏi, nói đi đôi với làm.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng, xây dựng, ban hành nghị quyết của Đảng. Chỉ ban hành nghị quyết khi thật sự cần thiết. Nghị quyết phải thiết thực, ngắn gọn, khả thi.

- Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo kiên quyết, giám sát chặt chẽ việc cụ thể hoá, thể chế hoá, tổ chức thực hiện nghị quyết; coi trọng kiểm tra, giám sát, đôn đốc, sơ kết, tổng kết việc thực hiện nghị quyết, chỉ thị của Đảng, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả.

- Đẩy mạnh cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của Đảng.

- Tiếp tục tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng trong điều kiện mới.

5. Về Chỉ thị 40- CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách xã hội

Đây là một chỉ thị chuyên ngành, cá biệt của Ban Bí thư về nội dung chính sách tín dụng xã hội, yêu cầu cấp uỷ, tổ chức đảng, chính quyền Mặt trận tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt 4 nội dung:

Một là: Các cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp cần xác định nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo đối với hoạt động tín dụng chính sách xã hội là một trong những nhiệm vụ trong chương trình và kế hoạch, hoạt động thường xuyên của các cấp uỷ, các ngành, địa phương và đơn vị. Tổ chức thực hiện tốt chủ trương huy động các nguồn lực cho tín dụng chính sách xã hội gắn với phát triển nông nghiệp, nông thôn, phát triển giáo dục, dạy nghề, tạo việc làm, bảo đảm an sinh xã hội và giảm nghèo bền vững.

Hai là: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội phát huy vai trò tập hợp lực lượng, đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tín dụng chính sách xã hội đến các tầng lớp

nhân dân, nhất là người nghèo và các đối tượng chính sách khác; nâng cao hiệu quả giám sát của toàn dân đối với công tác này. Các tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác của Ngân hàng Chính sách xã hội có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các nội dung được ủy thác; phối hợp chặt chẽ với Ngân hàng Chính sách xã hội và chính quyền địa phương trong việc củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động tín dụng chính sách xã hội.

Ba là: Các cơ quan, tổ chức từ Trung ương đến địa phương, theo chức năng, nhiệm vụ của mình, lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện tốt những nội dung sau: i) Tập trung các nguồn vốn tín dụng chính sách xã hội có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước vào một đầu mối là Ngân hàng Chính sách xã hội. ii) Ưu tiên cân đối nguồn vốn ngân sách nhà nước để thực hiện các chương trình, dự án tín dụng chính sách xã hội và bảo đảm hoạt động ổn định, bền vững của Ngân hàng Chính sách xã hội. iii) Củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của Hội đồng quản trị và ban đại diện hội đồng quản trị các cấp. Kiện toàn tổ chức đảng phù hợp với mô hình hoạt động. Tăng cường công tác kiểm tra, kiểm soát nội bộ. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ Ngân hàng Chính sách xã hội. iv) Nhà nước ưu tiên bảo đảm các nguồn vốn hoạt động cho Ngân hàng Chính sách xã hội; cấp bổ sung vốn điều lệ, cấp bù chênh lệch lãi suất và phí quản lý, vốn các chương trình tín dụng hằng năm, cho vay các nguồn vốn ưu đãi thời hạn dài, lãi suất thấp để cải thiện cơ cấu nguồn vốn theo hướng ổn định.

Bốn là: Ngân hàng Chính sách xã hội chủ động thực hiện tốt việc huy động, quản lý và sử dụng vốn có hiệu quả. Nâng cao hiệu quả phương thức ủy thác cho các tổ chức chính trị - xã hội; tăng cường hoạt động tại các điểm giao dịch cấp xã; phát triển các sản phẩm, dịch vụ hỗ trợ đem lại tiện ích cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương khóa X*, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Ban tổ chức TW số 05-KL/BTCTW ngày 01/2/2019: *Kết luận Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2018, triển khai nhiệm vụ năm 2019*, Hà Nội, 2019.
7. Phạm Minh Chính: *Bài giảng lớp Quy hoạch cán bộ cấp chiến lược cho Đại hội XIII của Đảng*, Hà Nội 2020.
8. Chỉ thị 40- CT/TW của Ban Bí thư “*Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách xã hội*”.
9. Kết luận 06 – KL/TW của Ban Bí thư “*Về tiếp tục thực hiện Chỉ thị 40 – CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách xã hội*”.

CHUYÊN ĐỀ 2

**ĐỔI MỚI MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ
GẮN VỚI HOẠT ĐỘNG TÍN DỤNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI**

PGS.TS Lê Xuân Bá

Đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế gắn với hoạt động tín dụng chính sách xã hội



PGS.TS. Lê Xuân Bá
7/2023

Nội dung trình bày

I. Mô hình tăng trưởng kinh tế (MHTTKT) và cơ cấu lại nền kinh tế (CCLNKT) - vài vấn đề lý luận và kinh nghiệm quốc tế

II. Chủ trương của Đảng và quyết sách của Nhà nước về ĐM MHTTKT và CCLNKT

III. Thực trạng MHTTKT, CCKT và kết quả, hệ quả

IV. ĐM MHTTKT và CCLNKT trong giai đoạn mới: giải pháp đột phá

Nội dung

I. MHTTKT và CCLNKT - vài vấn đề lý luận và kinh nghiệm quốc tế



1. MHTTKT (i) TTKT

- TTKT: là sự gia tăng thu nhập hay sản lượng của nền kinh tế trong một thời kỳ nhất định, thường là một năm

- 5 loại tăng trưởng không mong muốn (UNDP, 1996):

- + TT không việc làm
- + TT không lương tâm
- + TT không tiếng nói
- + TT không gốc rễ
- + TT không tương lai

Khác biệt giữa TTKT và PTKT

- TTKT = sự thay đổi về lượng của nền KT. Có thể có TTKT nhưng mức độ bất bình đẳng KT tương đối cao, nhiều người dân vẫn sống trong nghèo khổ
- PTKT = TTKT + những thay đổi về chất của nền kinh tế (như phúc lợi xã hội, tuổi thọ v.v...) + những thay đổi về cơ cấu kinh tế (giảm tỷ trọng của khu vực sơ khai, tăng tỷ trọng của khu vực chế tạo và dịch vụ). PTKT là một quá trình hoàn thiện về mọi mặt của nền KT bao gồm KT, XH, MT, thể chế nhằm đảm bảo rằng GDP cao hơn đồng nghĩa với mức độ hạnh phúc hơn

(ii) Khái niệm MHTTKT

- MHTTKT là cách thức huy động và sử dụng các nguồn lực để có TT về KT

Như vậy, nói đến MHTTKT là nói đến:

- (i) Nguồn lực TT: vốn – K, lao động – L và nhân tố tổng hợp – TFP
- (ii) Phương thức TT/cách thức sử dụng K, L, TFP: thể chế theo nghĩa rộng, quản trị DN...
- (iii) Mục tiêu TT: tốc độ TT, cơ cấu TT, hiệu quả TT
- Có nhiều cách thức tổ chức huy động và sử dụng các nguồn lực, nên có nhiều loại MHTTKT khác nhau

(iii) Các MH lý thuyết

(1) MH cổ điển của Adam Smith và Ricardo (TK 18, giữa TK 19)

- Đề TTKT cần: đất, lao động và vốn
- Đất = giới hạn của sự TT
- Vốn/nhà tư bản = quan trọng nhất
- “Bàn tay vô hình” điều chỉnh hoạt động KT. Can thiệp/điều tiết của Nhà nước vào nền KT sẽ chỉ có hại cho tăng trưởng và phát triển kinh tế

(2) MH tân cổ điển (MH Solow/ ngoại sinh, cuối TK 19, giải thưởng Nobel 1987)

- Đồng tình với “bàn tay vô hình”
- TT chủ yếu nhờ những cú sốc về KHCN
- Ngoại sinh vì “KHCN từ trên trời rơi xuống”

3. MH Harrod – Domar (những năm 40 của TK 20)

- Phát triển tư tưởng của Keynes, Harrod người Anh và Domar người Mỹ gốc Ba Lan đưa ra mô hình xem xét mối quan hệ giữa TT với các nhu cầu về vốn: $G = S/K = I/K$

Trong đó: G = tốc độ TT; S = tỉ lệ tiết kiệm; I = tỉ lệ đầu tư; K = hệ số ICOR, hệ số gia tăng tư bản - đầu ra

- ND chính là đẩy mạnh S thì có thể đẩy nhanh G (S = đầu tư)

(4) Mô hình của Keynes (đầu TK 20)

- Nhấn mạnh vai trò của tổng cầu
- Nhấn mạnh vai trò của Nhà nước thông qua các CSKT tác động vào tổng cầu

(5) MH của Robert E. Lucas/ nội sinh

- Nền kinh tế chia thành 2 khu vực: SX hàng hóa; và SX kiến thức
- Chính khu vực SX kiến thức tạo nên tiến bộ KHCN và đây là yếu tố chính tạo ra TTKT

(6) Mô hình của P.A. Samuelson (từ giữa TK 20)

Là sự xích lại gần nhau của học thuyết KT Tân cổ điển và học thuyết KT của Keynes:

- Coi trọng mọi yếu tố đầu vào của SX
- Coi trọng vai trò của Nhà nước (bàn tay hữu hình) cũng như thị trường (bàn tay vô hình); phải vỗ bằng 2 bàn tay mới có tiếng kêu

(iv) MHTTKT cụ thể

- (1) Hướng về XK
- (2) Khuyến khích tiêu dùng
- (3) Dựa vào tiết kiệm, ĐT trong nước
- (4) Thay thế NK
- (5) Dựa vào ĐT nước ngoài
- (6) Dựa vào bán tài nguyên thiên nhiên (dầu mỏ, khí đốt)

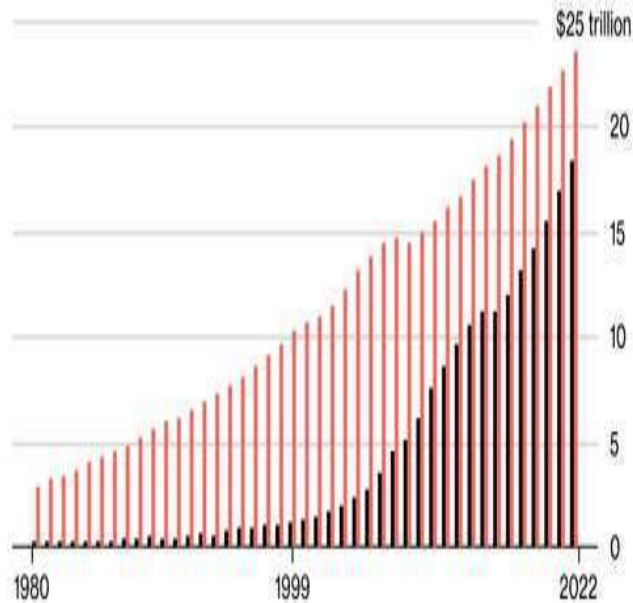
(7) Nhấn mạnh công bằng XH trước

(8) Nhấn mạnh TT nhanh trước

V.V...

So sánh kinh tế Mỹ và kinh tế Trung Quốc

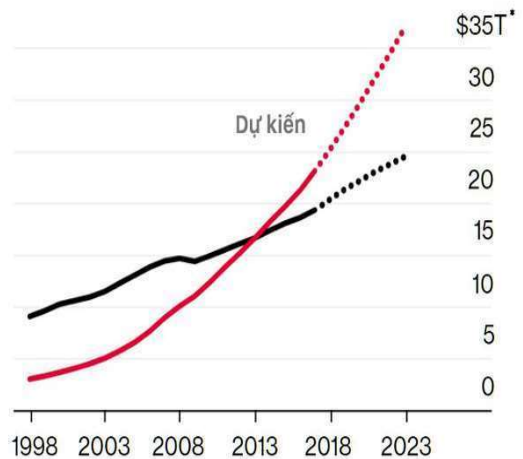
■ Chinese nominal GDP ■ U.S. nominal GDP



Nguồn: Theo Bloomberg

GDP theo Sức mua Tương đương

■ GDP Trung Quốc ■ GDP Mỹ

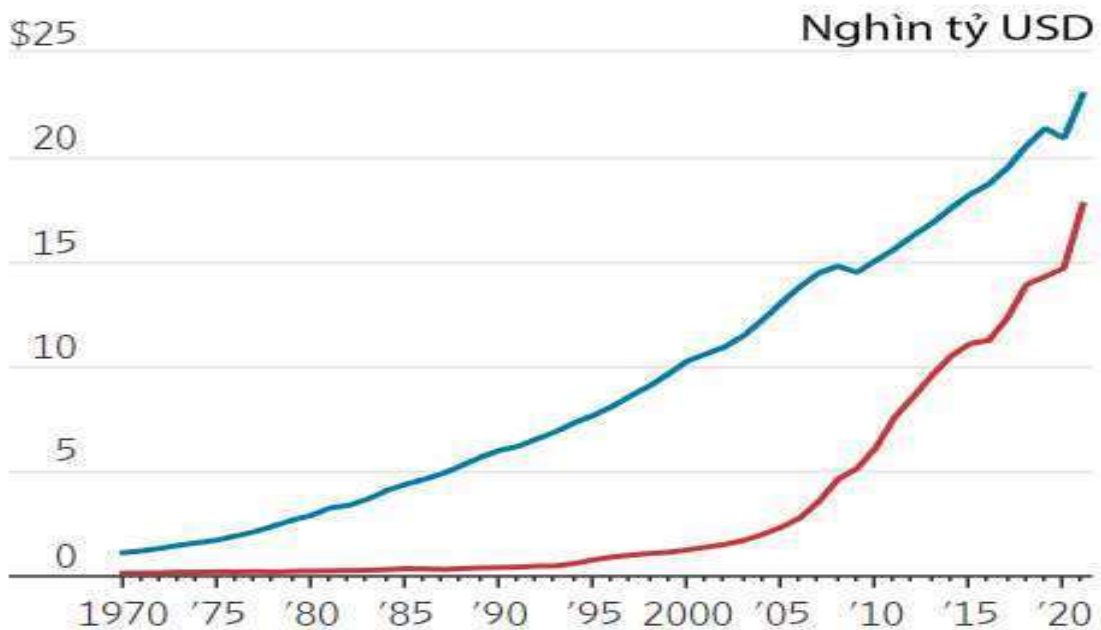


Nguồn: IMF

*Nghìn tỷ

GDP của Mỹ và Trung Quốc qua các năm

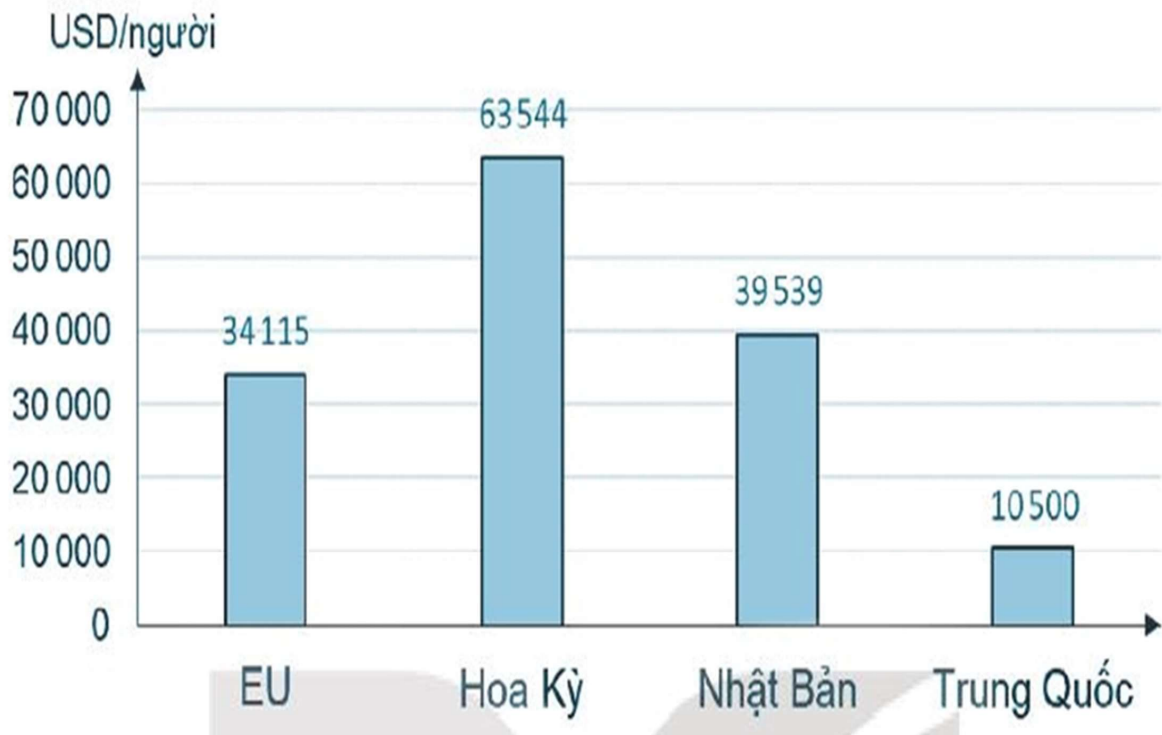
■ Mỹ ■ Trung Quốc



Dữ liệu tính tới ngày 20/7/2022

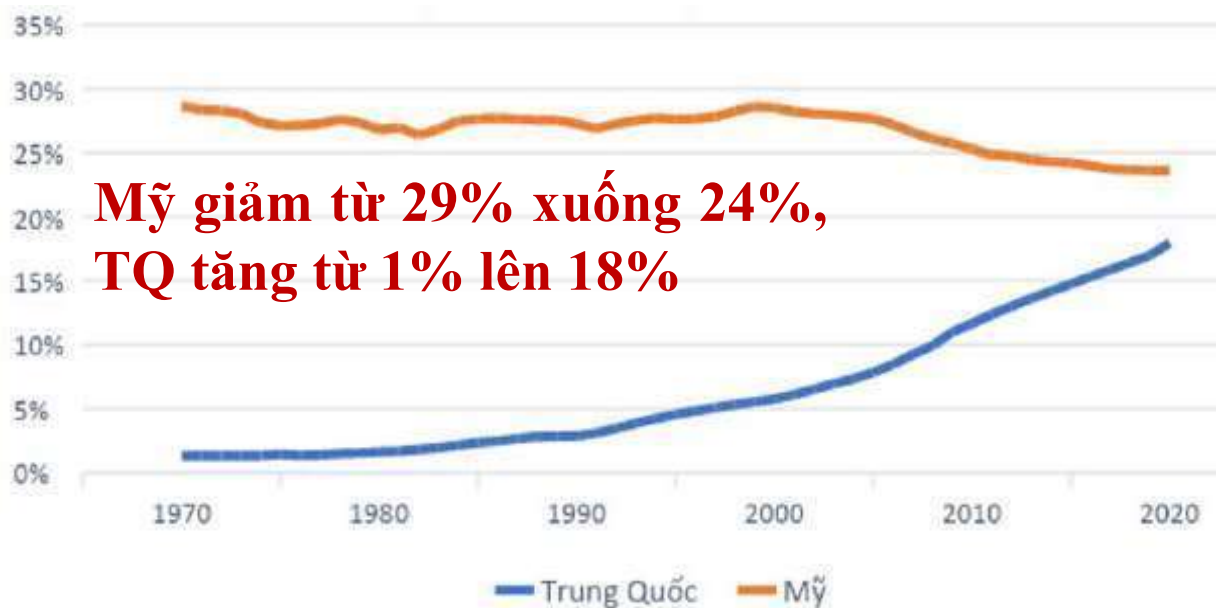
Nguồn: Ngân hàng Thế giới (WB)

GDP/người năm 2020



Nguồn: <https://tailieumoi.vn>

Tỷ phần GDP thế giới của Mỹ và TQ, 1970-2020, đo bằng USD năm 2015



Nguồn: Vũ Quang Việt "Thử soi nợ của VN những năm gần đây", Kinh tế Sài Gòn Online, 5.8.2022

Các nước chi tiêu quân sự lớn nhất

15 quốc gia chi cho quốc phòng nhiều nhất năm 2017

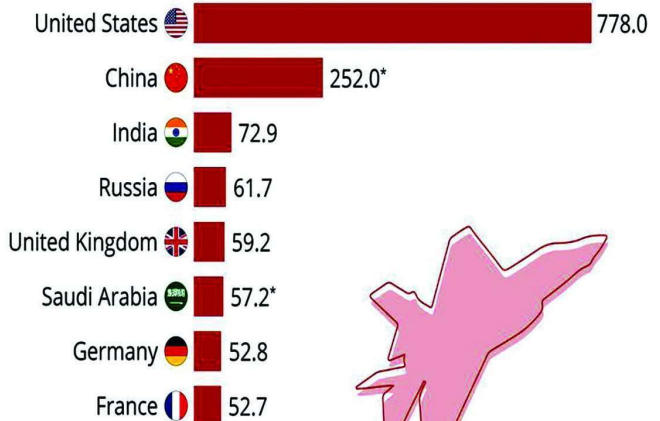


*Đơn vị: Tỷ USD

Nguồn: Viện Nghiên cứu Hòa bình Quốc tế Stockholm

The Countries With The Highest Military Expenditure

Total military expenditure by country in 2020
(in billion U.S. dollars)

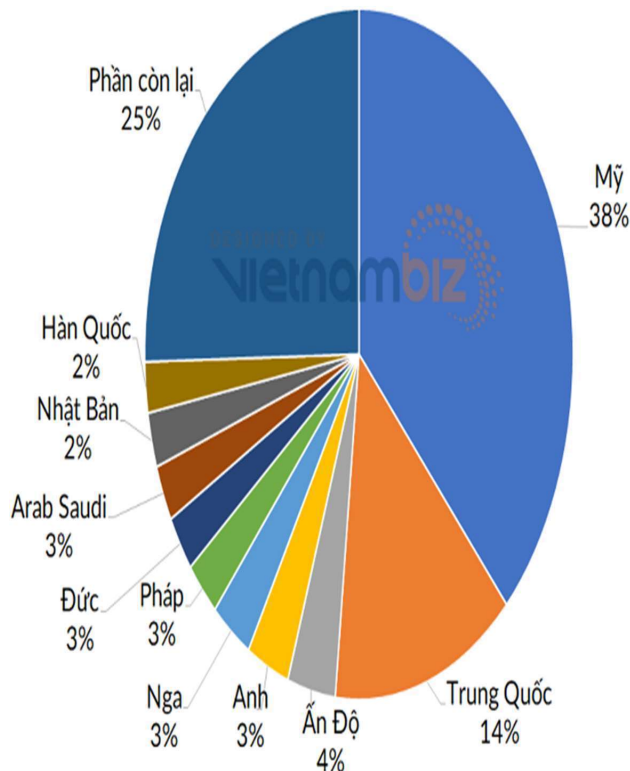


* Estimate

Source: Sipri

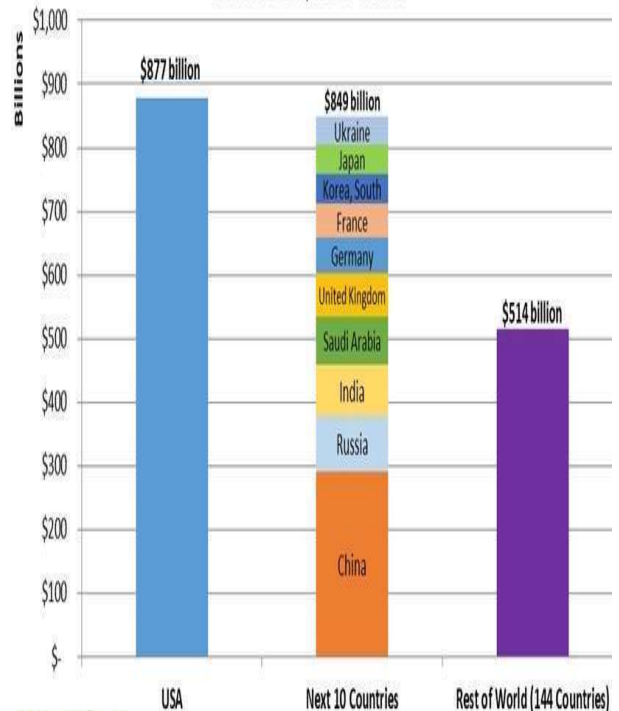
Năm 2021: Mỹ = 38%; TQ = 14%; 5 nước (Mỹ, TQ, Ấn Độ, Anh, Nga) = 62%
SIPRI: Viện Nghiên cứu Hòa bình Quốc tế Stockholm

Các quốc gia dẫn đầu về chi tiêu quốc phòng năm 2021



US vs. World Military Spending, 2022

Global Total: \$2.240 Trillion



Nguồn: Sipri - Viện Nghiên cứu hòa bình quốc tế Stockholm

(v) MHTTKT khái quát

(1) MHTT theo chiều rộng với các đặc trưng: TT hình sin; gia công XK; bóc lột tài nguyên thiên nhiên; dựa nhiều vào K, L giá rẻ, ít dựa vào TFP v.v...

(2) MHTT theo chiều sâu với các đặc trưng: TT ở mức hợp lý nhưng đều; chủ yếu dựa vào TFP v.v...

(3) MHTT hài hòa/bao trùm/vì mọi người (Inclusive Growth): hài hòa/cân bằng giữa KT-XH-MT; TTKT nhưng không để ai tụt lại phía sau

(VI) Quan hệ giữa tín dụng và tăng trưởng kinh tế

Các trường phái lý thuyết KT cũng như những nghiên cứu thực nghiệm và quan sát thực tế tại nhiều quốc gia đều đã chứng minh sự tồn tại mối quan hệ giữa tín dụng (TD) và TTKT. Tuy nhiên, không phải lúc nào quan hệ này cũng rõ ràng, mà có sự thay đổi trước và sau khủng hoảng:

- Trong giai đoạn KT PT ổn định, tồn tại quan hệ tích cực
- Sau giai đoạn khủng hoảng:
 - + TD chỉ thúc đẩy TTKT ở mức vừa phải
 - + TD không có quan hệ với TTKT trong ngắn hạn
 - + Tại những nước có bùng nổ TD, bùng nổ bong bóng BĐS và khủng hoảng ngân hàng, có hiện tượng phục hồi TTKT phi TD

Quan hệ giữa đổi mới MHTTKT-tăng trưởng TD

Từ lý luận đến thực tiễn cho thấy:

- ĐM MHTT nhằm mục tiêu làm cho KT tăng trưởng nhanh hơn; chất lượng TT tốt hơn
- TD làm gia tăng vốn đầu tư, duy trì và mở rộng sản xuất, tạo việc làm mới; phát triển KHCN..., tức gia tăng các yếu tố đầu vào của TT
- Quan hệ giữa TTĐT và TTKT phụ thuộc nhiều vào các loại MHTT. Trong MHTT theo chiều sâu hay MHTT hải hòa đường như TTĐT và TTKT có mối quan hệ thuận chiều (**dạng nhiệt tình + ngu dốt = phá hoại ghê gớm**)

2. CCLNKT

(i) Khái niệm CCKT

- CCKT là quan hệ tỷ lệ (%) của các bộ phận hợp thành nền KT và vị trí, mối quan hệ, tác động qua lại giữa các bộ phận cấu thành này (cân đối giữa các bộ phận trong từng giai đoạn phát triển mới là tốt)
- Các loại CCKT: CC ngành KT; CC TPKT; CC vùng KT; CC tiết kiệm và ĐT; CC XK-NK; CC lao động (có tay nghề-không có tay nghề...) v.v...

CC ngành được cho là quan trọng nhất

(ii) Khái niệm CCLNKT /TCCNKT

- CCLNKT là thay đổi tỷ lệ các bộ phận cấu thành nền KT, là hình thành CCKT mới hợp lý hơn, hiệu quả hơn (chuyển dịch CCKT từ trạng thái này lên trạng thái khác tiến bộ hơn)

- Các loại CCLNKT:

- + CCL để sửa sai
- + CCL để phát triển
- + Kết hợp cả 2 loại trên

Tóm lại

(1) Nói đến MHTTKT là nói đến cách thức huy động, sử dụng và đóng góp của 3 yếu tố: K; L; và TFP vào TTKT

Chú ý: TFP là tất cả những gì ngoài K và L có tác động tới TTKT như KHCN, thể chế KT, quản trị quốc gia v.v...

Đổi mới MHTTKT là chuyển đổi từ mô hình cũ lạc hậu sang mô hình mới tiên tiến hơn, phù hợp hơn với quốc gia trong mối tương quan với xu thế PT của thời đại

(2) Nói đến CCLNKT là nói đến cả sửa sai và PT để có CCKT mới phù hợp hơn với giai đoạn PT mới

(3) KHCN và ĐMST là động lực quan trọng cho sự PT

(4) Gia tăng TD sẽ làm cho TTKT cao hơn trong MHTT phù hợp

3. Sự cần thiết phải ĐMMHTTKT và CCLNKT

Kinh nghiệm của Liên Xô và Đông Âu

1. Các con số ấn tượng trước những năm 80

- Năm 1967 **thu nhập** của 20% người nghèo ở LX chiếm 10,4%, của 20% người giàu bằng 19,9%; ở Mỹ là 5,5% và 38,6%; ở Canada là 6,2% và 37,8%; ở Pháp là 5,8% và 31,8%.

- Hệ số **GINI**: LX = 0,23; Tiệp Khắc = 0,21; Hung và Ba Lan = 0,24; Mỹ = 0,34 và Canada = 0,35

- **Tăng trưởng** GDP/năm:

+ 1950-1960: LX + Đông Âu = 4,7%; Các nước TBCN = 3,7%

+ 1970-1975: các con số tương ứng là 4,3% và 2,5%

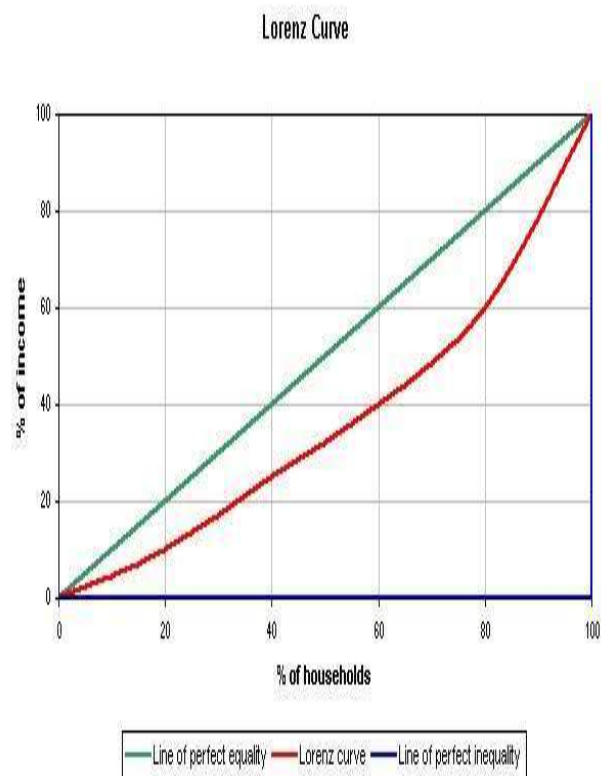
2. Sự giảm sút sau những năm 80

Chế độ SH nhà nước + SX không vì mục tiêu lợi nhuận; PP chỉ dựa trên cơ sở LĐ, thực chất là PP cào bằng => triệt tiêu động lực PT, PP theo quyền lực và hậu quả là gia tăng bất bình đẳng => lòng tin giảm sút

Nguồn: Các hệ thống kinh tế so sánh, Paul R Gregory, 1998

Hệ số GINI

Dùng để biểu thị độ bất bình đẳng trong phân phối thu nhập. Nó có giá trị từ 0 đến 1 và bằng tỷ số giữa phần diện tích nằm giữa **đường cong Lorenz (đường đỏ)** và đường bình đẳng tuyệt đối (**đường chéo**) đối với phần diện tích nằm dưới đường bình đẳng tuyệt đối. GINI càng nhỏ, bình đẳng càng cao



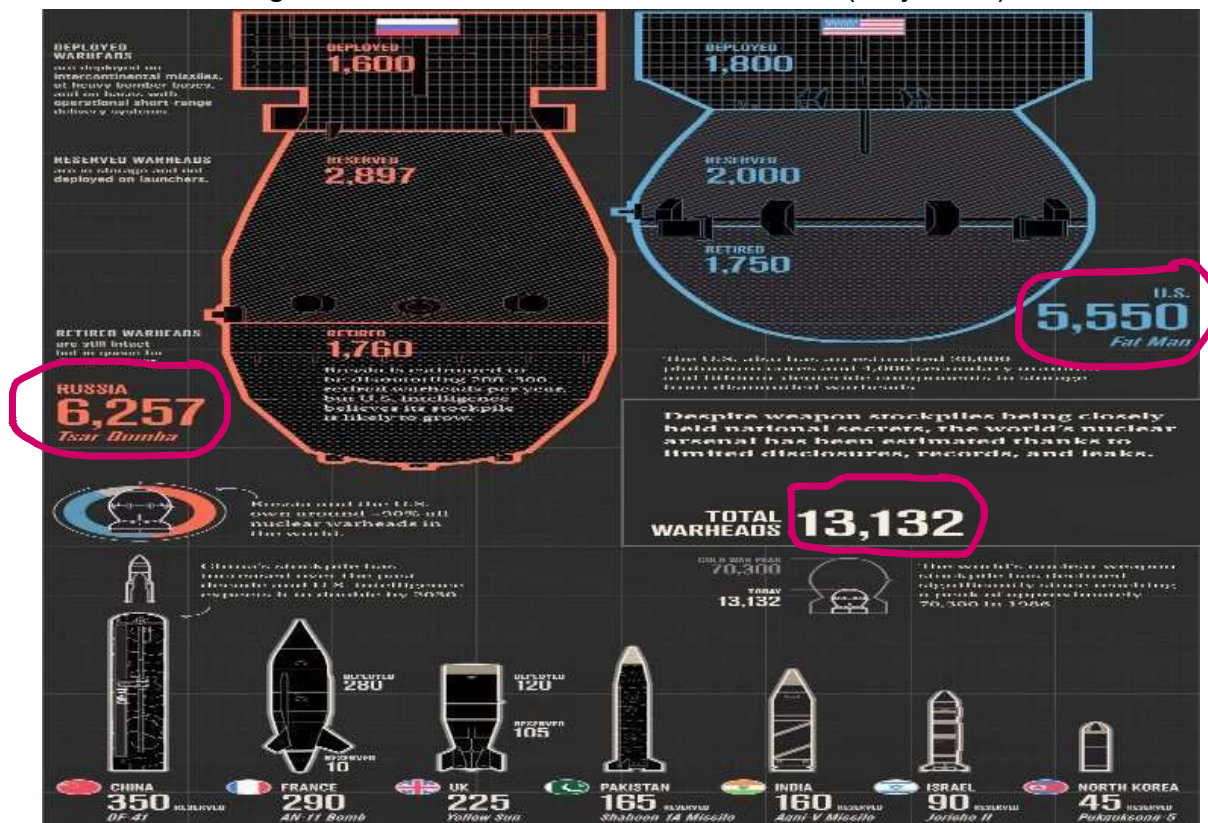
Một số chỉ tiêu kinh tế của Liên Xô và một số nước Đông Âu

Tên nước	Tốc độ tăng GDP, %		Tốc độ tăng NSLĐ, %		Tốc độ tăng vốn, %		Tốc độ tăng TFP, %	
	1960	1985	1960	1985	1960	1985	1960	1985
Liên Xô	5,8	3,6	4,6	2,3	3,6	-3,7	2,4	0,8
Tiếp Khắc	4,8	2,6	4,1	1,6	1,3	-2,1	3,4	0,5
Ba Lan	4,6	3,3	3,6	1,8	2,0	-1,4	3,2	0,8
Hungary	4,6	2,9	3,6	2,6	1,0	-2,1	2,9	1,2
Chung LX và Đông Âu	5,5	3,0	4,8	2,5	1,0	-2,1	3,5	0,9

Nguồn: các hệ thống kinh tế so sánh, Paul R Gregory, 1998

$$\text{VKHN: Nga + Mỹ} = 11807/13132 = 89,9\%$$

Nguồn: Federation of American Scientists (May 2021)



Nội dung

II. Chủ trương của Đảng và quyết sách của Nhà nước về ĐM MHTTKT và CCLNKT



1. Chủ trương của Đảng

(i) Đại hội XI

- Đổi mới MHTTKT từ chủ yếu phát triển theo chiều rộng sang phát triển **hợp lý** giữa chiều rộng và chiều sâu, vừa mở rộng quy mô vừa chú trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả, tính bền vững
- Thực hiện **cơ cấu lại toàn bộ nền kinh tế**, trọng tâm là 03 lĩnh vực: đầu tư công; tổ chức tín dụng; và DNNN
- “**Kết hợp chặt chẽ, hợp lý** phát triển kinh tế với phát triển văn hóa, xã hội, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước và từng chính sách; **phát triển hài hòa** đời sống vật chất và đời sống tinh thần” (Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội - bổ sung, phát triển năm 2011)

(ii) Đại hội XII

Tiếp tục chủ trương của ĐH XI, nhấn mạnh:

- Kết hợp CR - CS; **chú trọng CS**
- Giải quyết **hài hoà** giữa:
 - + Mục tiêu trước mắt - lâu dài
 - + **TTKT - phát triển văn hoá - tiến bộ và công bằng XH - thân thiện với môi trường - nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân**
- Phát huy **vai trò quyết định của nội lực**, thu hút, sử dụng có hiệu quả các ngoại lực
- Đẩy mạnh **KHCN và ĐMST**; thực hiện **quản lý, quản trị hiện đại**; phát huy **tiềm năng con người**

2. Quyết sách của Nhà nước

(i) Quyết định của Thủ tướng Chính phủ

Ngày 19/2/2013, TTCP ban hành Quyết định số 339/QĐ-TTg phê duyệt **Đề án tổng thể TCC KT gắn với chuyển đổi MHTT** giai đoạn 2013 – 2020 với:

(1) Mục tiêu tổng quát

Thực hiện TCC KT gắn với chuyển đổi MHTT theo lộ trình và bước đi phù hợp để đến **năm 2020** cơ bản hình thành MHTT KT theo chiều sâu, bảo đảm chất lượng tăng trưởng, nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế

(2) Ba mục tiêu cụ thể:

- Hoàn thiện thể chế KTTT ĐH XHCN
- Hình thành và phát triển CCKT hợp lý
- củng cố nội lực của nền KT, chủ động hội nhập quốc tế

(ii) Thông điệp cốt lõi của mục tiêu

- TCCKT gắn với ĐMMHTT về bản chất là **ĐM cách thức phân phối nguồn lực**
- ND chủ yếu của hoàn thiện TCKT là: **xác định lại vai trò của Nhà nước** (là sự thoái lui của NN trong vai trò chủ ĐT, chủ SH DN, tăng cường vai trò định hướng, QLKTVM); và tôn trọng các quy luật của KTTT (nhất là các quy luật cung-cầu; giá trị; cạnh tranh)
- **CCKT hợp lý** phải là CC hợp với xu thế PT của thời đại, phát huy được lợi thế của cả nước và từng vùng, ĐF; DN trong nước được chú trọng PT, thực sự trở thành động lực chính bên cạnh việc thu hút FDI
- **Thay đổi động lực TTKT** từ chủ yếu dựa vào K và L giá rẻ sang **chủ yếu dựa vào TFP**

(iii) Những hoạt động mới

(1) **Nghị quyết số 05 TU 4, Khóa XII** ngày 1 tháng 11 năm 2016: về một số chủ trương, chính sách lớn nhằm tiếp tục đổi mới MHTT, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế

(2) **Nghị quyết số 24/2016/QH14** ngày 08 tháng 11 năm 2016 của Quốc hội về Kế hoạch cơ cấu lại nền kinh tế giai đoạn 2016-2020

(3) **Nghị quyết số 27/NQ-CP** ngày 21 tháng 2 năm 2017 về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện 2 Nghị quyết nêu trên với **16 nhóm giải pháp**

(iii) Mười sáu nhóm giải pháp chính của Chính phủ theo Nghị quyết số 27/NQ-CP, 22.2.2017

1. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả điều hành kinh tế vĩ mô
2. Tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa
3. Tiếp tục đẩy mạnh phát triển kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội đồng bộ, hiện đại
4. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển
5. Phát triển và thúc đẩy chuyển giao khoa học - công nghệ

6. Đẩy mạnh cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước
7. Cơ cấu lại thị trường tài chính, trọng tâm là các tổ chức tín dụng
8. Tiếp tục cơ cấu lại đầu tư, trọng tâm là đầu tư công
9. Đổi mới, cơ cấu lại khu vực sự nghiệp công lập
10. Đẩy mạnh cơ cấu lại nông nghiệp gắn với xây dựng nông thôn mới
11. Cơ cấu lại một cách thực chất các ngành công nghiệp

12. Cơ cấu lại và phát triển nhanh các ngành dịch vụ, duy trì tốc độ tăng trưởng các ngành dịch vụ cao hơn tốc độ tăng trưởng GDP

13. Phát triển mạnh khu vực kinh tế tư nhân Việt Nam

14. Đổi mới cách thức thực hiện liên kết, phối hợp giữa các địa phương trong phát triển kinh tế vùng; thực hiện có hiệu quả quá trình đô thị hóa

15. Đổi mới mô hình tăng trưởng gắn với bảo đảm quốc phòng, an ninh

16. Đổi mới phương thức, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước

Nội dung

III. Thực trạng MHTTKT, CCKT và kết quả, hệ quả



1. Thực trạng K, L và TFP (điểm %)

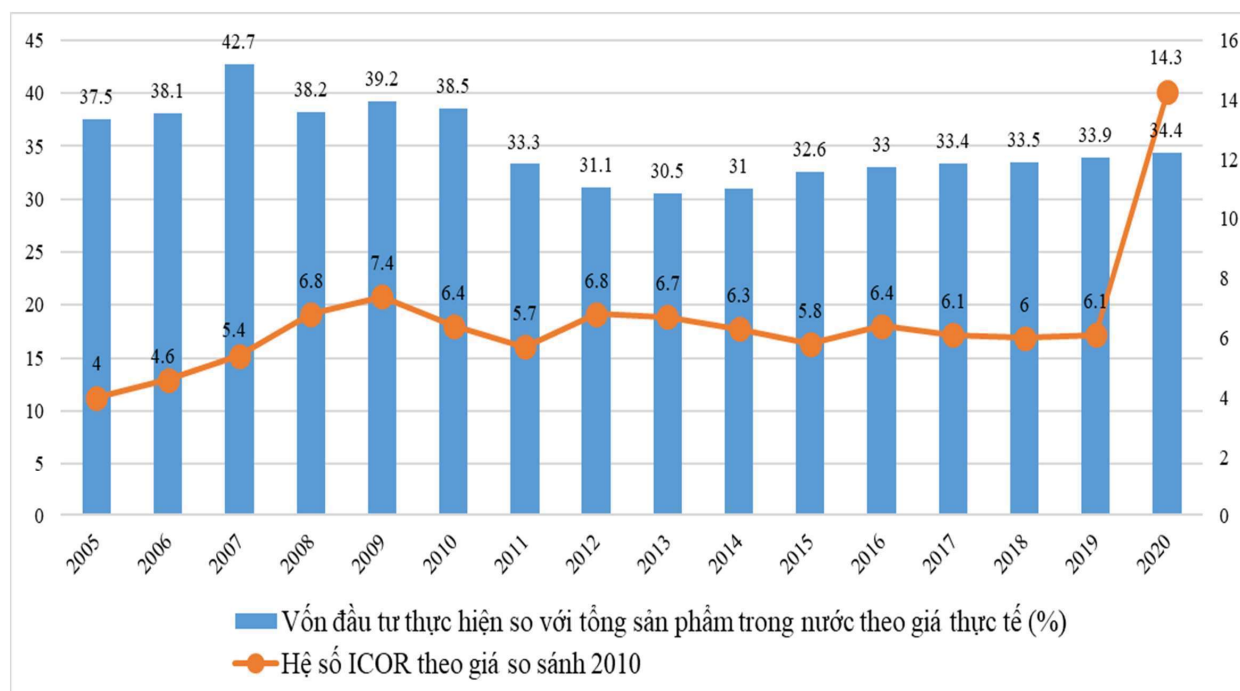
(i) Đóng góp của K, L và TFP vào tăng trưởng

	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016	2017
GDP	6,9/100	6,32/100	5,91/100	6,21	6,81/100
Vốn	3,71/53,7	3,64/57,6	3,16/53,5	3,16	3,33/48,7
Lao động	1,68/24,3	1,64/25,9	0,96/16,2	0,53	0,48/7,1
TFP	1,51/21,9	1,04/16,5	1,79/30,3	2,52	3,00/44,1

Nguồn: TCTK

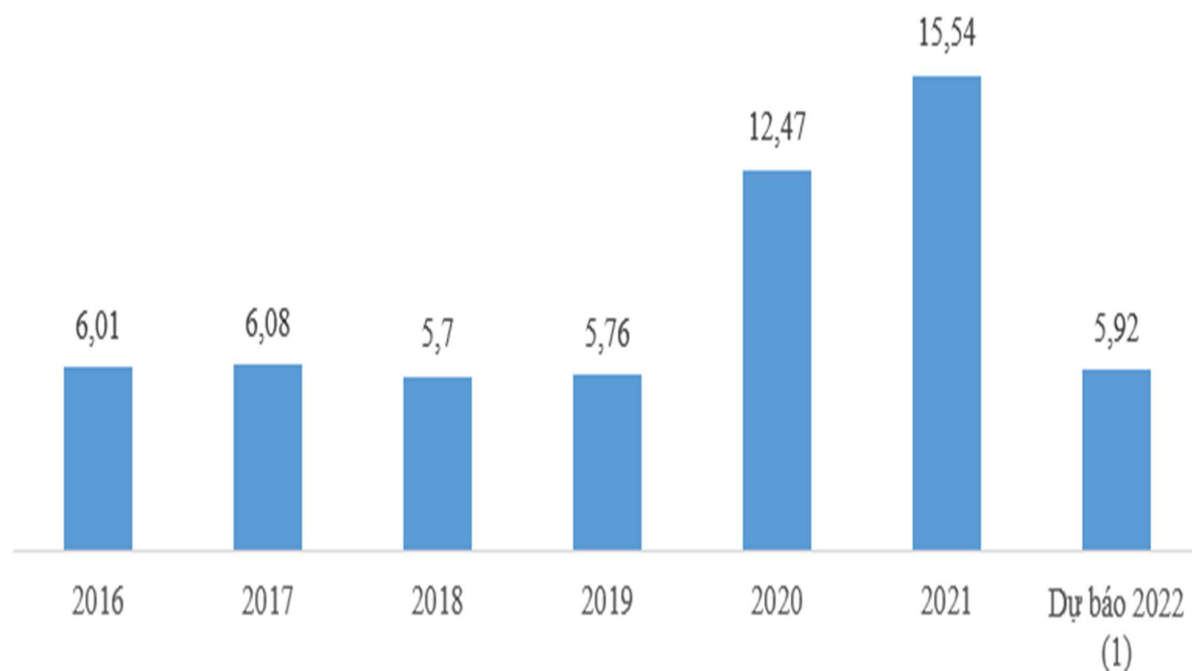
(ii) Vốn đầu tư và ICOR

Tỷ lệ đầu tư trên GDP (%) và ICOR cả nước (lần)



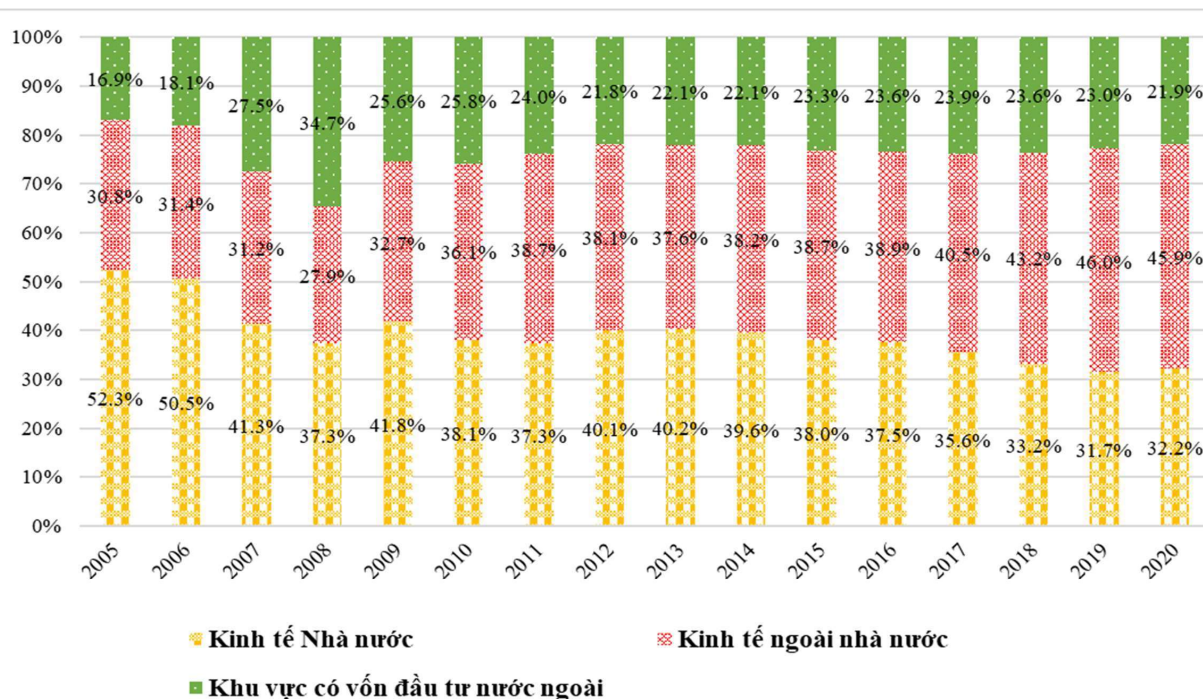
Nguồn: TCTK

ICOR qua một số năm (Lần)



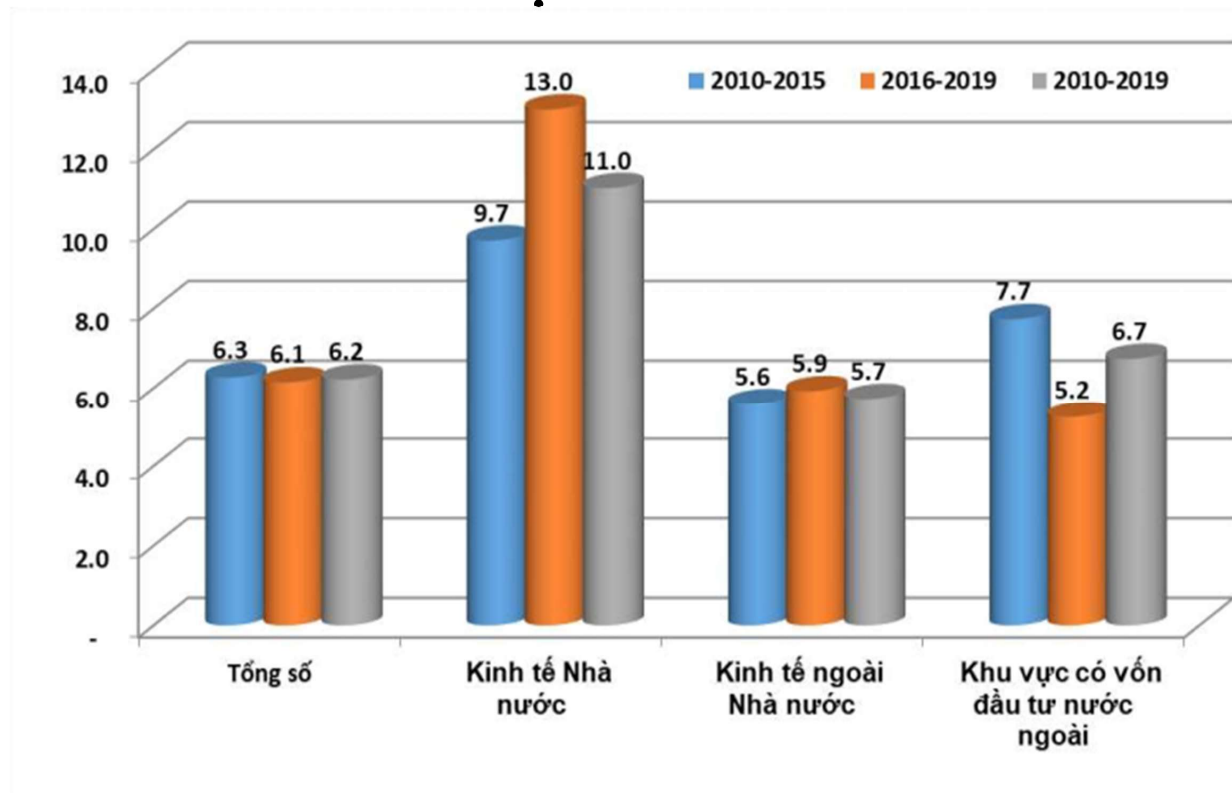
Nguồn: <https://kinhtevadubao.vn/thay-gi-tu-dau-tu-va-hieu-qua-dau-tu-24347.html>

Đầu tư theo TPKT (% giá SS 2010)



Nguồn: TCTK

ICOR các khu vực KT của VN 2010-2020



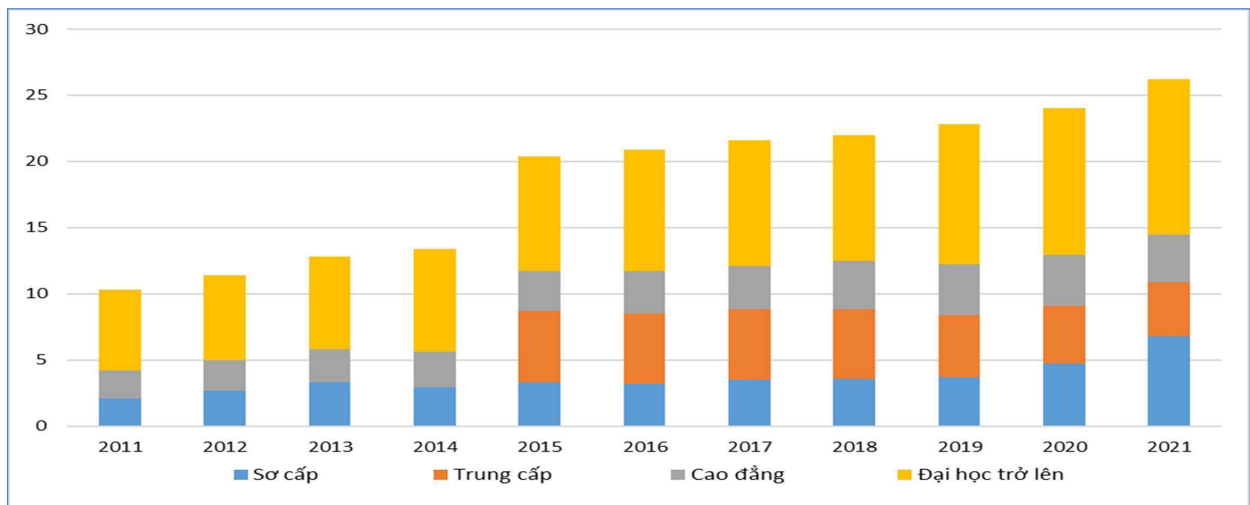
Nguồn: TCTK

(iii) LĐ theo CMKT, 2006-2016

	2006	2010	2013	2014	2015	2016
1. Cơ cấu CMKT, %	100	100	100	100	100	
CD, ĐH trở lên	5.6	7	9	9.6	11.6	12.42
CMKT bậc trung	8.7	9.2	9.3	9	8.7	8.5
Không CMKT, CMKT không bằng	85.7	83.8	81.74	81.41	79.7	79.08
2. Tương quan giữa các bậc						
CD, ĐH	1	1	1	1	1	1
CMKT bậc trung	1.6	1.3	1	0.9	0.8	0.7
Không CMKT, CMKT không bằng	15.3	12	9.1	8.5	6.9	6.4

Nguồn: Bộ LĐTBXH, Điều tra Việc làm-Thất nghiệp qua năm 2006, TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm qua các năm 2007-2016

Tỷ lệ lao động đang làm việc theo trình độ CMKT



LĐ có trình độ CĐ + ĐH trở lên chiếm 60,0% số LĐ có CMKT, riêng ĐH trở lên là 44,7%, trong khi trung cấp nghề chỉ chiếm khoảng 15,7%. Tỷ lệ LĐ sơ cấp + trung cấp vốn đã thấp, lại có xu hướng giảm. Như vậy, VN đang thiếu trầm trọng LĐ CMKT có trình độ trung cấp và sơ cấp, nhưng lại quá đông LĐ không CMKT

Nguồn: TCTK

Cơ cấu CMKT của một số nước

	Thái land (2013)	Malaysia (2015)	Singapore (2015)
1. Cơ cấu theo CMKT, %	100	100	100
CĐ, ĐH	12.8	26.65	32.2
CMKT bậc trung	61.1	70.76	56.5
Không CMKT	26.1	2.59	11.3
2. Tương quan các cấp trình độ CMKT			
CĐ, ĐH	1	1	1
CMKT bậc trung	4.8	2.7	1.8
Không CMKT	2.0	0.1	0.4

Nguồn: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source-Education-Statistics>

Quý IV/2022

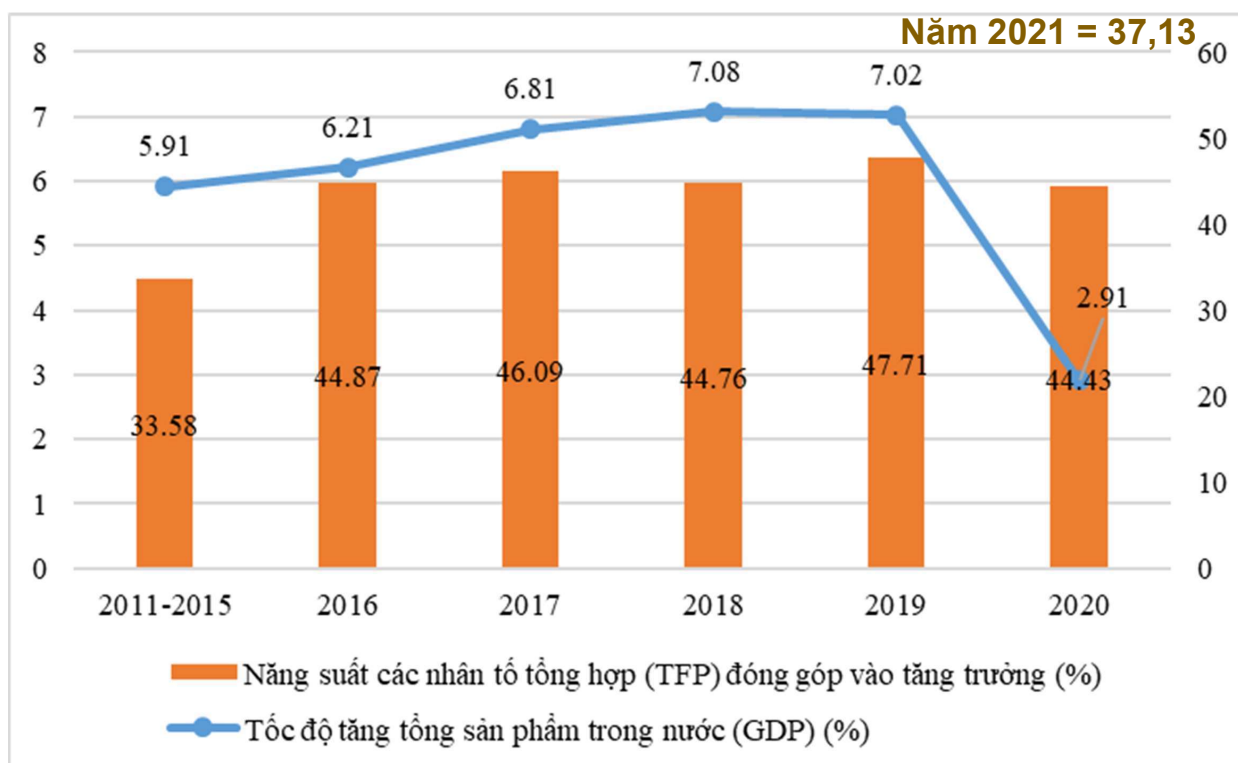


**Không CMKT
= 73,6%**



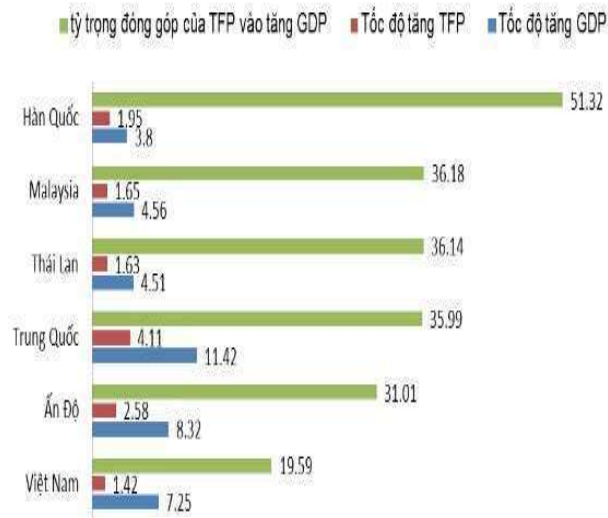
Nguồn: Bản tin thị trường lao động Quý IV/2022

(iv) Đóng góp của TFP vào tăng trưởng nói chung



Nguồn: TCTK

So sánh đóng góp của TFP vào tăng trưởng GDP của Việt Nam với một số nước Châu Á giai đoạn 2001-2010



(Nguồn: Báo cáo Năng suất của Tổ chức Năng suất Châu Á - APO)

42

Đóng góp của TFP vào tăng trưởng

- Giai đoạn 2011-2015 là 33,5%; giai đoạn 2016-2018 là 44,2%

- Tuy nhiên so với các nước đóng góp của TFP vẫn ở mức thấp, cụ thể đến năm 2018: Hàn Quốc là 51,5%, Trung Quốc 52%, Thái Lan 53%...

Nguồn: Đại biểu Quốc hội Trần Văn Minh, đoàn Quảng Ninh, tại Kỳ họp Quốc hội tháng 11/2020

(iv.1) Công nghệ

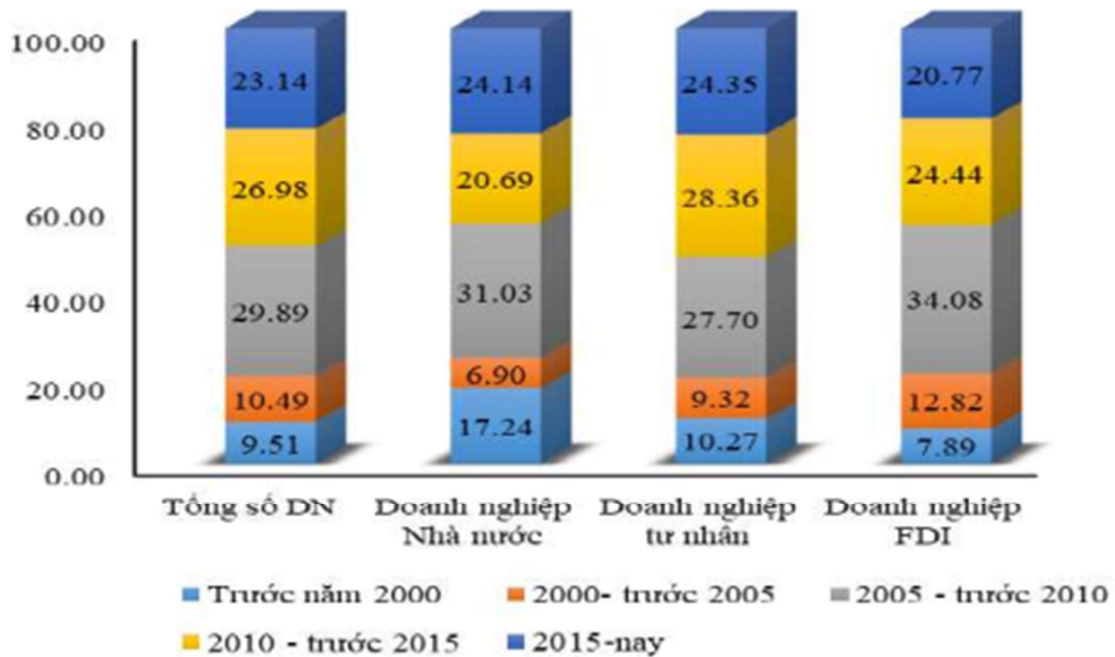
- Phần lớn DNVN đang sử dụng CN tự tạo 2 – 3 thế hệ so trung bình thế giới; **80% - 90% CN đang sử dụng là ngoại nhập;**

- 76% máy móc, dây chuyền CN nhập thế hệ 1950–60,
- 75% số thiết bị đã hết khấu hao, 50% là đồ tân trang.
- Tính chung, thiết bị hiện đại 10%, TB: 38%, lạc hậu và rất lạc hậu: 52%. Đặc biệt ở k/v SX nhỏ, lạc hậu và rất lạc hậu: 75%

- **Tỷ lệ sử dụng CN cao chỉ 2%** so với 31% của Thái Lan; 51% của Malaysia và 73% của SGP.

(Báo cáo của Bộ KH-CN tại Hội thảo “Kinh nghiệm XD cơ chế chính sách tài chính quốc gia phục vụ đổi mới Công nghệ”, 30/10/2012, HN)

Cơ cấu trình độ công nghệ của DN theo năm sản xuất của máy móc, thiết bị



Nguồn: Các báo cáo phân tích và dự báo thống kê năm 2020, TCTK

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc

- Trình độ KHCN của Việt Nam còn có **khoảng cách khá xa** so với các quốc gia dẫn đầu khu vực Đông Nam Á và nhất là khoảng cách giữa nghiên cứu khoa học công nghệ với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ vào đời sống xã hội, sản xuất.
- Hệ thống ĐMST quốc gia còn non trẻ, manh mún.
- Hoạt động R&D trong khu vực DN còn ít và thiếu kết nối hiệu quả với các trường đại học, viện nghiên cứu.
- Lực lượng lao động có chất lượng cao còn hạn chế

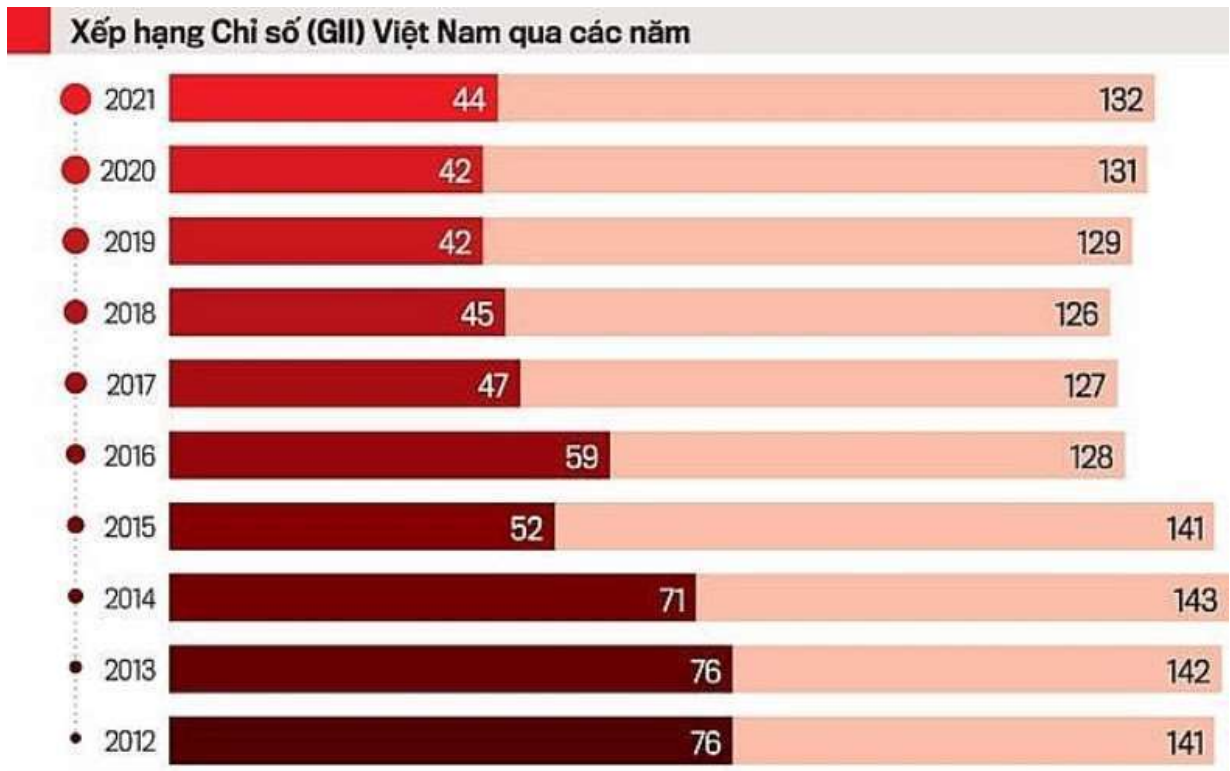
Nguồn: Hội thảo cấp quốc gia “CMCN lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam”, Hà Nội, 24.6.2019

Việt Nam đã mở rộng và đa dạng hoá cơ cấu ngành hàng xuất khẩu, nhưng quá trình chuyển đổi cơ cấu sang xuất khẩu các mặt hàng và dịch vụ “công nghệ cao”, phức tạp hơn và có hàm lượng tri thức cao hơn vẫn còn diễn ra khá chậm chạp. Việc mắc kẹt trong các hoạt động tạo ít giá trị gia tăng đã hạn chế khả năng học hỏi công nghệ và nâng cao năng lực sáng tạo.

Năng lực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo hiện còn yếu và hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia còn non trẻ, manh mún. Công tác nghiên cứu và phát triển (R&D) vẫn chỉ là hoạt động mang tính thêm thắt trong các doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước.

<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/EAP/Vietnam/Vietnam-STI-review-executive-summary-TIENGVIET-FINAL.pdf>

Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu - GII



Nguồn: Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) năm 2022

So sánh chỉ số Đổi mới sáng tạo Toàn cầu (GII) của một số nước năm 2022

Rank	Top 15	Rank	Top 50	Rank	Top 60
5	Republic of Korea	36	Malaysia	51	Philippines
8	Singapore	43	Thailand	58	Mongolia
12	China	44	Viet Nam	60	Iran (Islamic Republic of)
13	Japan	46	India		
14	Hong Kong, China				

Nguồn: Tổ chức Sở hữu Trí tuệ Thế giới - WIPO

Các nền kinh tế ĐMST nhất (theo mức thu nhập)

Top three innovation economies by income group

High-income	Upper middle-income	Lower middle-income	Low-income
1. Switzerland	1. China	1. Viet Nam	1. Rwanda ↑
2. Sweden	2. Bulgaria ↑	2. India ↑	2. Tajikistan ☆
3. United States of America	3. Malaysia ↓	3. Ukraine ↓	3. Malawi ☆

↑↓ Indicates the movement of rank within the top three, relative to 2020, and

☆ indicates a new entrant into the top three in 2021.

† Top three in Northern Africa and Western Asia (NAWA) – excluding island economies. The top four in the region, including all economies, are as follows: Israel (1st), Cyprus (2nd), United Arab Emirates (3rd) and Turkey (4th).

* Top three in sub-Saharan Africa (SSA) – excluding island economies. The top five in the region comprise Mauritius (1st), South Africa (2nd), Kenya (3rd), Cabo Verde (4th) and the United Republic of Tanzania (5th).

Source: Global Innovation Index Database, WIPO, 2021.

Notes: World Bank Income Group Classification (June 2020). Year-on-year GI rank changes are influenced by performance and methodological considerations; some economy data are incomplete (see Appendix I).

(iv.2) Thể chế

TCKT là một trong ba nút thắt của nền KT (thể chế, nhân lực và hạ tầng) với một số biểu hiện chủ yếu như sau:

- Số lượng luật nhiều nhưng vẫn còn thiếu, tính khả thi của một số luật chưa cao; thực thi luật có nơi, có lúc không nghiêm
- Bộ máy nhà nước đã có nhiều thành tích, nhưng nhìn chung vẫn công kênh, trong không ít trường hợp tỏ ra kém hiệu lực, hiệu quả
- Công chức đông nhưng một bộ phận không mạnh v.v...

(a) Pháp luật

- Tính đến năm 2018, ở Việt Nam có 12 ngành luật với khoảng 225 Luật, Bộ luật còn hiệu lực và sắp có hiệu lực của Việt Nam.

- Hiện nay, VN có hệ thống PL **phức tạp bậc nhất thế giới** với đặc trưng: đồ sộ; rắc rối do có quá nhiều loại văn bản pháp luật được ban hành; có quá nhiều kẽ hở và lỗ hổng; các quy định chồng chéo, mâu thuẫn, thiếu đồng bộ

Nguồn: <https://hocluat.vn/12-nganh-luat-co-ban-trong-thong-phap-luat-viet-nam/>, 7.9.2018 và <http://bannenbiet.com/viet-nam-co-bao-nhieu-nganh-luat/>, 7.6. 2018

(b) Bộ máy

* Năm 2017 so năm 2011

- 42 tổng cục, tăng 2 lần
- 826 cục, vụ thuộc các tổng cục, tăng 4,7%
- 7.280 phòng trong tổng cục tăng 4,7%
- 750 vụ, cục và tương đương thuộc bộ tăng 13,6%
- 3.970 phòng trực thuộc bộ, tăng 13%
- Các cơ quan giúp việc TƯ tăng 40 cấp vụ
- Các cơ quan giúp việc các tỉnh tăng 162 cấp phòng...

* **Số bộ, cơ quan CP:** Nhật = 11; Singapore = 15; TQ = 20; VN = 30 (18 bộ; 4 ngang bộ; 8 cơ quan CP)

* Đơn vị hành chính cấp tỉnh, huyện, xã

- Năm 1986 = 44, nay = 63
- Sau 30 năm ĐM, tăng thêm 19 tỉnh, 178 huyện, 1.136 xã; chỉ giảm được một tỉnh (sáp nhập Hà Tây vào Hà Nội năm 2008)

Nguồn: Theo ông Phạm Minh Chính tại Hội nghị toàn quốc học tập NQ TƯ 6, 29/11/2017; <https://nld.com.vn/thoi-su>, 29/11/2017

(c) Cán bộ, công chức, viên chức

* Giảm biên chế

Theo Nghị quyết 39 (17.4.2015 của BCT), mỗi năm phải tinh giản 70.000 người, sau 2 năm thực hiện phải giảm 140.000-150.000 người nhưng thực tế tăng thêm 96.000 người

* Số CBCCVC hưởng lương/1.000 dân (người)

- Việt Nam = 43 (chưa kể quân đội và công an)
- Philippines = 13; Ấn Độ = 16; Indonesia = 17; Singapore = 25 (kể cả quân đội, công an)

Nguồn: như slide trên

*** Số lượng lãnh đạo**

- Cả nước có 81.492 lãnh đạo cấp phó từ phó phòng đến thứ trưởng, chiếm 21,7% tổng số CBCC
- Cứ 5 CBCC có 1 lãnh đạo cấp phó, có nơi 44/46 lãnh đạo, có cơ quan 100% cán bộ là lãnh đạo, không có ai là chuyên viên. Có vụ có 6 hàm vụ trưởng, 7 hàm phó vụ trưởng, có cả hàm trưởng phòng, phó trưởng phòng; thậm chí có vụ có 19 hàm phó vụ trưởng.

Nguồn: như slide trên

*** Số người hưởng lương, phụ cấp từ NSNN khoảng 11 triệu:**

- CBCCVC đang làm việc trong cơ quan, tổ chức đảng, đoàn thể, cơ quan nhà nước từ TƯ đến cấp xã.
- Người hoạt động trong lực lượng vũ trang.
- Người về hưu.
- Người hưởng các loại chính sách, chế độ của NN như bà mẹ VN anh hùng, gia đình có công với cách mạng, người hưởng chế độ xã hội...

Nguồn: <http://vietnamnet.vn/vn/thoi-su/chinh-tri>, 06/09/2018

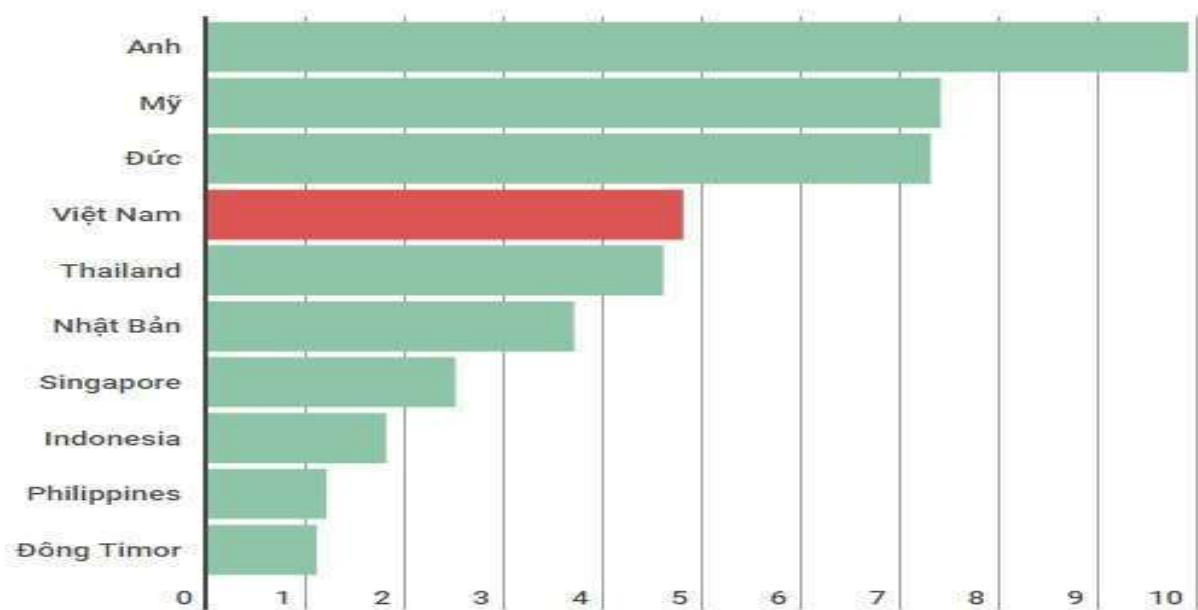
*** Riêng số CBCCVC đang làm việc khoảng 3,6 triệu:**

- Hành chính TƯ: 110.000 người, không kể 10.000 người hợp đồng theo ND 68.
- Hành chính ĐF (tỉnh, huyện): 160.000, không kể 9.600 hợp đồng theo ND 68.
- Cấp xã là 1.267.000 người (230.000 CBCC; cán bộ không chuyên trách 200.000; cán bộ không chuyên trách cấp thôn, tổ dân phố 837.000).
- Biên chế sự nghiệp khoảng 2,1 triệu → CBCC = 1,5 tr

*** Số người không phải CBCCVC: 7,4 triệu**

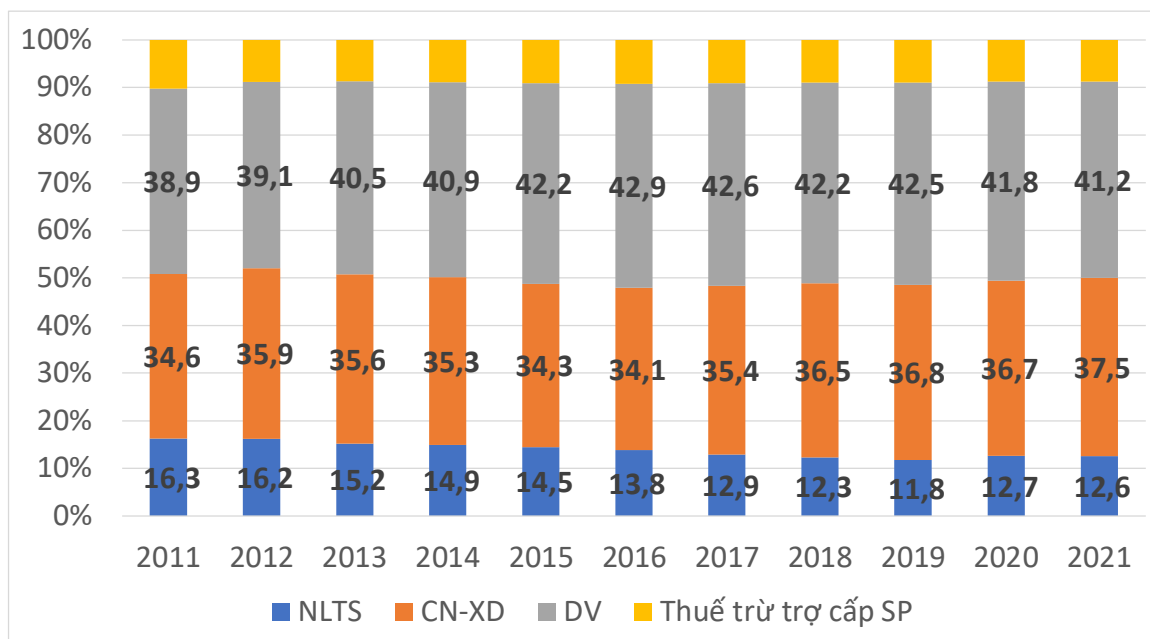
Nguồn: <http://vietnamnet.vn/vn/thoi-su/chinh-tri>, 06/09/2018

Tỷ lệ CCVC chức trên dân số, năm 2017

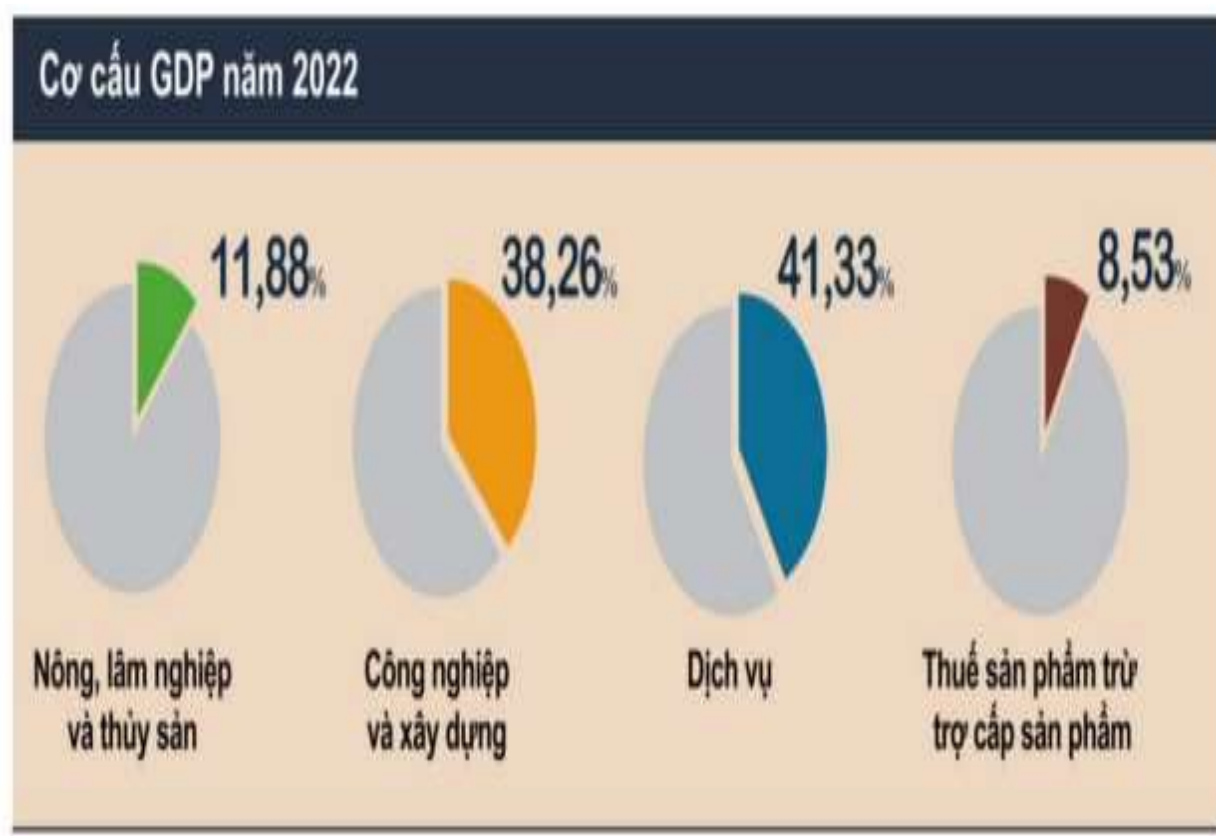


Ghi chú: VN = 4,8%; Anh = 9,9%; Mỹ = 7,4%; Đức = 7,3%

2. Thực trạng CCKT GDP theo ngành kinh tế, %

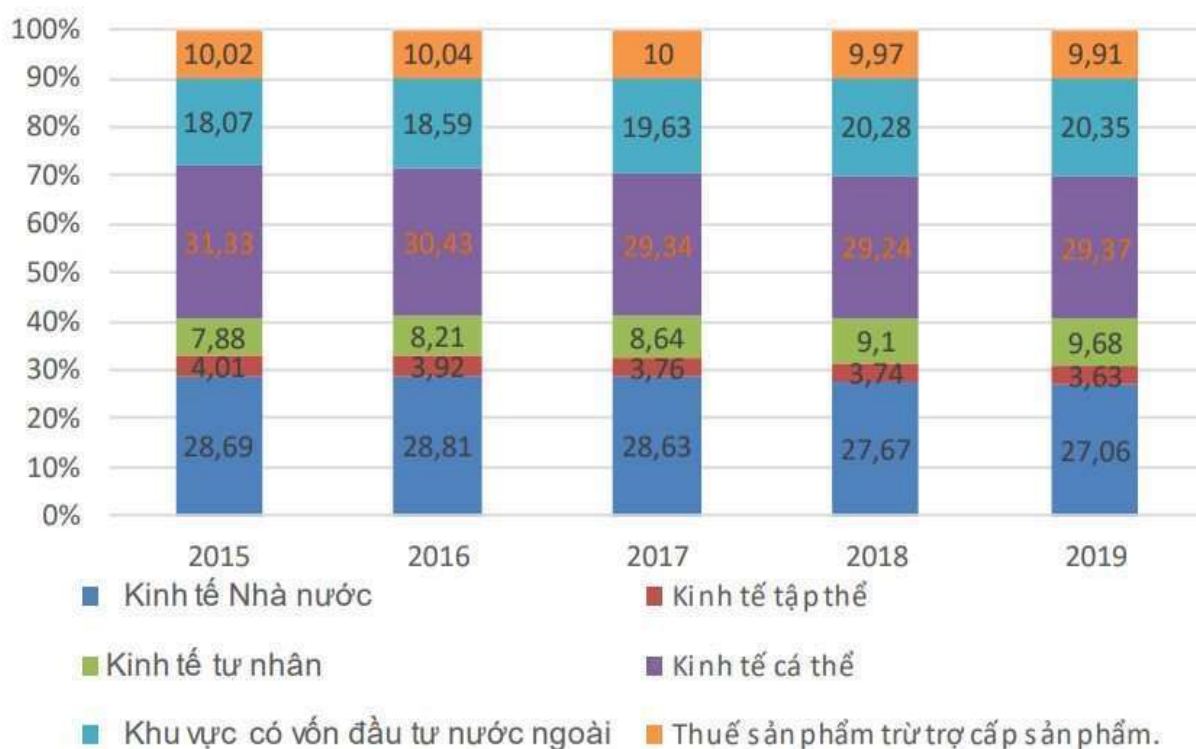


Nguồn: Số liệu từ Cơ sở dữ liệu tại Cổng thông tin TCTK



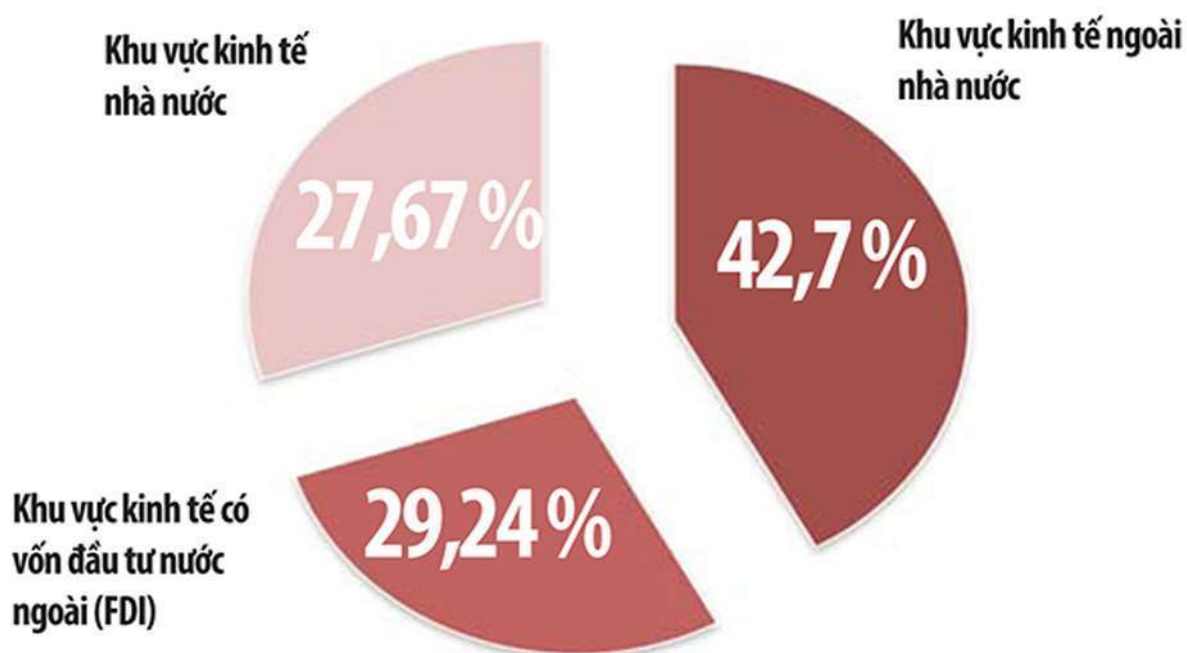
Nguồn: TCTK

Đóng góp của các TPKT vào GDP



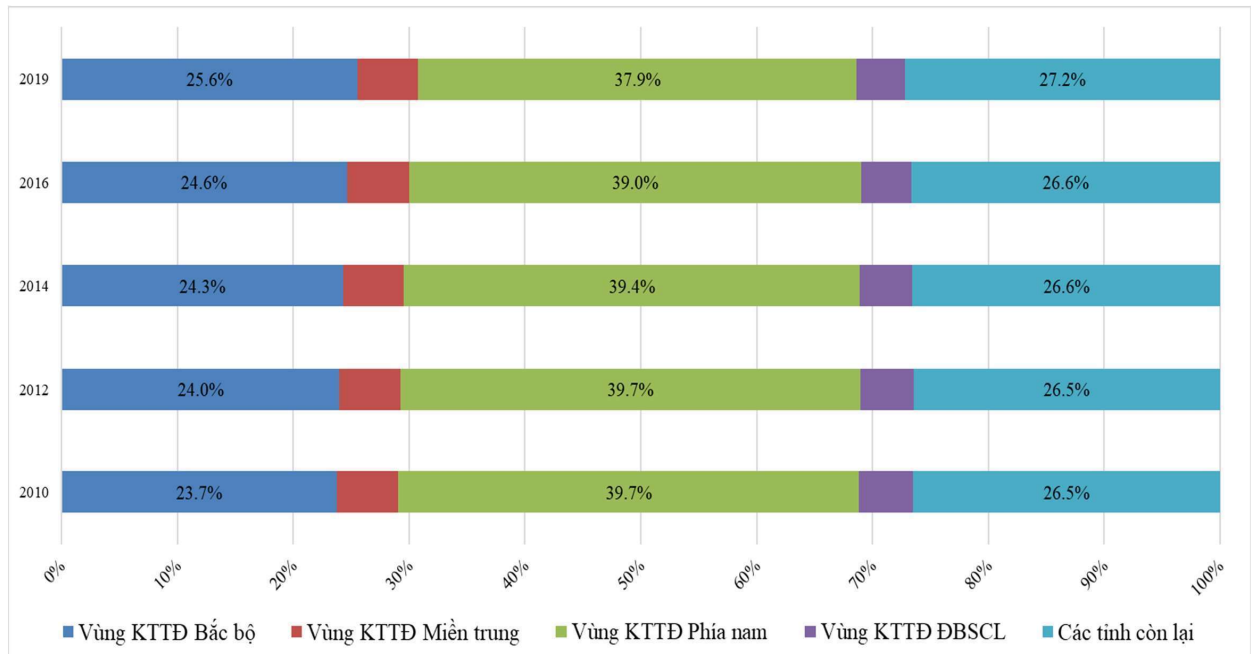
Nguồn: TCTK

Đóng góp của các khu vực kinh tế vào GDP



Nguồn: Sách trắng doanh nghiệp năm 2021 của TCTK

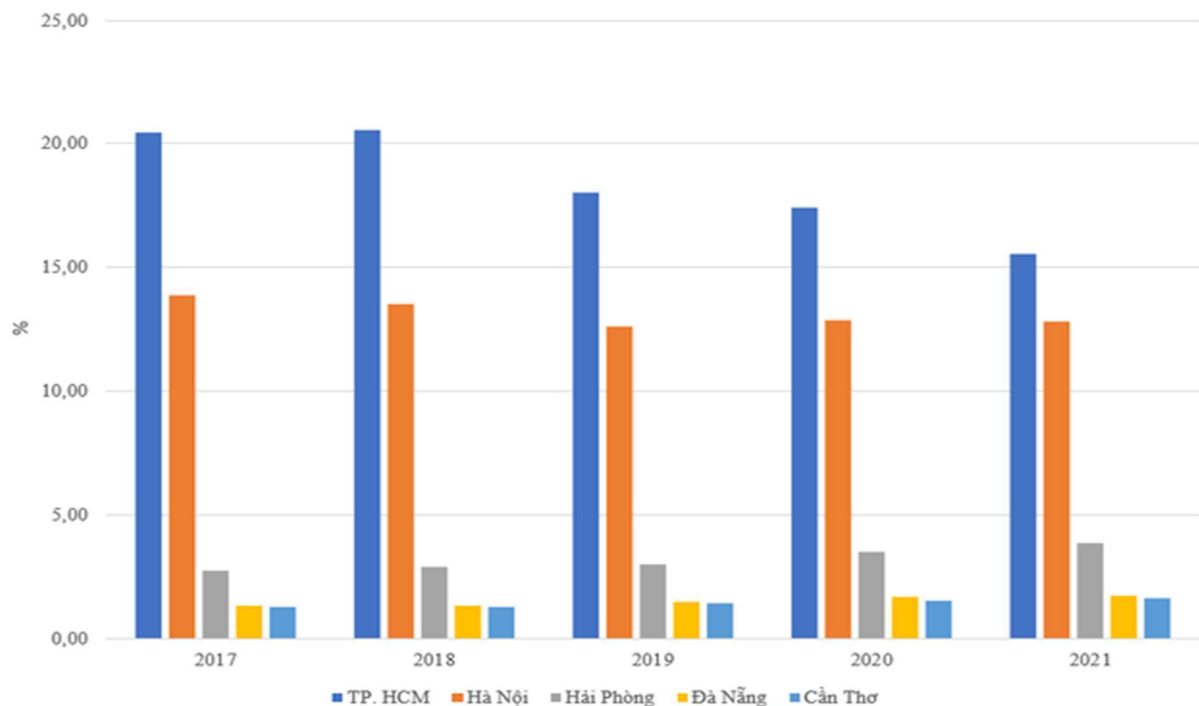
Tỷ lệ đóng góp GRDP của các Vùng Kinh tế trọng điểm vào GDP của cả nước



Nguồn: tính toán của CIEM theo số liệu của TCTK

Ghi chú: VKTTĐMT: Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định
VKTTĐ ĐBCCL: TP Cần Thơ, An Giang, Kiên Giang, Cà Mau

Tỷ trọng GRDP của 5 thành phố trực thuộc Trung ương trong GDP cả nước giai đoạn 2017-2021



Nguồn: <https://soha.vn>, 07.9.2022

Đóng góp của 05 TP vào GDP cả nước, đ.v: %

Năm	TP HCM	Hà Nội	Hải Phòng	Đà Nẵng	Cần Thơ
2017	20,4	13,82	2,72	1,33	1,28
2021	15,5	12,8	3,86	1,7	1,6
2017-2021	18,5	13,0	3,19	1,49	1,43

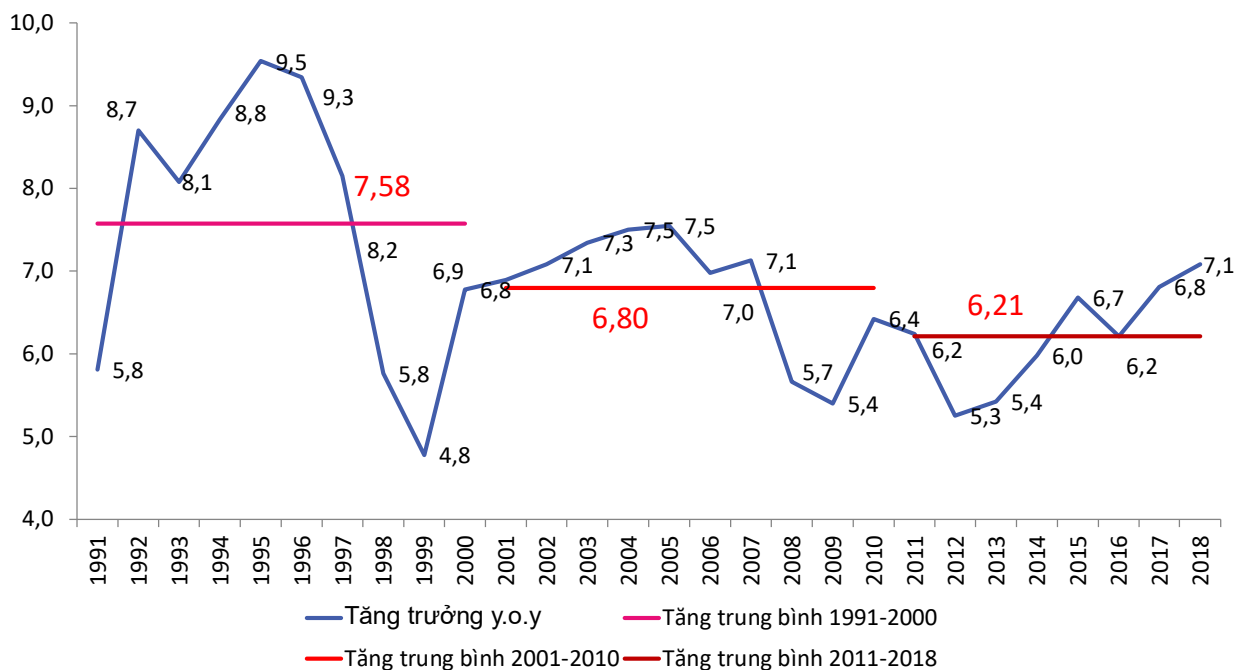
2021: 5 TP = 34,46%, giảm 4,5% so 2017

2017-2021: 5 TP = 37,6%

Nguồn: <https://soha.vn>, 07.9.2022

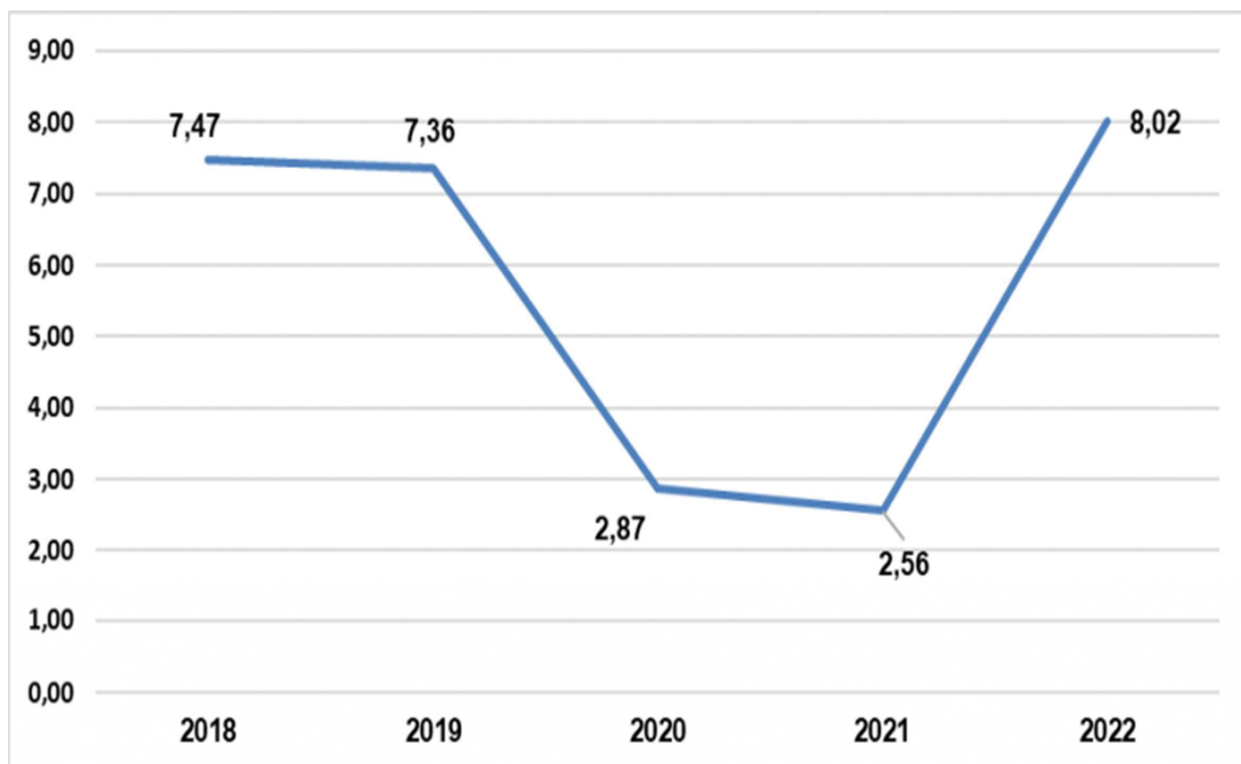
2. Kết quả và hệ quả

(i) Tăng trưởng GDP



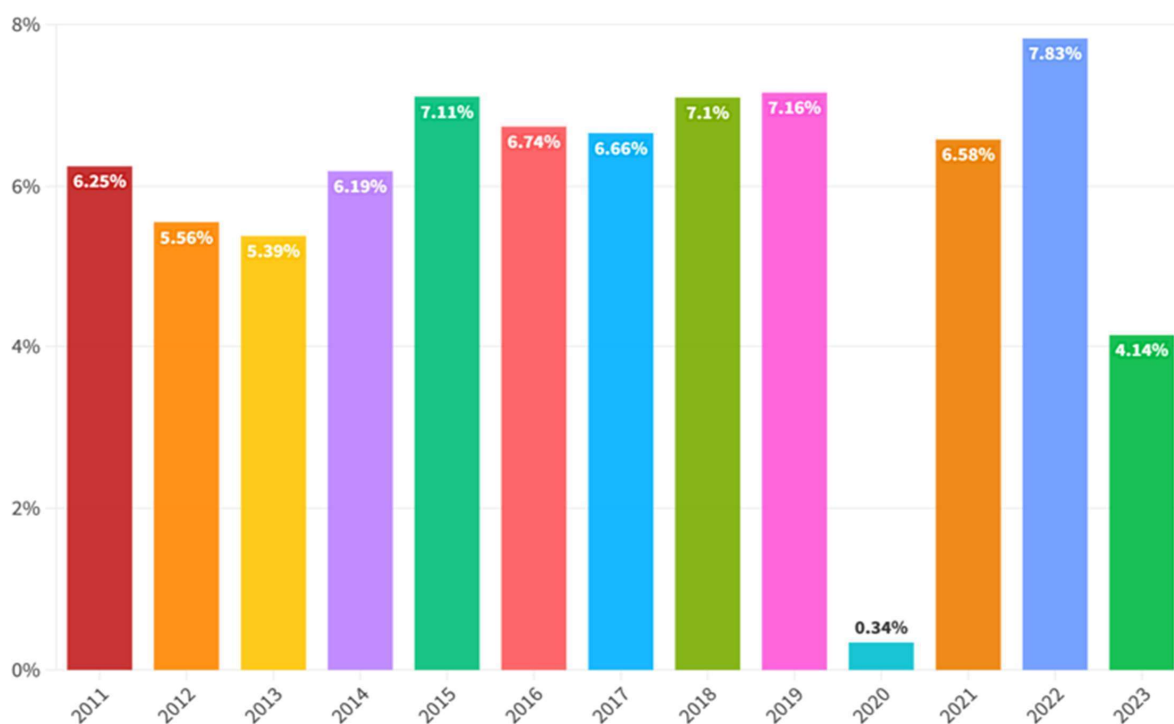
Nguồn: CIEM

Tăng trưởng GDP trong những năm gần đây



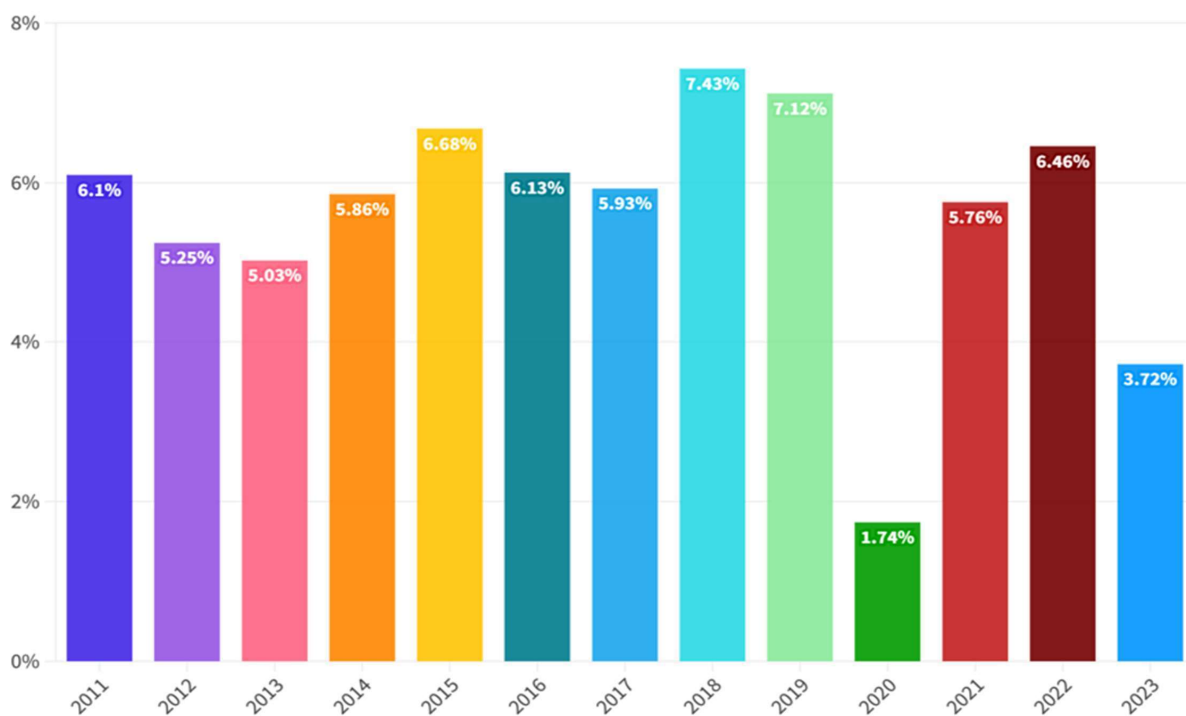
Nguồn: TCTK

Tốc độ tăng GDP quý II so với cùng kỳ năm trước các năm 2011-2023 (%)



Nguồn: TCTK

Tốc độ tăng GDP 6 tháng đầu năm
so với cùng kỳ năm trước (%)



Nguồn: TCTK

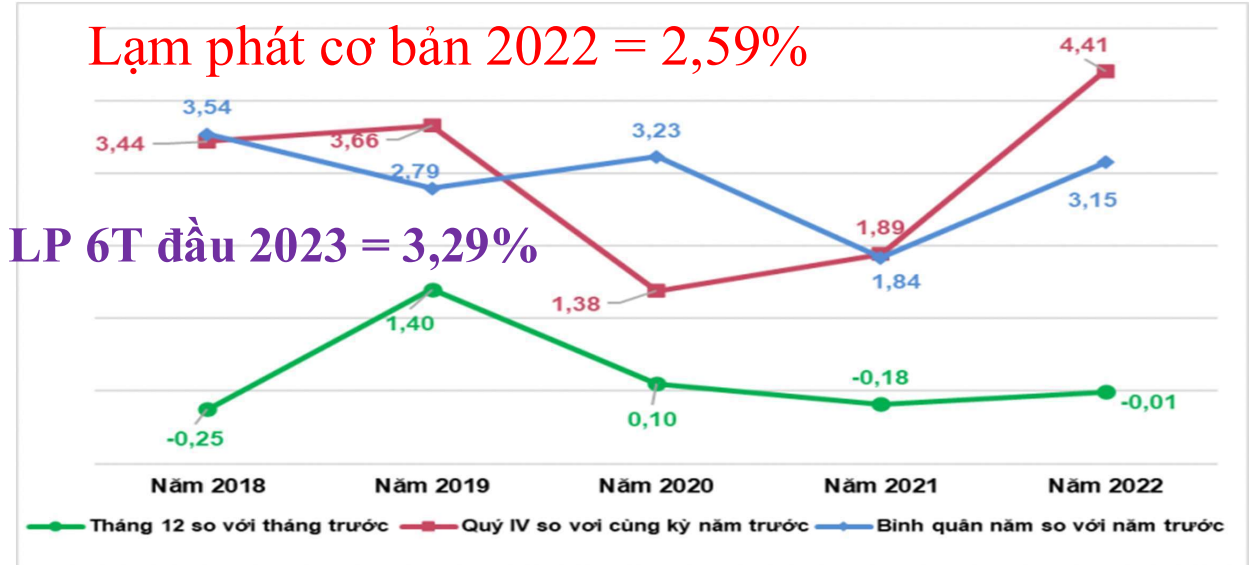
Tăng trưởng hàng năm của một số nước

	Việt Nam 1986-2016	Hàn Quốc 1960-1990	Trung Quốc 1978-2018	Nhật Bản 1947-1977
Trung bình	6.51%/năm	9.58%/năm	10.02%/năm	8.49%/năm
Cao nhất	9.54% (1995)	14.83% (1973)	15.14% (1984)	14.88% (1948)
Thấp nhất	2.79% (1986)	-1.7% (1980)	3.91% (1990)	-1.23% (1974)
Số năm tăng trưởng trên 10%	0	14	15	11

Nguồn: dẫn theo CIEM

(ii) Lạm phát

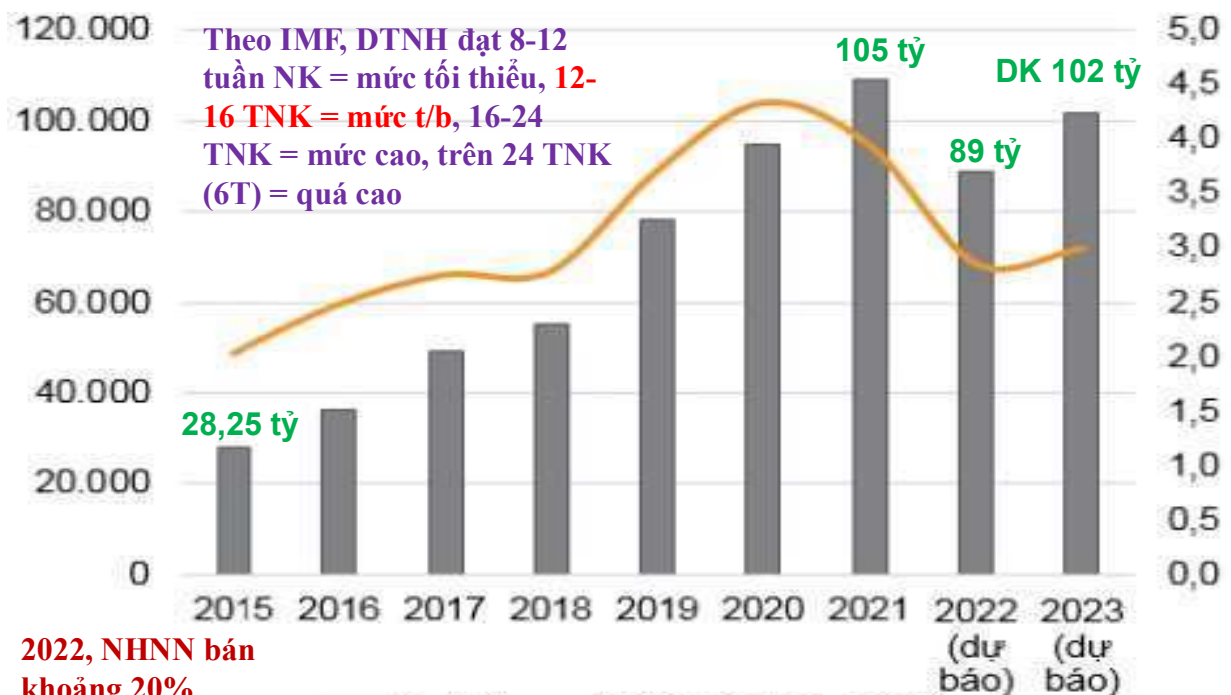
Tỷ lệ lạm phát giai đoạn 2018-2022 (%)



LPCB là tỷ lệ lạm phát thể hiện sự thay đổi mức giá mang tính chất lâu dài, nghĩa là loại bỏ những thay đổi mang tính tạm thời, ví dụ: giá dầu thô, giá lương thực, thực phẩm biến động theo mùa

Nguồn: TCTK

(iii) Quy mô dự trữ ngoại hối của Việt Nam

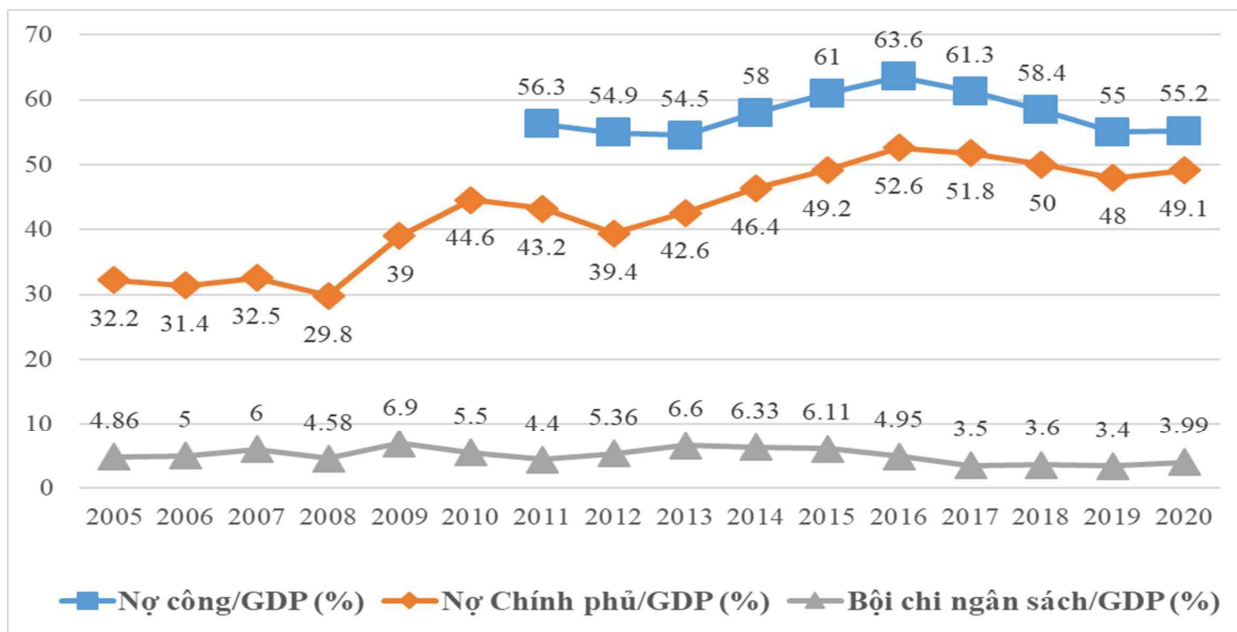


2022, NHNN bán khoảng 20% DTNH để ổn định tỷ giá; 6T/2023 mua vào hơn 6 tỷ USD

Nguồn: BLOOMBERG, VNDIRECT RESEARCH

(iv) Nợ của Việt Nam

Nợ công, nợ CP và bội chi ngân sách (%GDP)



Nguồn: Báo cáo NSNN hàng năm của Bộ Tài chính, Niên giám thống kê, Bản tin nợ công của Bộ Tài chính.

CÁC CHỈ TIÊU VỀ NỢ CÔNG VÀ NỢ NƯỚC NGOÀI CỦA QUỐC GIA

Thời kỳ báo cáo: 2017-2021

Chỉ tiêu	2017	2018	2019	2020	2021 (P)
1. Nợ công so với tổng sản phẩm quốc dân (GDP) (%)	61,4	58,3	55,0	55,9	43,1
a. Nợ Chính phủ so với tổng sản phẩm quốc dân (GDP) (%)	51,7	49,9	48,0	49,9	39,1
b. Nợ Chính phủ bảo lãnh so với tổng sản phẩm quốc dân (GDP) (%)	9,1	7,9	6,7	5,8	3,8
c. Nợ Chính quyền địa phương so với tổng sản phẩm quốc dân (GDP) (%)	1,1	0,9	0,7	0,7	0,6
2. Nợ nước ngoài của quốc gia so với tổng sản phẩm quốc dân (GDP) (%)	49,0	46,0	47,1	47,9	38,4
3. Nghĩa vụ trả nợ nước ngoài của quốc gia so với tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hoá và dịch vụ (%)	6,1	7,0	5,9	5,7	6,2
4. Nghĩa vụ trả nợ của Chính phủ so với thu ngân sách nhà nước (NSNN)	19,7	17,1	17,4	21,2	21,8

* Các chỉ tiêu về nợ công và nợ nước ngoài của quốc gia năm 2021 được tính trên cơ sở GDP năm 2021 do Bộ Kế hoạch và Đầu tư công bố.

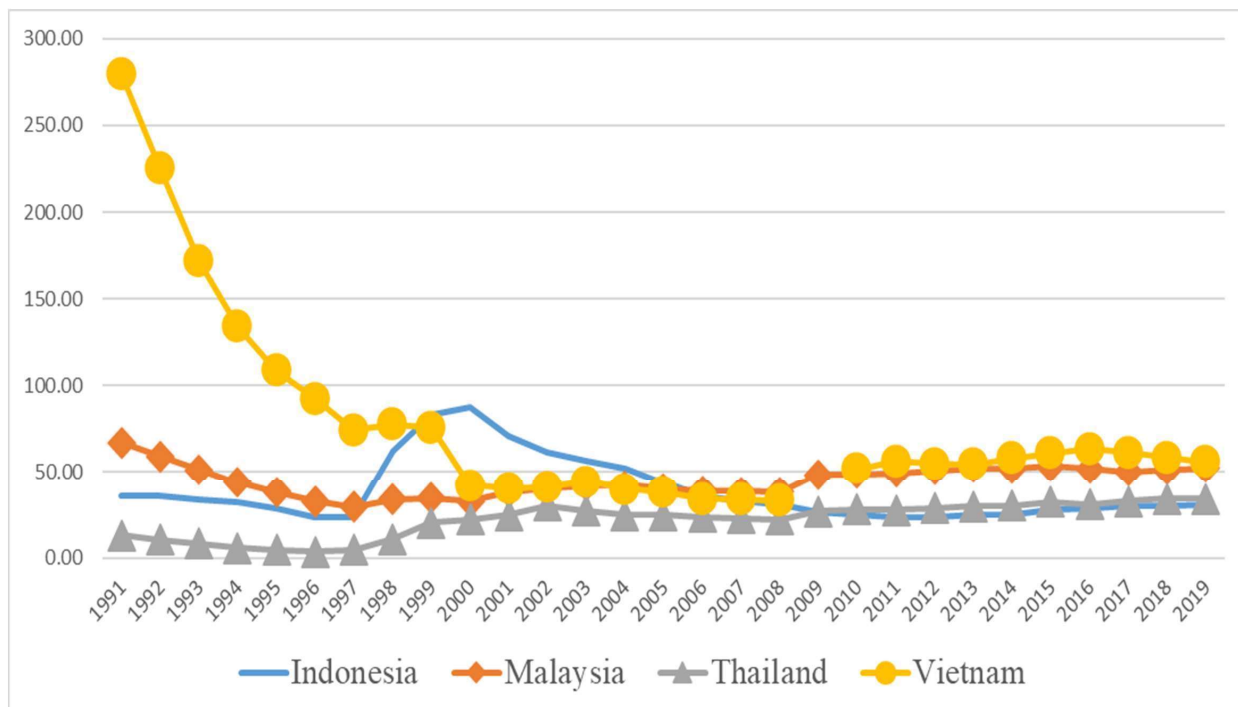
* Chỉ tiêu 3 là nghĩa vụ trả nợ nước ngoài (không bao gồm trả nợ gốc ngắn hạn) từ năm 2021; Từ năm 2017-2020 là số nghĩa vụ các khoản nợ trung - dài hạn mà không bao gồm các khoản nợ ngắn hạn.

* Chỉ tiêu 4 là nghĩa vụ trả nợ trực tiếp (không bao gồm cho vay lại).

Năm 2022, NC dự tính tương tự như năm 2021

Nguồn: Cục Quản lý nợ và Tài chính đối ngoại (Bộ Tài chính)

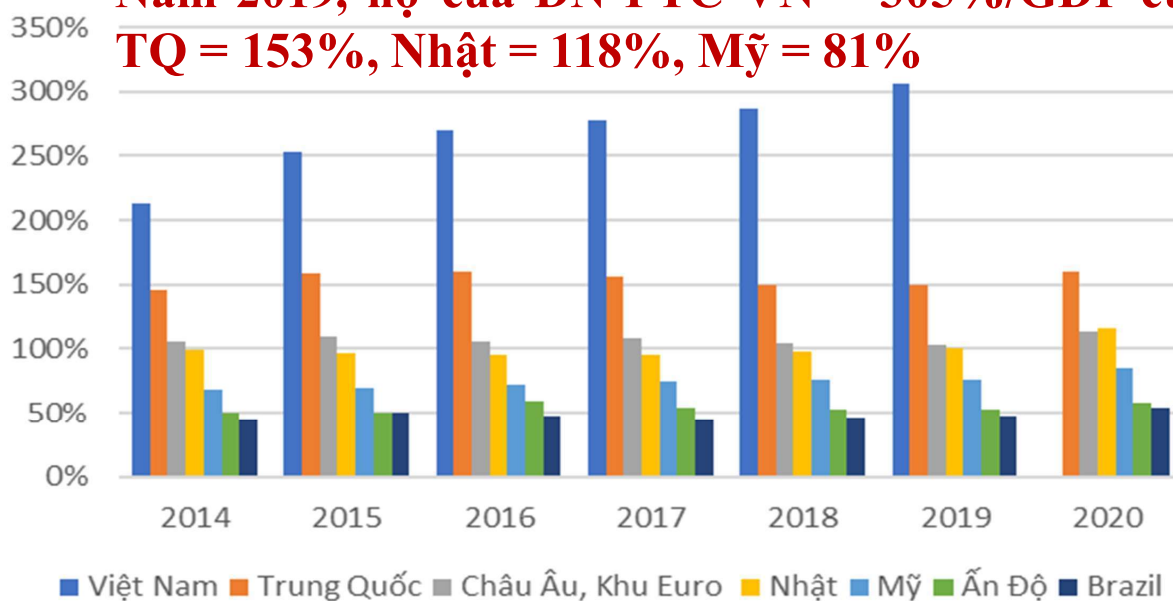
Tỷ lệ nợ công/GDP của một số nước trong khu vực ASEAN (%)



Nguồn: IMF, World Economic Outlook data

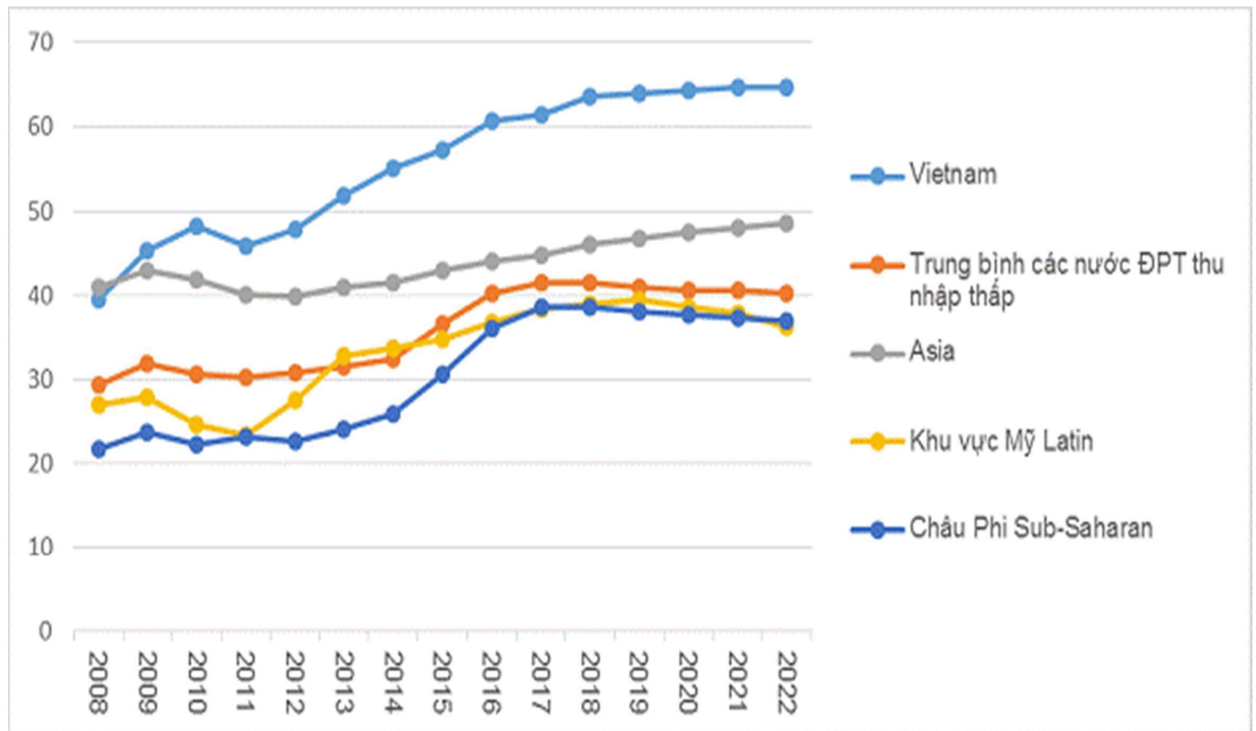
Tỷ lệ nợ của DN phi tài chính/GDP, 2014-2020

Năm 2019, nợ của DN PTC VN = 305%/GDP cũ, TQ = 153%, Nhật = 118%, Mỹ = 81%



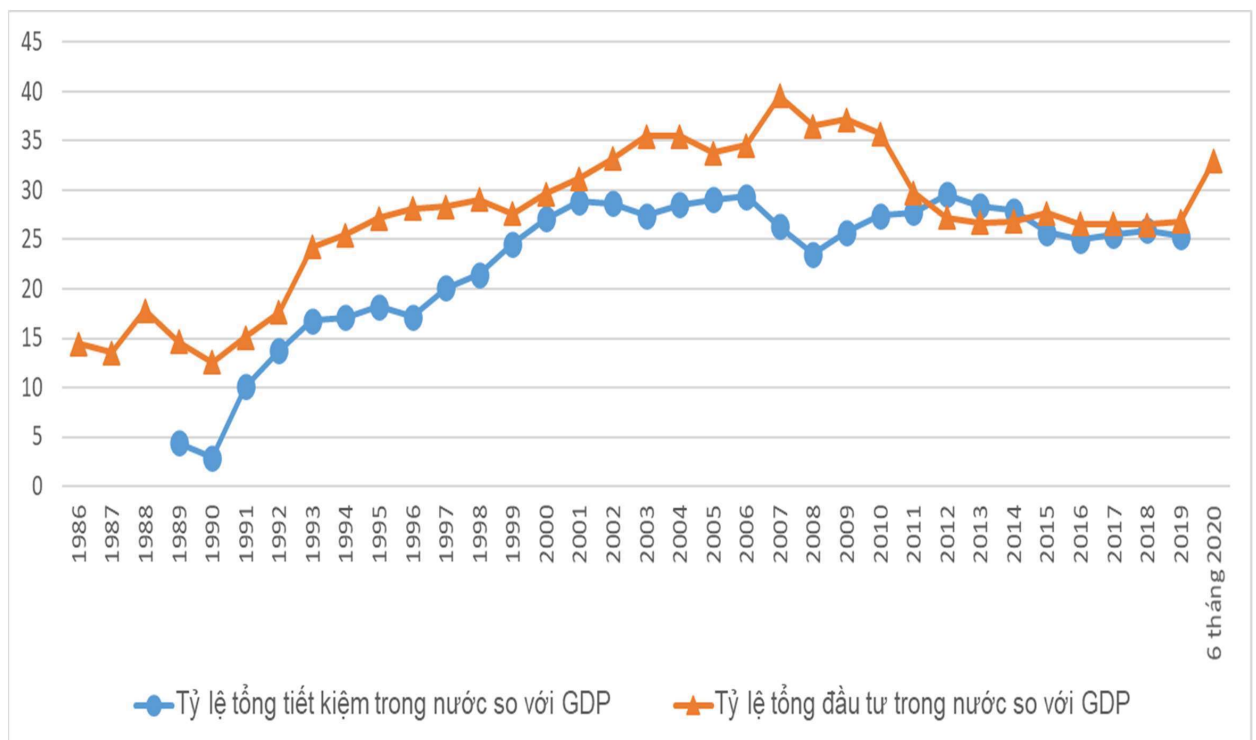
Nguồn: Vũ Quang Việt “Thử soi nợ của VN những năm gần đây”, Kinh tế Sài Gòn Online, 5.8.2022

So sánh nợ/GDP của Việt Nam với quốc tế



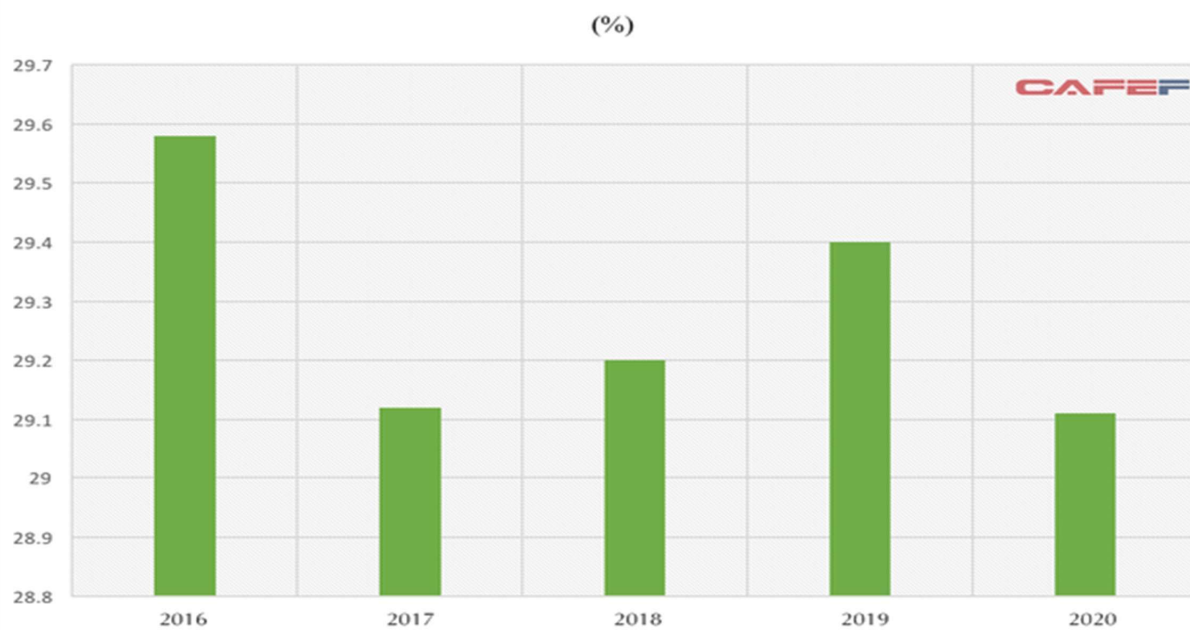
Nguồn: IMF 2017

(v) Tỷ lệ tiết kiệm, đầu tư trong nước/GDP (%)



Nguồn: Ngân hàng Thế giới (WB)

Tỷ lệ tiết kiệm so với GDP Việt Nam

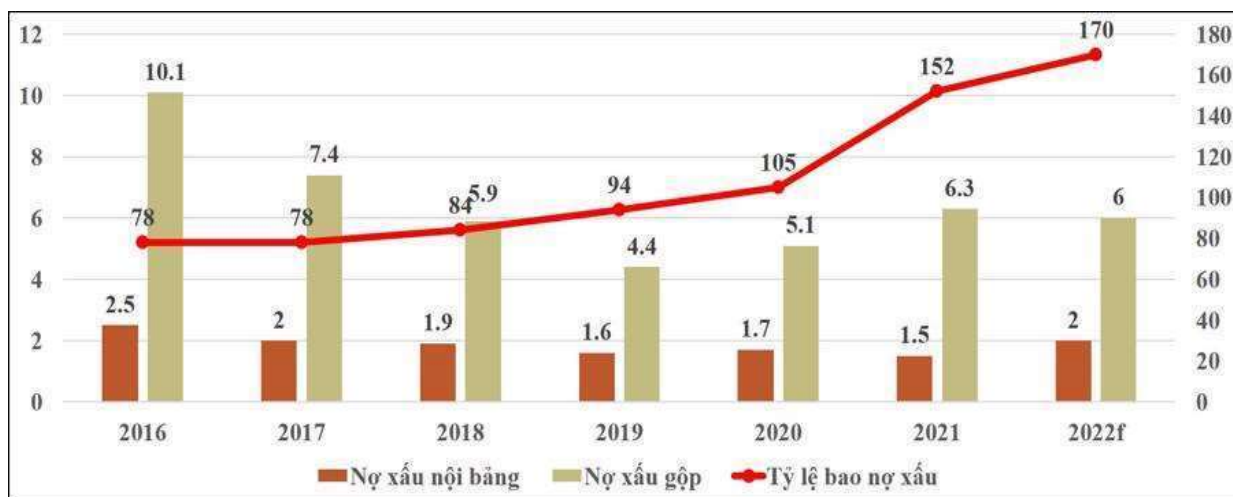


TK/GDP 2011-2015 = 29,88%; năm 2016 = 29,58%; năm 2020 = 29,11%. B/q 2016-2020 = 29,27%, thấp hơn 2011-2015

Nguồn: <https://cafef.vn/khong-chi-gdp-con-mot-chi-tieu-quan-trong-khac-danh-gia-thuc-luc-nen-kinh-te-viet-nam-20211110091238435.chn>

(vi) Nợ xấu

Dự báo NX và bao NX năm 2022 của 29 NHTM

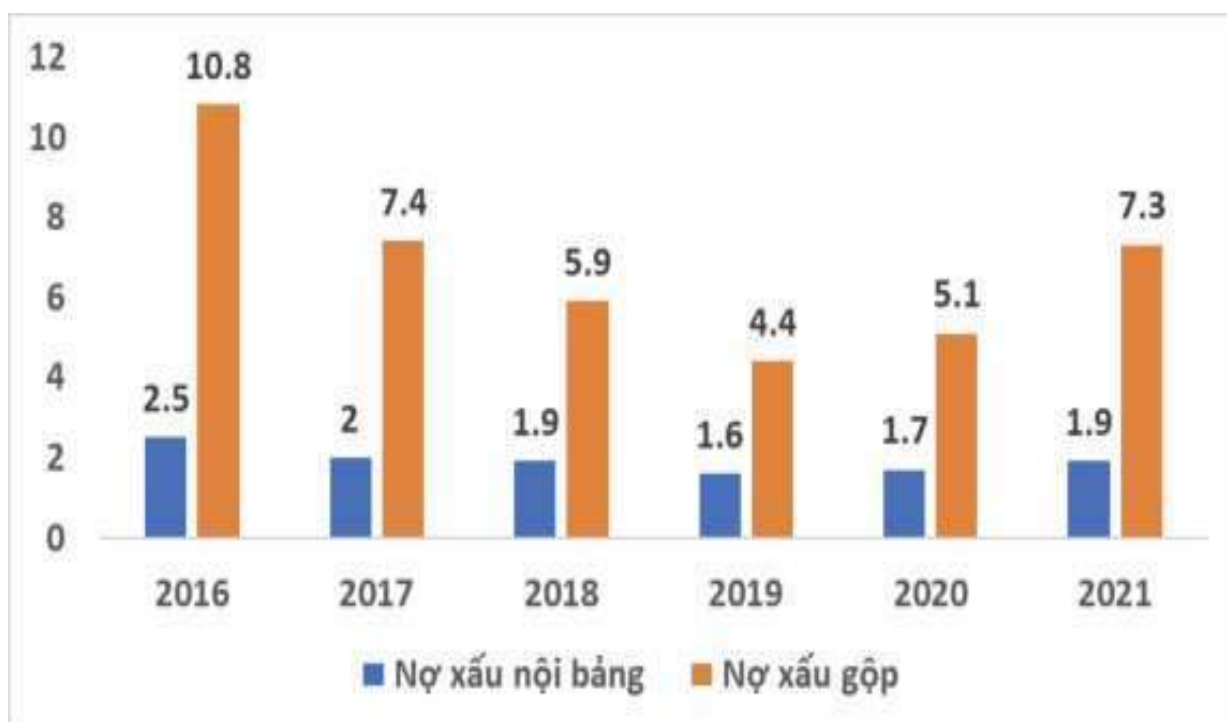


- NX gộp: T6/2022, Thông tư 14 hết hiệu lực. Nếu không được gia hạn thì những khoản lẽ ra không phải chuyển nhóm nợ sẽ phải chuyển nhóm, làm cho NX tăng và được gọi là NX gộp (TS. Cần Văn Lực)

- Bao NX là số dư dự phòng của các khoản NX, được dùng để đánh giá khả năng phòng thủ của ngân hàng trước những rủi ro liên quan đến NX

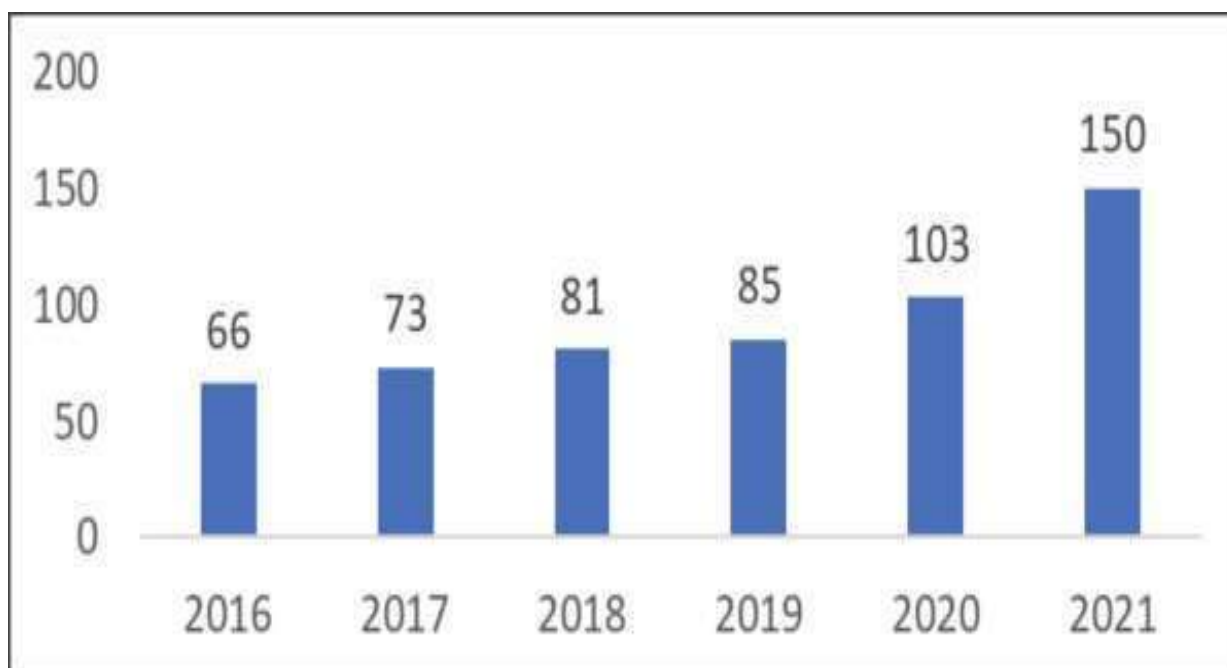
Nguồn: SBV - Viện Nghiên cứu, Đào tạo BIDV

Tỷ lệ NX giai đoạn 2016 – 2021 (% tổng dư nợ)



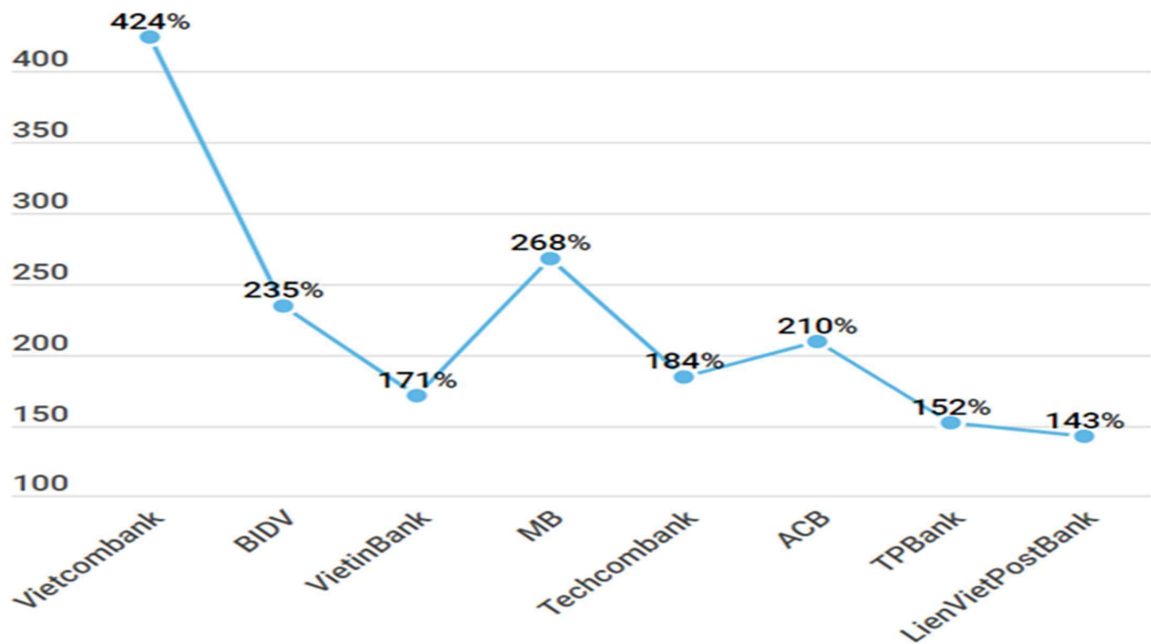
Nguồn: NHNN

Tỷ lệ bao phủ NX b/q của 28 NHTM niêm yết và Agribank (%)



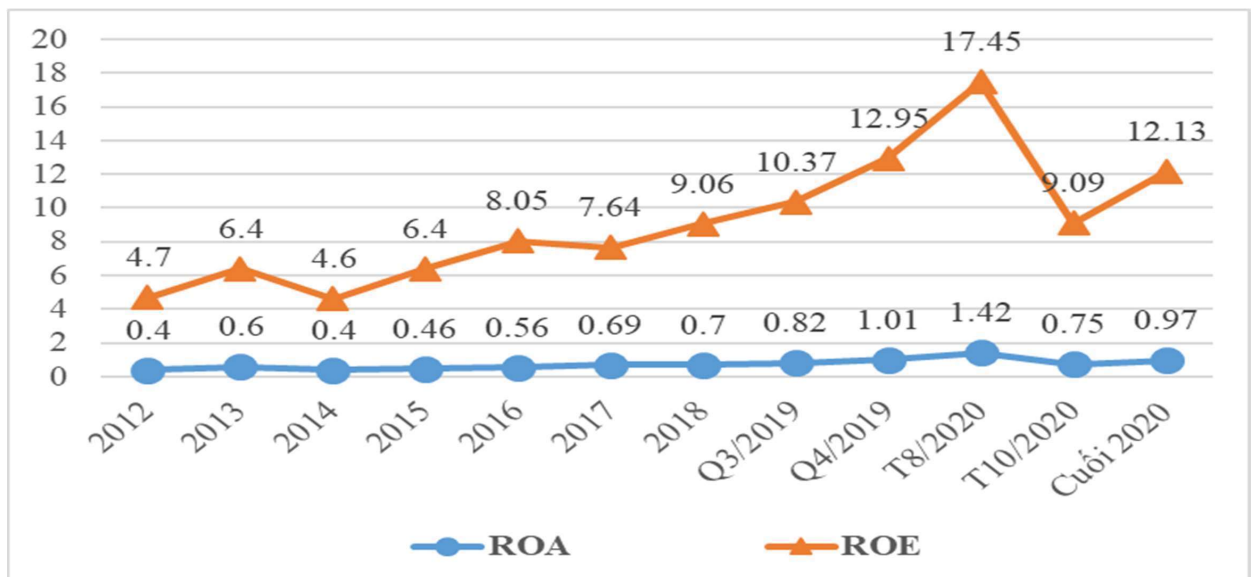
Nguồn: NHNN

Tỷ lệ bao phủ NX của một số NGH tính đến hết năm 2021; đ/v: %



Nguồn: <https://www.vietnamplus.vn/no-xau-phinh-to-cay-dua-than-42-chua-the-hoan-tat-su-menh-lich-su/778595.vnp>

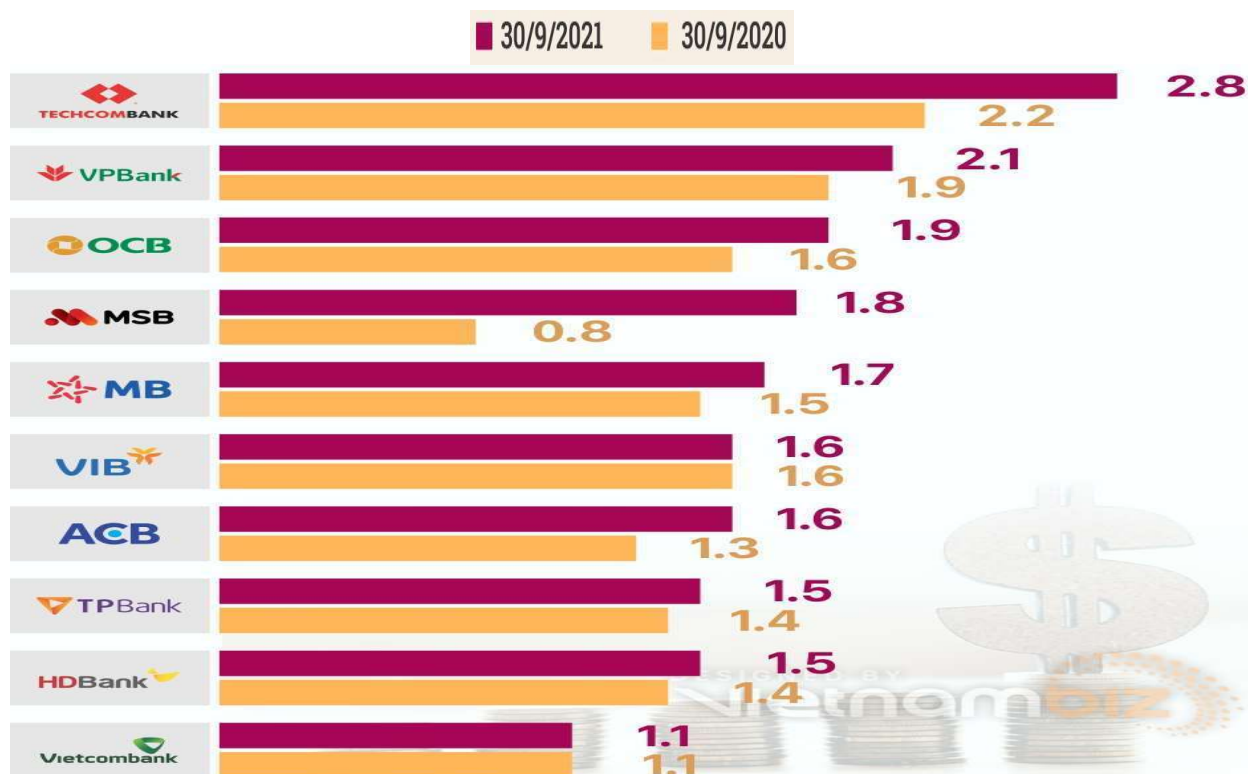
ROE, ROA của hệ thống các tổ chức tín dụng (%)



ROA là lợi nhuận sau thuế/tổng tài sản; ROE là lợi nhuận sau thuế trên vốn chủ sở hữu. Theo Basel 2 thì $ROA \geq 1\%$ và $ROE \geq 15\%$ → NGH mới có hiệu quả

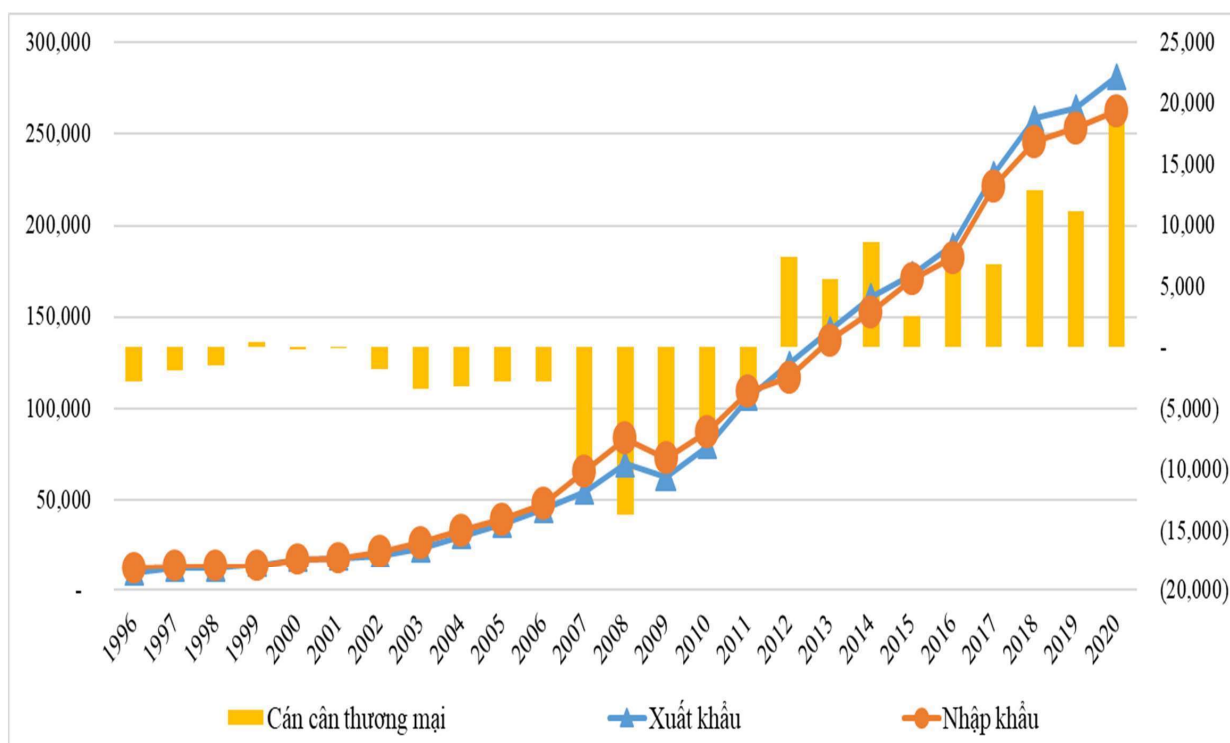
Nguồn: NHNN Việt Nam

10 NgH có chỉ số ROA lớn nhất; đ/v: %

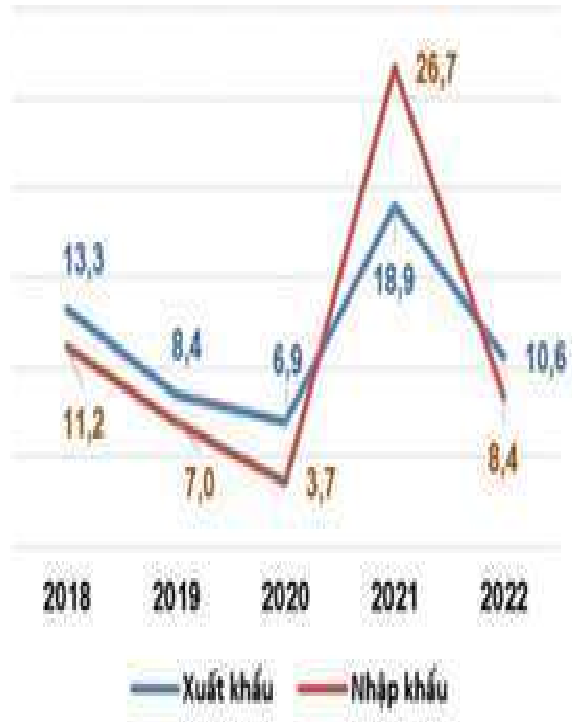
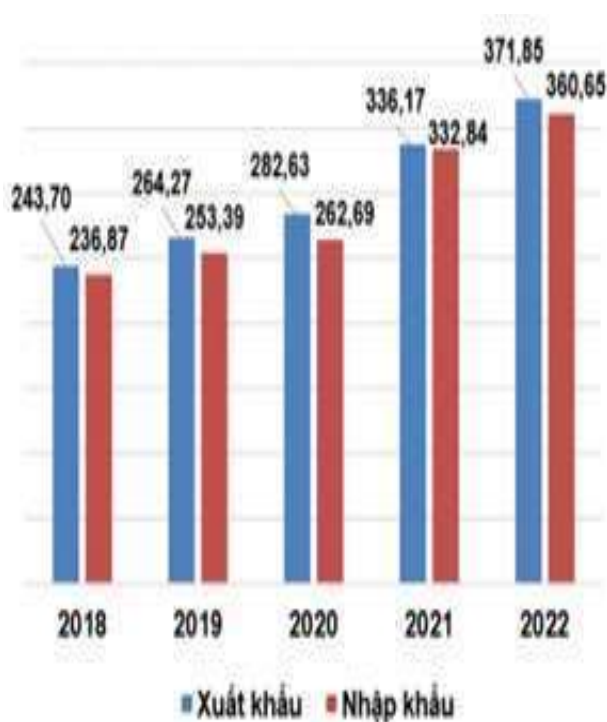


Nguồn: <https://vietnambiz.vn/top-10-ngan-hang-co-roa-lon-nhat-9-thang-dau-nam-20211209113742707.htm>

(vii) Kim ngạch XNK và cán cân thương mại (triệu USD)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Tổng cục Hải quan

Kim ngạch XNK HH; tỷ USD**Tốc độ tăng KN XNK HH; %**

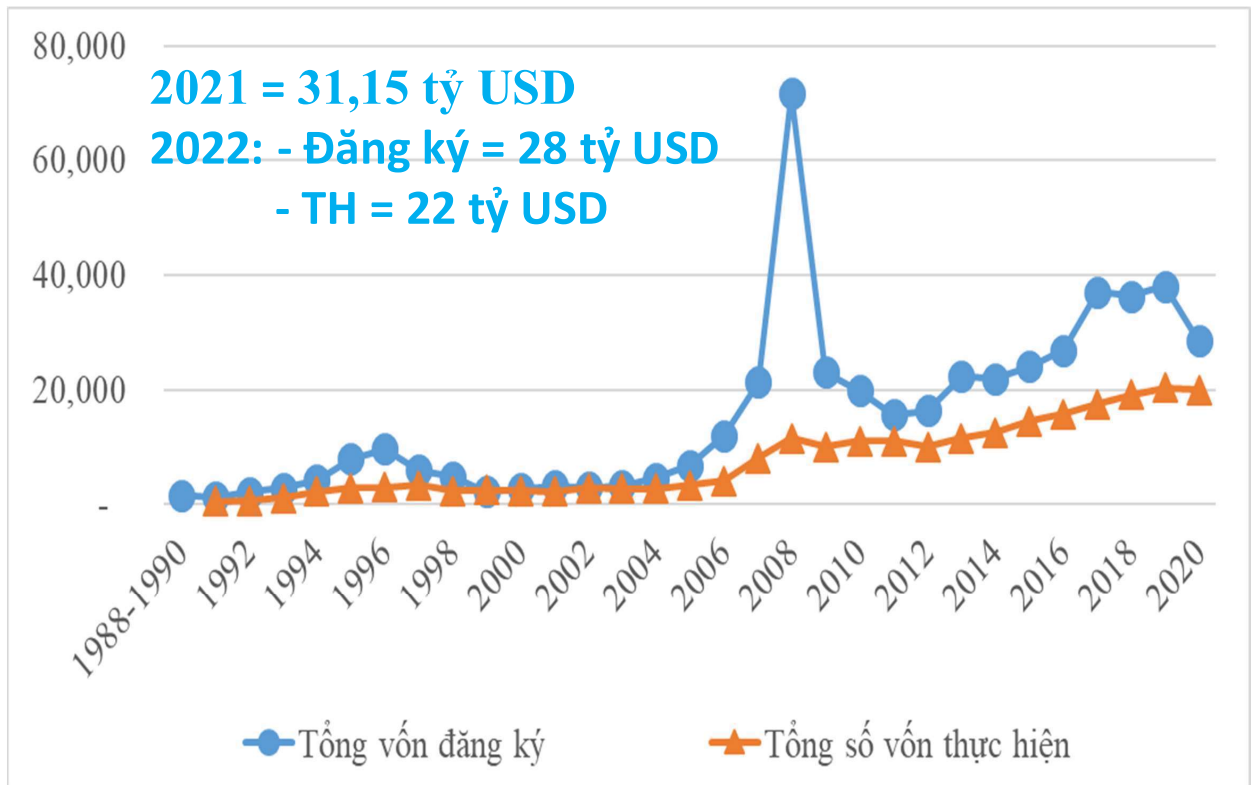
Nguồn: TCTK

XNK hàng hóa 6 T đầu năm 2023

Năm 2021 xuất siêu 4 tỷ USD
Năm 2022 xuất siêu 2,53 tỷ USD

Nguồn: TCTK

(viii) Vốn FDI đầu tư vào Việt Nam (Triệu USD)



Nguồn: TCTK

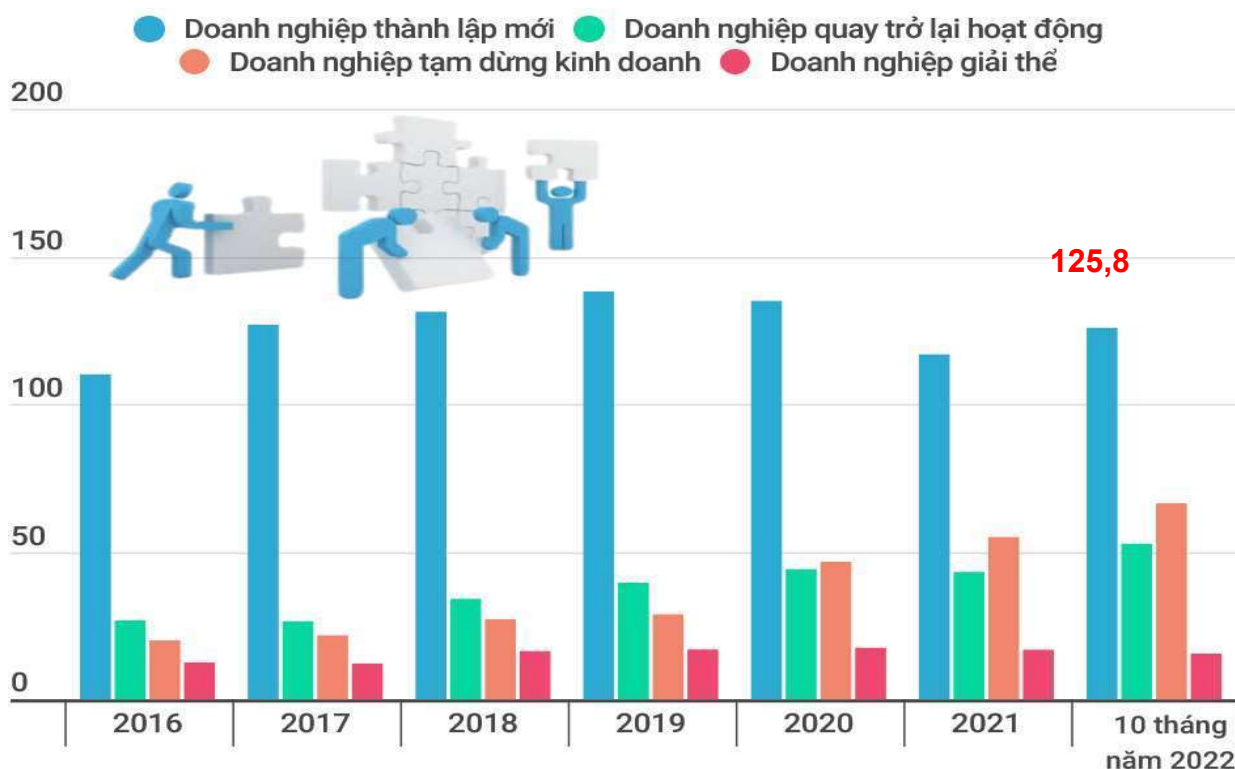
6 tháng đầu năm



Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư
 infographics.vn

© TTXVN
 Vietnam News Agency

(ix) Phát triển DN giai đoạn 2016-2022; đ/v: 1000 DN



Nguồn: TCTK

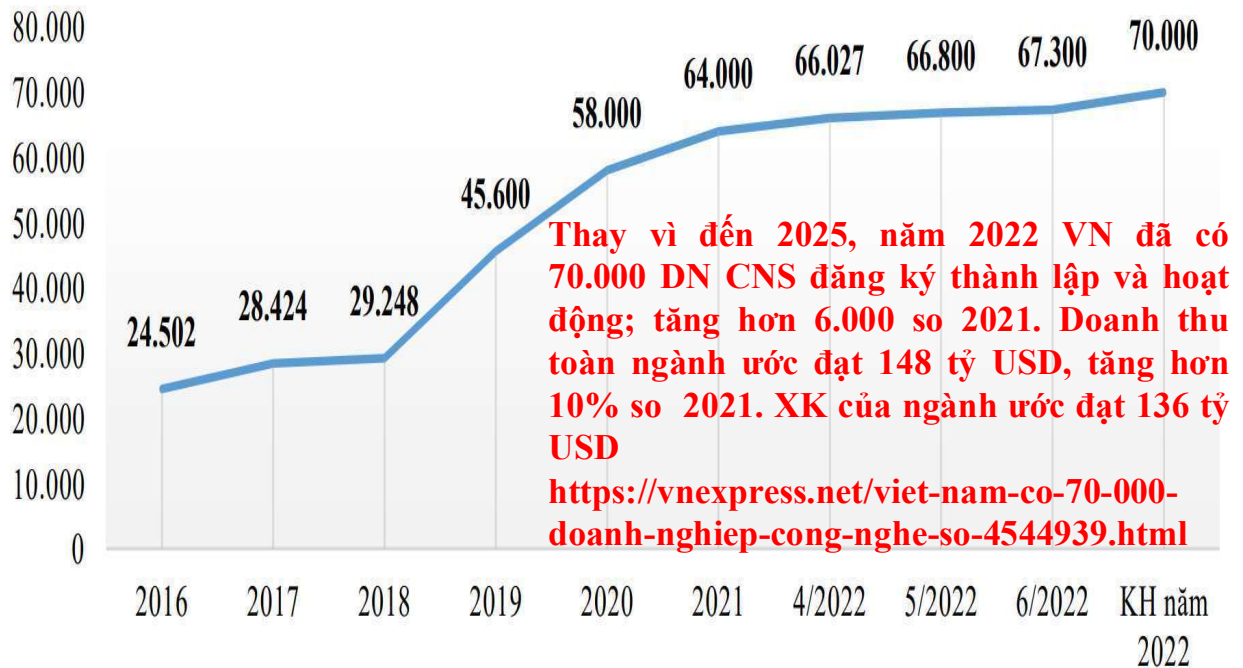
Biểu đồ 1. Số doanh nghiệp vào/ra thị trường năm 2022

Đơn vị: doanh nghiệp



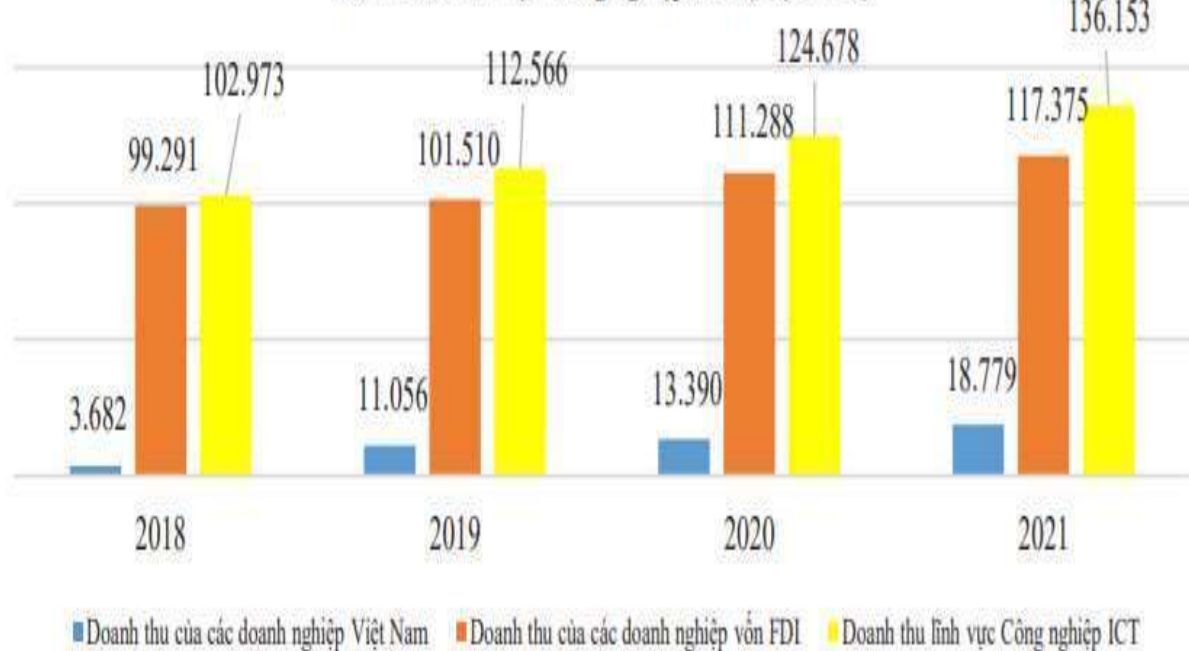
Nguồn: Tổng cục Thống kê

Số doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam (DN)



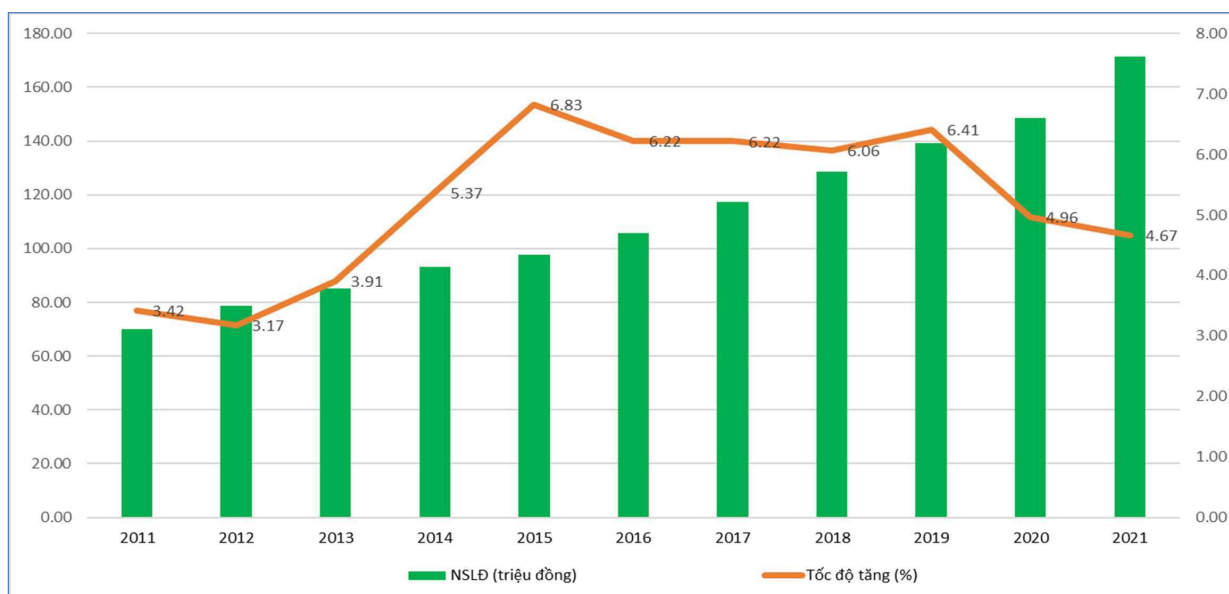
Nguồn: <https://vneconomy.vn/9-thang-dau-nam-doanh-thu-cong-nghiep-ict-uoc-dat-gan-110-ty-usd.htm>

Doanh thu lĩnh vực Công nghiệp ICT (triệu USD)



Nguồn: <https://vneconomy.vn/9-thang-dau-nam-doanh-thu-cong-nghiep-ict-uoc-dat-gan-110-ty-usd.htm> (ICT - Information Communication Technology, là Công nghệ thông tin và truyền thông)

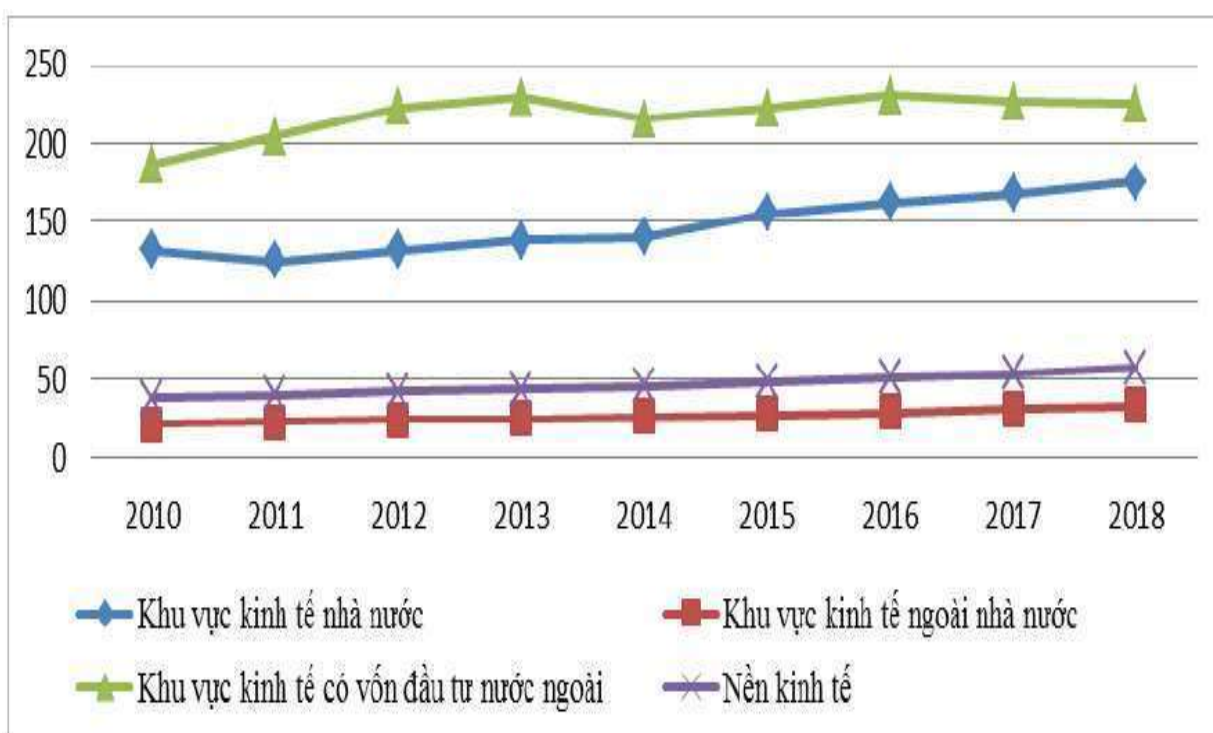
(x) Năng suất lao động Mức NSLĐ Việt Nam, 2011-2021



NSLĐ năm 2022 theo giá hiện hành ước đạt 188,1 triệu đ/LĐ (8.083 USD/LĐ, tăng 622 USD so 2021). Theo giá so sánh, NSLĐ năm 2022 tăng 4,8%

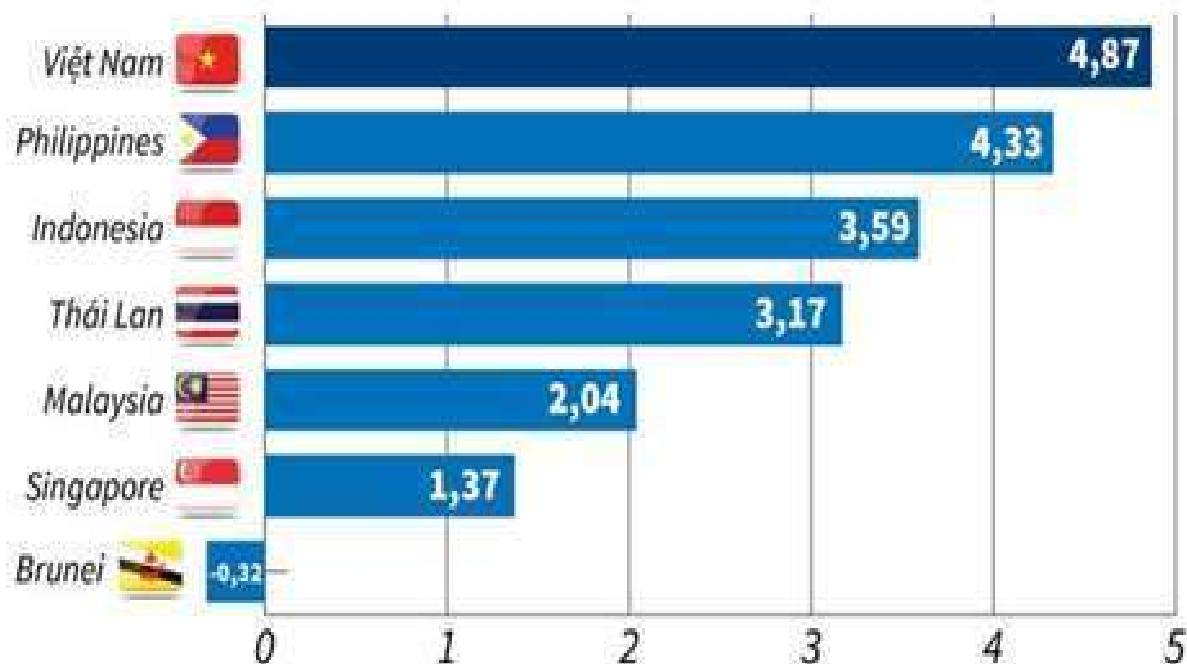
Nguồn: TCTK

NSLĐ ở cấp độ DN, triệu đ/năm (Giá SS 2010)



Nguồn: TCTK

TỐC ĐỘ TĂNG NSLĐ BÌNH QUÂN GIAI ĐOẠN 2011-2019 CỦA MỘT SỐ NƯỚC ASEAN
(%/năm, theo sức mua tương đương)



Nguồn: Bộ KHĐT

NSLĐ của Việt Nam so với các nước trong khu vực

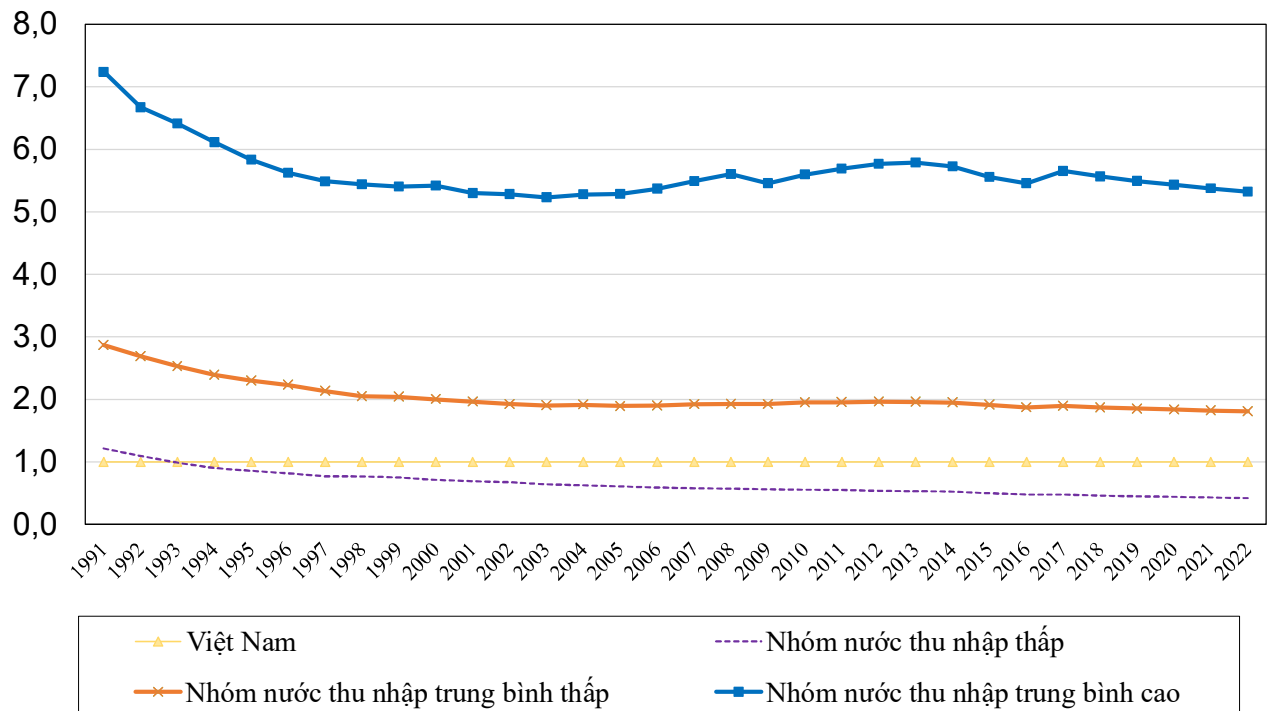
Đơn vị: USD, PPP 2017

	2011	2016	2020	2021
Bru-nây	150,669	137,770	135,962	132,309
In-đô-nê-xi-a	19,136	22,806	23,968	24,403
Campuchia	5,024	6,697	7,659	7,767
Lào	10,365	13,430	15,161	15,299
Mi-an-ma	6,438	8,887	11,612	9,862
Ma-lai-xi-a	49,120	54,627	55,776	56,909
Phi-lip-pin	15,178	18,886	21,315	21,550
Xinh-ga-po	141,826	152,393	162,585	183,263
Thái Lan	24,503	30,065	31,193	31,770
Đông Timo	8,074	8,551	9,807	10,029
Việt Nam	11,434	14,695	18,448	18,792
Nhật Bản	77,810	80,440	75,690	77,271
Hàn Quốc	70,260	75,587	80,222	82,882
Trung Quốc	17,511	24,418	30,545	32,976

2021, NSLĐ của VN = 10,25% Singapore, 14,20% Brunei, 24,32% Nhật, 22,67% Hàn, 33,02% Malaysia, và 59,15% Thái Lan

Nguồn: <http://data.worldbank.org>

NSLĐ của VN và các nhóm nước theo thu nhập, 1991-2022 (VN = 1, đ/v = lần)



Nguồn: Dẫn theo ĐTKH cấp bộ năm 2022 của PGS.TS Bùi Văn Huyền, HV CTQG HCM

(xi) GDP của Việt Nam so với thế giới Năm 2012

	Thế giới			Việt Nam		
	2000	2005	2012	2000	2005	2012
Dân số, Tr. người	-	-	7.046,37	-	-	88,78
Tỷ lệ, %	-	-	100	-	-	1,260
GDP, tỷ đô la	32.306,24	45.615,56	71.277,37	31,18	52,93	137,68
Tỷ lệ, %	100	100	100	0,096	0,116	0,193
Tăng GDP, %	3,06	8,15	1,97	6,80	8,44	5,03

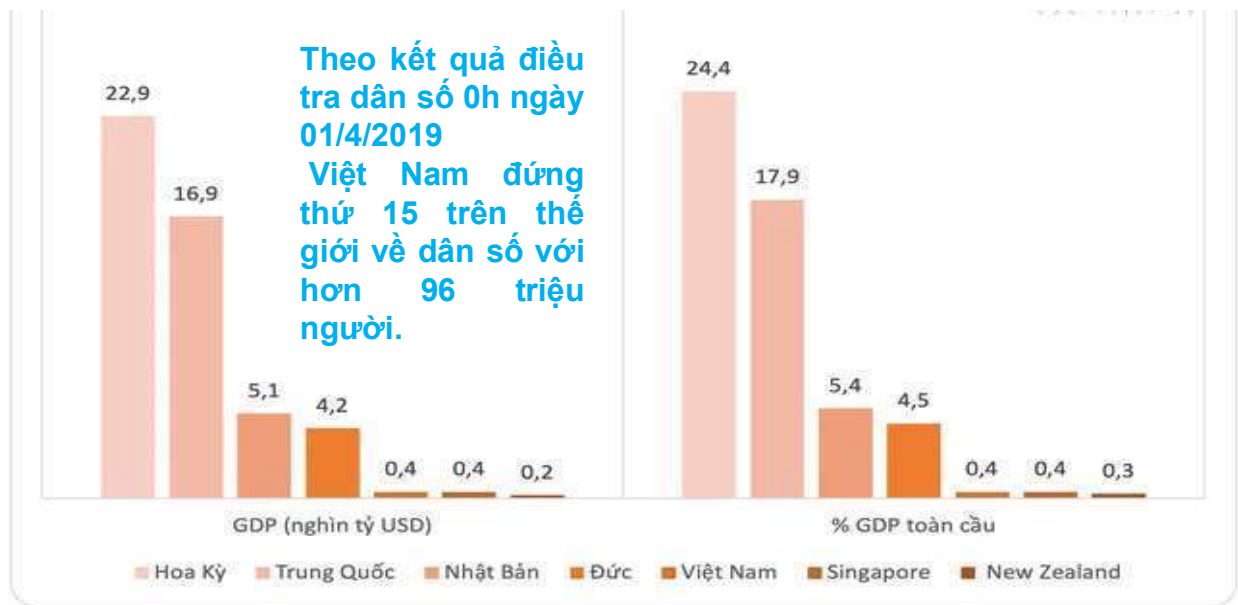
Nguồn: - Tính toán của tác giả

- Dân số VN: TCTK

- GDP: IMF, World Economic Outlook database, 10.2012

- Dân số thế giới: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>

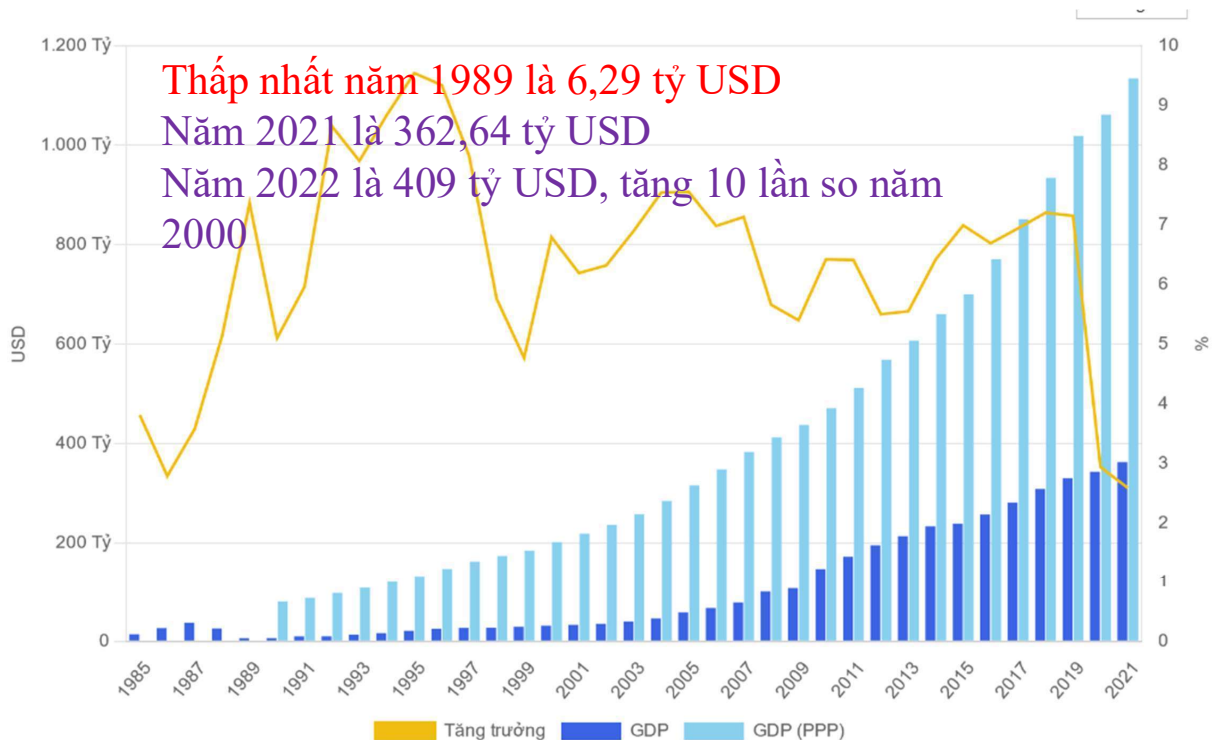
Năm 2021



Ghi Chú: GDP của Mỹ lớn hơn GDP của 170 nước cộng lại. VN xếp thứ 41 với 0,4 nghìn tỷ USD, chiếm 0,4% GDP toàn cầu

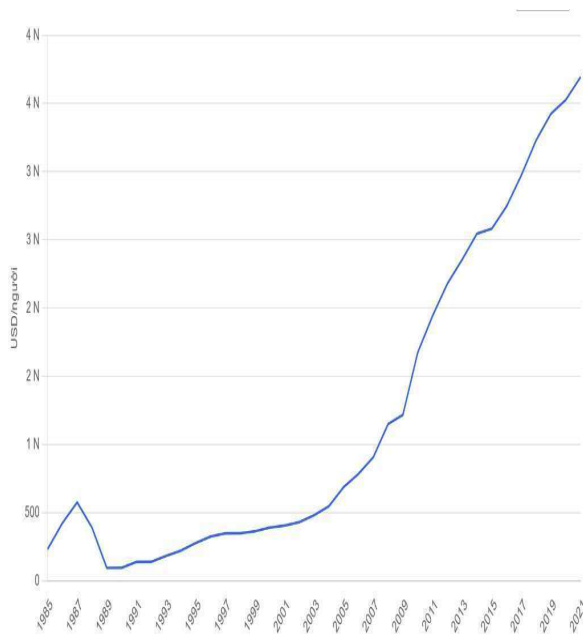
Nguồn: IMF

GDP của Việt Nam 1985-2021



Nguồn: <https://solieukinhhte.com/gdp-cua-viet-nam/>

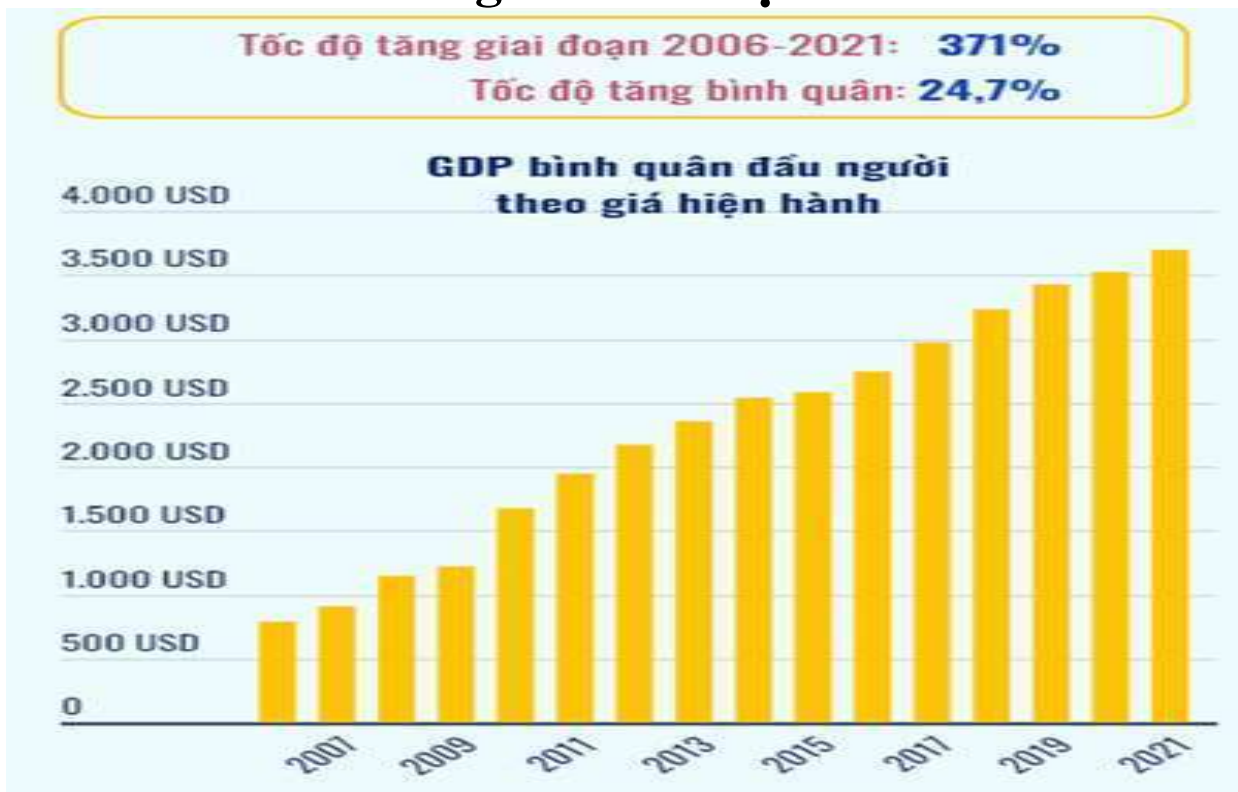
GDP/người của VN 1985-2021



Ghi chú: Năm 1986 tăng trưởng = 0,48%, GDP/người = 423 USD; thấp nhất là năm 1989 = 95 USD; năm 2020 = 2.786 USD; năm 2021 = 3.717 USD; năm 2022 = 4.110 USD, tăng 393 USD so với năm 2021 (Nguồn: MPI)

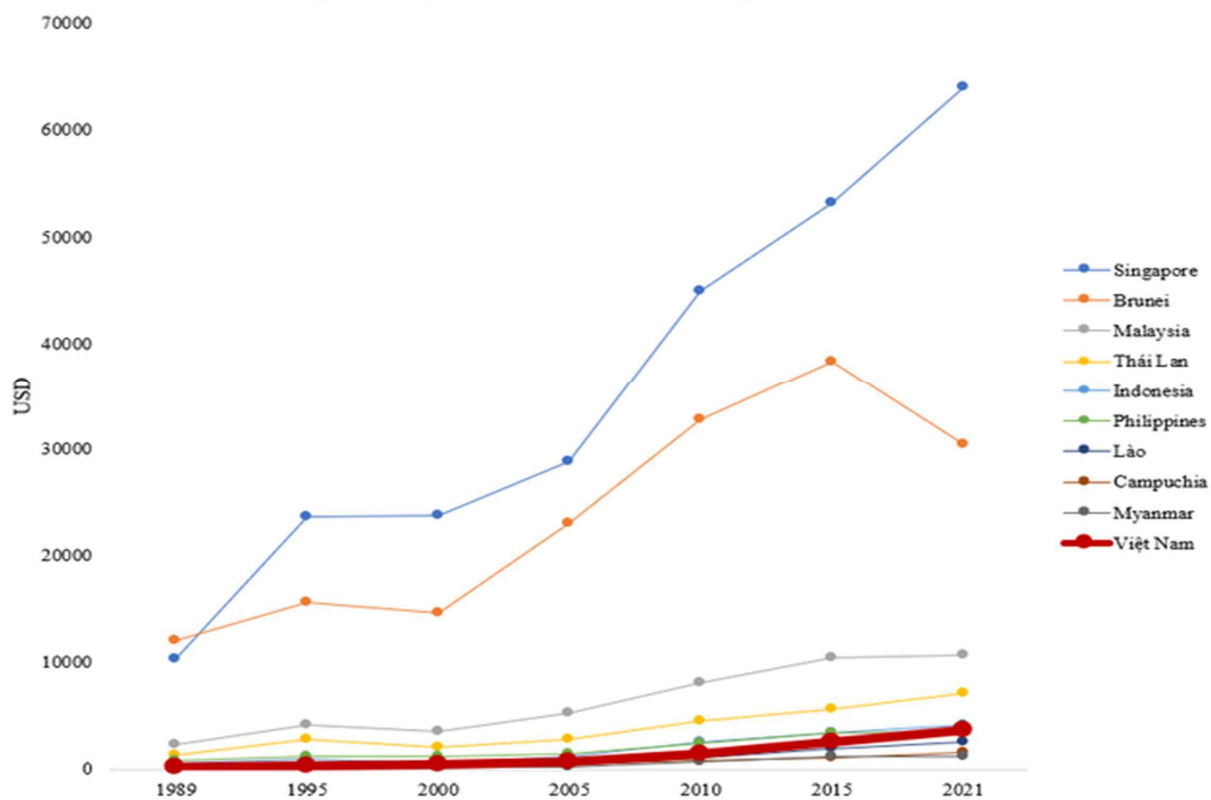
<https://solieukinhhte.com/gdp-binh-quan-dau-nguoi-cua-viet-nam/>

GDP/người của Việt Nam



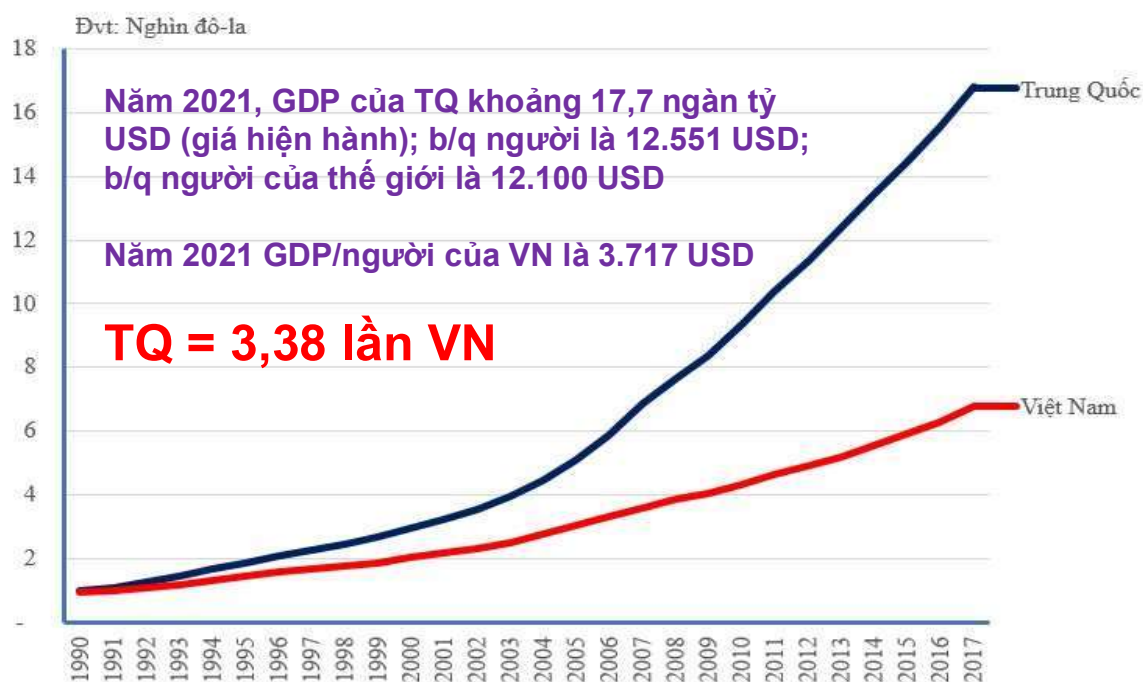
Nguồn: Forbes, WB

Thu nhập bình quân các nước ASEAN giai đoạn 1989-2021



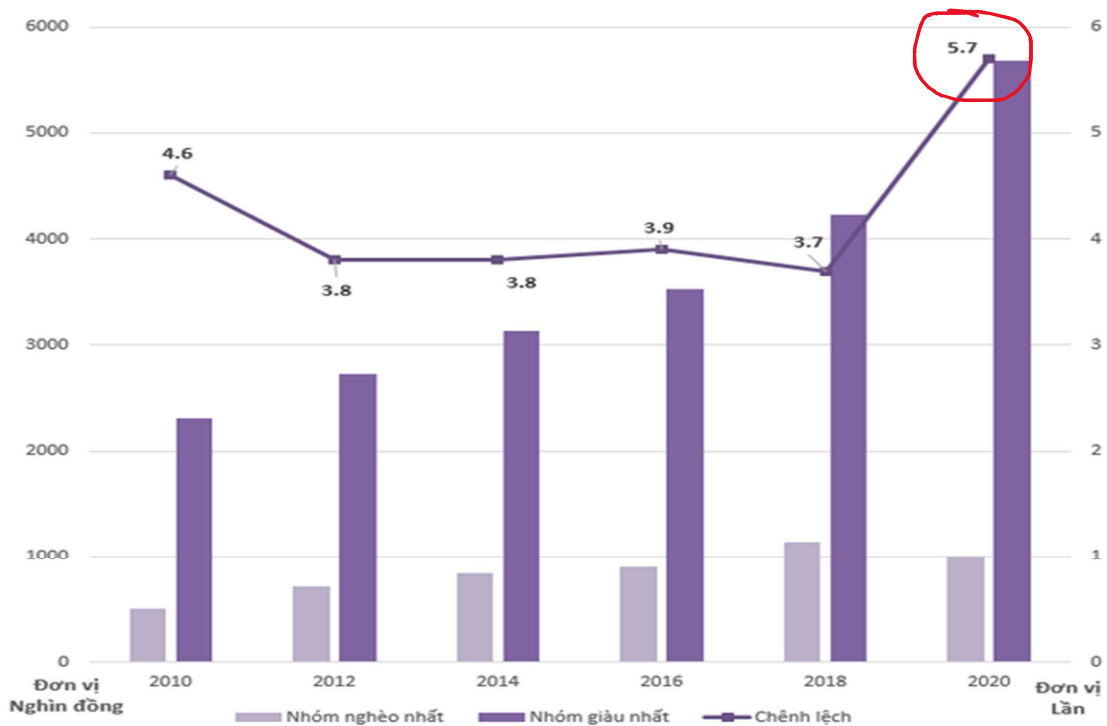
Nguồn: WB

GDP/người của Việt Nam và Trung Quốc



Nguồn: Huỳnh Thế Du; <https://vietnamnet.vn>, 18/02/2019; theo PPP

(XII) Chênh lệch giàu-nghèo



Nguồn: TCTK (Khảo sát về mức sống dân cư năm 2020)

Thu nhập bq nhân khẩu/tháng thành thị - nông thôn 2010-2021. Đ/V: nghìn đồng

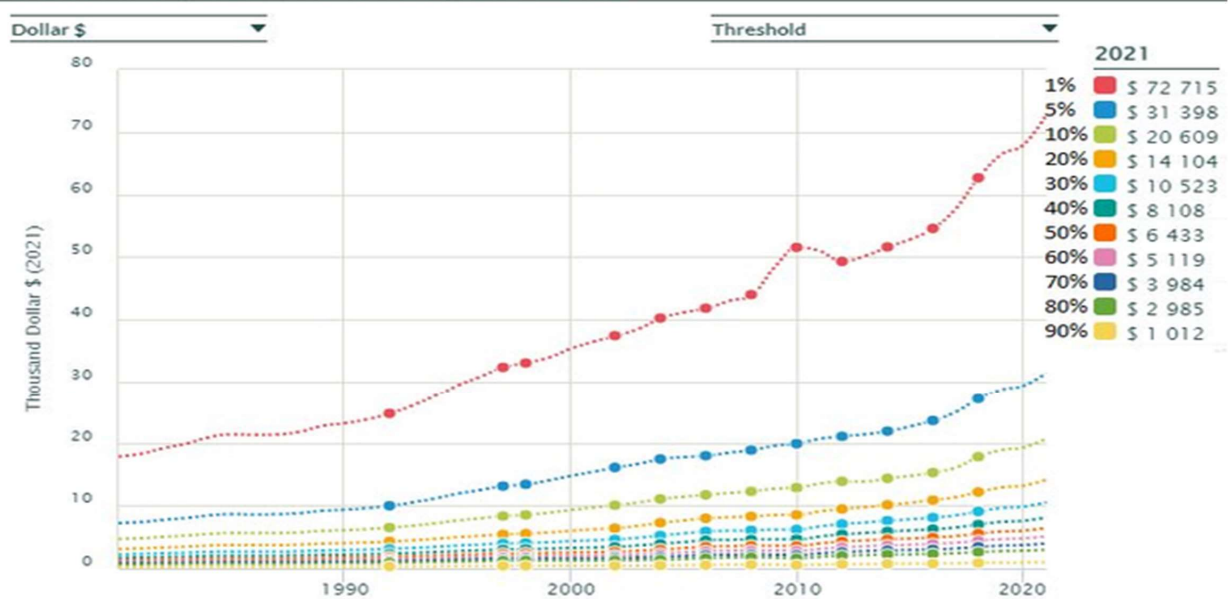


Khảo sát mức sống dân cư năm 2021: 20% dân số giàu nhất của VN có thu nhập bq/tháng đạt 9,184 tr. đ, cao gấp hơn **8 lần** so với 20% dân số nghèo nhất

Nguồn: TCTK

Bất bình đẳng trong thu nhập của Việt Nam

Income inequality, Viet Nam, 1980-2021



Theo IMF: trên phạm vi toàn cầu, phải thu nhập 178.497 USD/năm/người theo sức mua tương đương mới lọt vào top 1%; ở VN là 72,715 USD. Trung bình VN năm 2021, GDP/người theo sức mua tương đương = 8.650 USD

Nguồn: Cơ sở dữ liệu Bất bình đẳng Thế giới

Bất bình đẳng trên thế giới

Chênh lệch giàu nghèo trên thế giới ngày càng gia tăng. Theo World Inequality Lab - tổ chức thuộc Trường Kinh tế Paris:

- Khoảng 51 triệu người giàu nhất thế giới (**1%** dân số trưởng thành) đang sở hữu **37,8%** tổng tài sản cá nhân trên thế giới, cao hơn **4** điểm phần trăm so với cuộc khảo sát cách đây 4 năm

- Tài sản cá nhân của nửa dân số nghèo hơn của thế giới chỉ tương đương **2%** tài sản toàn cầu

Nguồn: <https://thanhnien.vn/1-nguoi-giau-nam-38-tai-san-ca-nhan-toan-the-gioi-50-nguoi-ngheo-co-bao-nhieu-1851415896.htm>

(XIII) Vai trò của TD CSXH

- Là công cụ/giải pháp quan trọng trong việc thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo, tạo việc làm, xây dựng nông thôn mới, bảo đảm ASXH
- Giúp hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác, đồng bào DTTS... tạo thói quen tích lũy, vượt khó khăn, từng bước tiếp cận dịch vụ tài chính, ngân hàng, nâng cao ý thức, trách nhiệm trong việc sử dụng vốn, tổ chức SXKD có hiệu quả, tạo nguồn tích lũy để trả nợ cũng như nâng cao chất lượng cuộc sống

Vai trò (tiếp)

- Góp phần đẩy lùi nạn “tín dụng đen”
- Thực hiện cho vay các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hộ kinh doanh cá thể, hợp tác xã, thương nhân hoạt động thương mại tại vùng khó khăn...để đầu tư phát triển
- Góp phần rút ngắn khoảng cách phát triển kinh tế - xã hội giữa các vùng trong cả nước, góp phần thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội

Vai trò (tiếp)

- NHCSXH còn thực hiện các chương trình tín dụng nhằm vào những đối tượng cụ thể theo vùng, miền theo từng giai đoạn như các chương trình:

+ TD thực hiện CS hỗ trợ giải quyết đất ở, đất SX và giải quyết việc làm cho đồng bào DTTS nghèo, đời sống khó khăn ở ĐBSCL

+ TD cho vay đối tượng đi XK LĐ tại huyện nghèo

+ TD cho vay xây chòi tránh lũ ở các tỉnh Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung

+ TD cho vay trả chậm nhà ở vùng ĐBSCL

+ TD cho vay đối với hộ đồng bào DTTS và miền núi bị mất đất SX

+ TD cho vay hộ nghèo xóa nhà ở dột nát...

Vai trò (tiếp)

Tóm lại TD CSXH của NHCSXH là một trong những giải pháp hiệu quả, công cụ hữu hiệu của Đảng và Nhà nước góp phần vào:

- PT KT-XH

- Đảm bảo ASXH

- Giảm chênh lệch giàu-nghèo

- XD khối đại đoàn kết tại cộng đồng dân cư

- Thực hiện chủ trương không để ai tụt lại phía sau v.v...

Nội dung

IV. ĐM MHTTKT và CCLMKT trong giai đoạn mới: giải pháp đột phá



1. Nước ngoài nhận định về MHTT của VN

Theo Policy Insights, VN thực hiện **MHTT dựa vào XK** rất hiệu quả và làm nổi bật mối quan hệ giữa FDI-FTA-GVC (chuỗi giá trị toàn cầu) để đạt tới mức TT nhanh và bền vững

- **Chú trọng XK**

1988 = 1 tỷ USD, thứ 6/10 trong ASEAN, thứ 90/126 TG

2021 = 341,58 tỷ USD, thứ 18 TG, tăng 72 bậc

2022 = 371,85 tỷ USD, thứ 2 trong ASEAN, chỉ sau Singapore, cao hơn Thái Lan (287,07 tỷ USD) + Philippines (78,84 tỷ USD)

- **Hội nhập nhanh**

Tham gia nhiều FTA, tham gia vào GVC, nhất là vào thị trường điện tử (đang là nhà SX và XK điện tử hàng đầu TG)

- **Chú trọng hậu cần thương mại**

Giao thông, điện năng, thủ tục hải quan...

Chỉ số hiệu quả logistics - LPI 2018 = 39/144
(Bangladesh = 100)

- **Thu hút FDI** (SX để XK, Ấn Độ SX để tiêu thụ trong nước), theo "Báo cáo FDI 2016" công bố trên ấn phẩm fDi Intelligence:

2008 = 64 tỷ USD

2015 = thứ 5 TG theo số lượng DA, thứ 4 theo tổng vốn (chỉ sau Ấn Độ, TQ, Indonesia). Chỉ số hiệu quả FDI cao nhất trong số các nền KT mới nổi giai đoạn 2014-2015

2019 = hơn 38 tỷ USD

2021 = 38,85 tỷ USD (dù COVID-19)

2022 = gần 27,72 tỷ USD, 108 quốc gia và vùng lãnh thổ tham gia đầu tư

2. Những điểm nghẽn

- (1) Vốn ĐT PT không nhiều, hiệu quả chưa cao
- (2) LĐ đông, nhưng nhiều LĐ kém kỹ năng; thể lực yếu, kỷ luật LĐ kém
- (3) Đóng góp của TFP vào GDP không cao
- (4) CCKT chậm thay đổi và nhìn chung còn lạc hậu



3. Chủ trương của ĐH XIII và hoạt động của NN

(i) Chủ trương của ĐH XIII

- “**Hoàn thiện thể chế**, ĐMMHTT, CCLNKT... còn chậm, chưa tạo được sự chuyển biến căn bản về MHTT; năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của NKT chưa cao” (Văn kiện ĐH XIII, tr. 80) ➔ **ĐM MHTT, CCLNKT ... là yêu cầu hết sức quan trọng cho giai đoạn tiếp theo**

- “**KHCN, ĐMST ngày càng trở thành nhân tố quyết định đối với NLCT của mỗi quốc gia**. Công nghệ số sẽ thúc đẩy phát triển kinh tế số, xã hội số; làm thay đổi phương thức QLNN, mô hình SXKD, tiêu dùng và đời sống VH, XH” (Văn kiện ĐH XIII, tr. 208)

- “Tiếp tục đẩy mạnh đổi mới MHTTKT, chuyển mạnh NKT sang MHTT dựa trên cơ sở tăng năng suất, tiến bộ **KHCN, ĐMST, nhân lực** chất lượng cao, sử dụng tiết kiệm, hiệu quả các nguồn lực để nâng cao hiệu quả, sức cạnh tranh của NKT

Tiếp tục đẩy mạnh CCLNKT. Cơ cấu lại, **nâng cao hiệu quả đầu tư**. Cơ cấu lại, phát triển lành mạnh các loại thị trường, nhất là thị trường các yếu tố sản xuất để huy động, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực” (Văn kiện ĐH XIII, tr. 121)

Riêng về các vấn đề xã hội và TD CSXH

- “Quản lý PTXH có hiệu quả nghiêm minh, bảo đảm an ninh xã hội, an ninh con người; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội... Không ngừng cải thiện toàn diện đời sống vật chất và tinh thần của người dân”

- Nhà nước cần tập trung thống nhất chức năng TD CS từ các NHTM sang NHCSXH theo lộ trình phù hợp; phát triển NHCSXH thành tổ chức có khả năng tự chủ và phát triển ổn định lâu dài, đồng thời, duy trì được vai trò là định chế tài chính công thực hiện các CSXH của Chính phủ; tập trung vào những lĩnh vực mà các tổ chức tài chính hoạt động theo nguyên tắc thị trường không thể đáp ứng hoặc chỉ đáp ứng được một phần

(ii) Hoạt động của Nhà nước

(i) **Nghị quyết số 31/2021/QH15** ngày 12 tháng 11 năm 2021 về Kế hoạch CCLNKT giai đoạn 2021-2025

(2) **Nghị quyết số 54/NQ-CP** ngày 12/4/2022 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ về Kế hoạch CCLNKT giai đoạn 2021 – 2025 với mục tiêu tổng quát :

- Hình thành CCKT hợp lý, hiệu quả trong từng ngành, lĩnh vực; giữa các ngành, lĩnh vực; và cả nền kinh tế;

- Phát triển được nhiều sản phẩm quốc gia **dựa vào công nghệ mới, công nghệ cao**;

- Tạo bứt phá về NLCT của một số ngành kinh tế chủ lực; Chuyển biến thực chất, rõ nét về **MHTTKT**, năng suất, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh, nâng cao tính tự chủ, khả năng thích ứng, sức chống chịu của nền kinh tế.

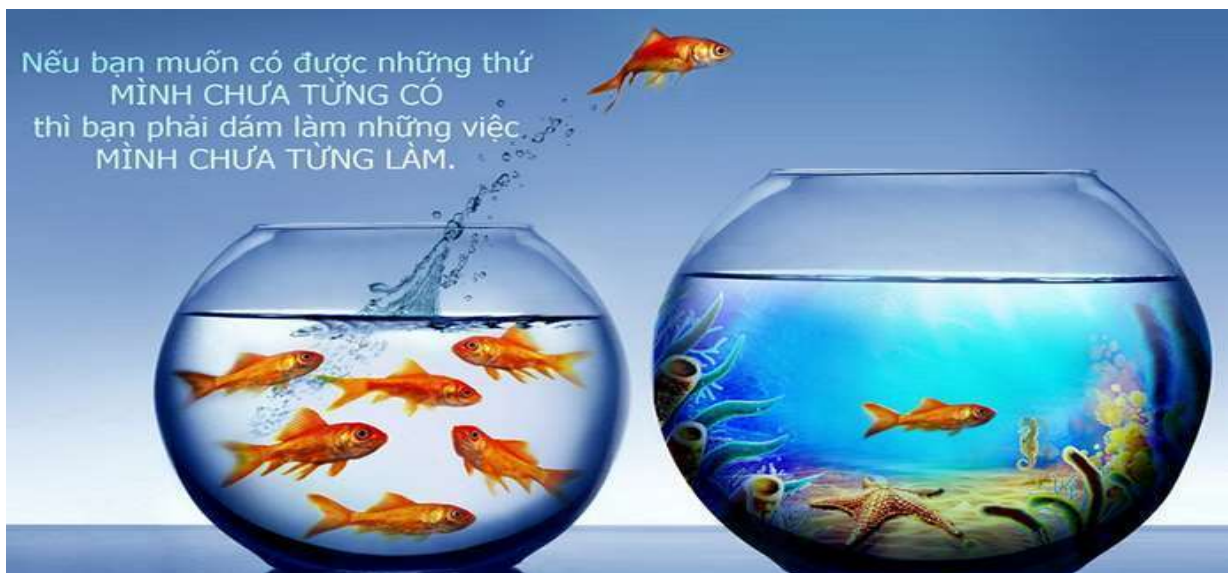
*** Nghị quyết đề ra một loạt giải pháp (slide sau)**

Nghị quyết số 54/NQ-CP đề ra 5 nhóm giải pháp lớn:

- (1) Tập trung hoàn thành các mục tiêu CCL đầu tư công, NSNN, hệ thống các TCTD và đơn vị sự nghiệp công lập
- (2) Phát triển các loại thị trường, nâng cao hiệu quả phân bổ và sử dụng nguồn lực
- (3) Phát triển lực lượng DN; thúc đẩy kết nối giữa DN thuộc các TPKT; đổi mới, phát triển KTTT, HTX
- (4) Phát triển kinh tế đô thị, tăng cường liên kết vùng, liên kết đô thị - nông thôn và phát huy vai trò của các vùng kinh tế trọng điểm, các đô thị lớn
- (5) CCL các ngành theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế xanh, bền vững và phát huy tối đa các tiềm năng, lợi thế

Tổng hợp lại thì cần tập trung vào các giải pháp vừa có tính đột phá vừa có tính nền tảng (như bên dưới)

4. Một số giải pháp đột phá, nền tảng



"Nếu bạn cứ luôn làm những điều mà bạn đã quen thì bạn cũng sẽ chỉ có những thứ mình đã có" - Henry Ford

4.1. Đột phá trong đổi mới thể chế kinh tế



Câu chuyện đập trứng



Chuyện ngụ ngôn: khỉ muốn thành người



- Thực hiện tốt các Nghị quyết của Đảng và Nhà nước
- Thống nhất nhận thức về KTTT định hướng XHCN là nền KT:

+ Vận hành đầy đủ, đồng bộ theo các quy luật của KTTT ➡ **trước hết phải có KTTT với đầy đủ các đặc trưng cơ bản của nó** (Đòi hỏi của các nước về KTTT VN ở Slides bên dưới)

+ Đồng thời bảo đảm định hướng XHCN phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước” (tư duy phát triển)

- Hoàn thiện hệ thống pháp luật và các chính sách **phù hợp với các cam kết hội nhập và xu thế phát triển của thời đại**

Đặc trưng cơ bản của KTTT

- TT điều tiết nền KT là chính, quan trọng nhất là phân bổ nguồn lực; sự vận động của nền KT gắn với điều tiết vĩ mô của Nhà nước
 - Sở hữu tư nhân chiếm ưu thế
 - Sự độc lập của các chủ thể KT (kể cả DNNN)
 - Tự do cạnh tranh
 - Giá cả do thị trường quyết định
-
- DN hoạt động vì mục tiêu lợi nhuận
 - Liên doanh, liên kết là xu hướng tất yếu, v.v...

Những tiêu chí để một nền kinh tế được công nhận là KTTT

WTO đòi hỏi

1. Thương mại không phân biệt đối xử.
2. Tự do hóa thương mại và gia nhập thị trường.
3. Đảm bảo tính minh bạch, tính tiên liệu được trong chính sách thương mại
4. Đảm bảo cạnh tranh lành mạnh, chống độc quyền, chống bóp méo giá cả, chống bán phá giá.
5. Thúc đẩy phát triển và cải cách kinh tế, tạo điều kiện cho Chính phủ khắc phục các dạng “thất bại” của thị trường thông qua ưu đãi thuế quan và thực hiện các dạng trợ cấp được phép.

Mỹ đòi hỏi

1. Mức độ chuyển đổi của các đồng tiền nước ngoài với đồng bản tệ.
2. Mức độ thoả thuận về tiền lương giữa người lao động và nhà quản lý.
3. Mức độ tự do trong hoạt động của các công ty có vốn nước ngoài.
4. Mức độ sở hữu hoặc kiểm soát của Chính phủ đối với các yếu tố sản xuất chủ yếu.
5. Mức độ kiểm soát của Chính phủ đối với việc phân bổ các nguồn lực và đối với các quyết định về giá cả và sản lượng của các doanh nghiệp.
6. Các yếu tố khác có liên quan như mức độ tự do hoá thị trường và thương mại, Nhà nước pháp quyền, chống tham nhũng v.v.

Eu đòi hỏi

1. Mức độ ảnh hưởng thấp của CP đối với việc phân bổ các nguồn lực và các quyết định của DN, bất kể là trực tiếp hay gián tiếp, chẳng hạn: thông qua việc NN quy định giá cả trên thị trường, áp dụng CS phân biệt đối xử trong thuế, thương mại hoặc tiền tệ
2. NN không được can thiệp, bóp méo hoạt động của DN liên quan đến quá trình tư nhân hóa; không sử dụng hệ thống thương mại phi thị trường (ví dụ: hàng đôi hàng) và không áp dụng các chế độ bao cấp
3. Ban hành và thực thi luật DN bảo đảm tính minh bạch, không phân biệt đối xử, tạo điều kiện phù hợp cho quản lý DN (áp dụng các tiêu chuẩn kế toán quốc tế, bảo vệ cổ đông, đảm bảo tính sẵn có và chính xác của thông tin DN)
4. Ban hành và áp dụng một hệ thống luật thống nhất, hiệu quả và minh bạch đảm bảo tôn trọng quyền SHTS và đảm bảo sự vận hành của cơ chế phá sản DN
5. Tồn tại một khu vực tài chính đích thực, hoạt động độc lập với NN, về mặt luật pháp cũng như trên thực tế, chịu sự điều chỉnh của các quy định bảo lãnh đầy đủ, chịu sự giám sát một cách thỏa đáng.
6. Tự do hóa thị trường để mở rộng cạnh tranh

- XD Nhà nước kiến tạo (slide sau); hoàn thiện bộ máy QLNN về KT, tạo môi trường kinh doanh thuận lợi, cạnh tranh
- Hoàn thiện chế độ sở hữu, phát triển các TPKT (khu vực KT), các DN, các tổ chức KT; bảo đảm quyền tự do KD của người dân. Đặc biệt chú trọng phát triển DN lớn của người Việt Nam
- Phát triển đồng bộ các yếu tố thị trường và các loại thị trường
- Đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả hội nhập KT quốc tế (sản xuất theo nhu cầu của thị trường quốc tế)

Nhà nước kiến tạo

NN tối thiểu (điều chỉnh) → NN kiến tạo ← NN KHHTT (can thiệp mọi mặt)

1. Nguyên tắc chung:

- Bảo vệ quyền căn bản của con người và xã hội
- Tôn trọng cạnh tranh
- Liêm chính (công tâm, khách quan, có trách nhiệm giải trình, không bị chi phối bởi lợi ích nhóm)

2. Quan niệm ở Việt Nam

- Là NN pháp quyền XHCN, của dân, do dân, vì dân dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản
- Quản lý có hiệu lực, hiệu quả
- Xây dựng thể chế cho phát triển đất nước
- Phát huy dân chủ
- Xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp

4.2. Đột phá trong phát triển KH-CN + ĐMST



- Phân loại và xác định rõ:
 - + Những việc **NN bắt buộc phải làm** (cơ bản, hoặc các tổ chức, cá nhân không làm được, không muốn làm)
 - + Những việc **để cho thị trường giải quyết** (ứng dụng)
 - NN chỉ nên tập trung cho các **khâu, công đoạn then chốt** trong một số lĩnh vực quan trọng
 - Mạnh dạn mua giấy phép về để sản xuất (bên cạnh việc nhận chuyển giao CN từ DN FDI)
 - Thực hiện **dân chủ** trong nghiên cứu, khuyến khích sáng tạo (cá nhân có vai trò cực kỳ quan trọng- **Galile**)

- Bảo đảm **kinh phí thỏa đáng** cho những đơn vị thực hiện những nhiệm vụ KH&CN mà Nhà nước bắt buộc phải thực hiện

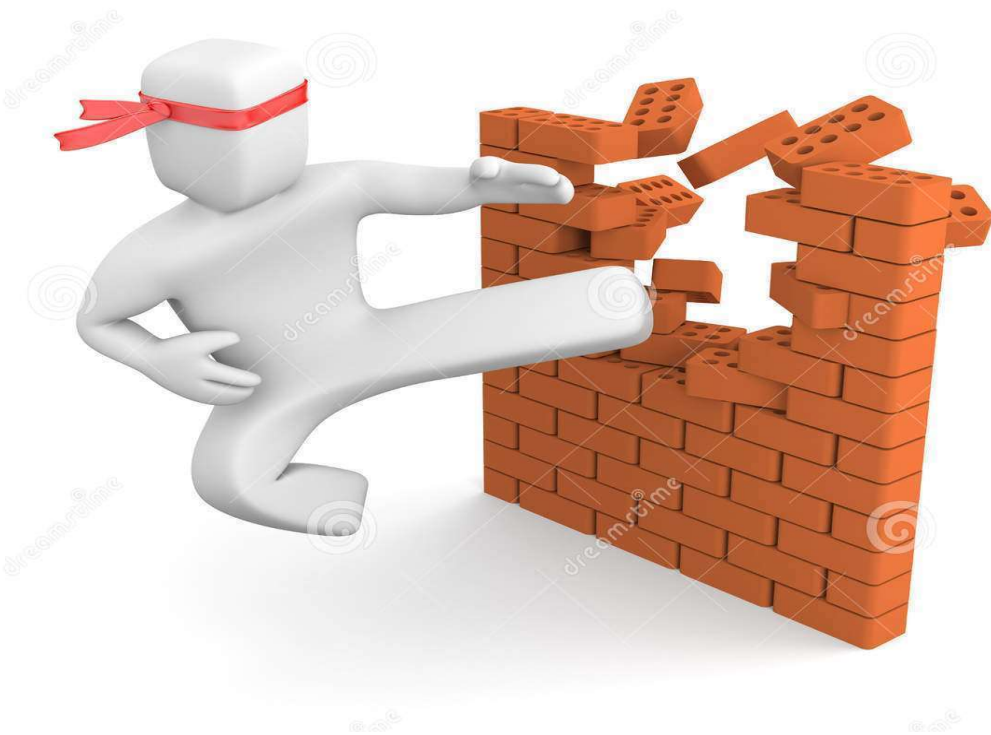
- Thực hiện **cơ chế tự chủ** của tổ chức KHCN công lập. Mạnh dạn và **kiên quyết** buộc các tổ chức cũng như cá nhân các nhà khoa học phải cạnh tranh theo cơ chế thị trường (như DN phải hoạt động theo CCTT)

Tóm lại: Phát triển KHCN phải theo hướng **thúc đẩy sáng tạo; tạo áp lực và môi trường cạnh tranh**; cố gắng bắt nhịp với các thành tựu KHCN trên thế giới

Nói một
cách hình
ảnh: cần
chăm dứt
tình trạng
bầu vú vào
“bầu sữa
NSNN”
trong KHCN



4.3. Đột phá trong phát triển nhân lực



- Chuyển mạnh GDĐT từ:

+ **Học thụ động** = tiếp nhận kiến thức sang **học chủ động** = vừa tiếp thu kiến thức, vừa sáng tạo trong học tập, thể hiện chính kiến của người học

+ Học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn

+ Gắn đào tạo với nhu cầu phát triển KT - XH, với tiến bộ KHCN

- **Giao quyền tự chủ**, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở như trường đào tạo nghề, cao đẳng và đại học (**thực chất là trả lại**)

Đổi mới, sáng tạo là chìa khóa của thành công



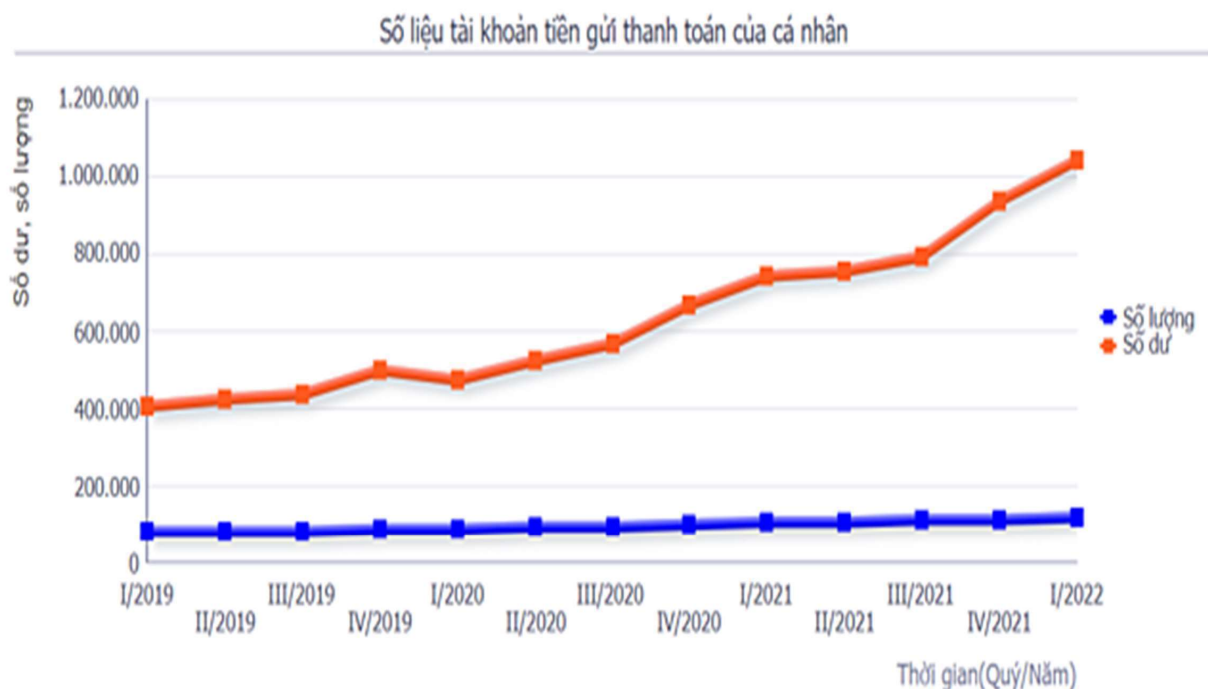
4.4. Đột phá trong huy động và sử dụng vốn



(i) Thu hút

- Có chính sách phù hợp huy động vốn **đầu tư tư nhân** (thực hiện tốt NQTU' 5, Khóa XII về phát triển KTTN). Thực sự coi KTTN là động lực quan trọng
- Thu hút có **chọn lọc FDI**
- Tiếp nhận có **chọn lọc ODA**
- Tạo môi trường kinh doanh thuận lợi thu hút **tiền nhân rồi trong dân**
- Có chính sách phù hợp thu hút **kiều hồi**

Tiền, vàng nhân rồi trong dân, tỷ đ.



Tiền, vàng nhàn rỗi trong dân

Theo số liệu từ NHNN, tiền gửi dân cư trong tháng 4/2022 tăng 57.590 tỷ đ so với tháng liền trước, đạt **5,5 triệu tỷ đ (230 tỷ USD?)**. So với cuối năm 2021, tăng đến 4,37%, tương đương tăng hơn 231.590 tỷ đồng. Tiền gửi thanh toán cá nhân đã tăng liên tục 8 quý liên tiếp. Hết quý 1/2022, số dư tiền gửi thanh toán cá nhân trong hệ thống ngân hàng đạt 1,04 triệu tỷ đ, tăng tới 11% so với thời điểm đầu năm và cao hơn 40% so với cùng kỳ năm 2021.

Ngoài ra, đến hết tháng 3, toàn hệ thống ngân hàng có 118,6 triệu tài khoản thanh toán thuộc sở hữu của khách hàng cá nhân, tăng 3% so với cuối năm 2021 và cao hơn 14% so với quý 1 năm trước, ứng với khoảng 14,5 triệu tài khoản được mở mới

<https://vneconomy.vn/tien-nhan-roi-cua-dan-cu-tiep-tuc-do-ve-ngan-hang.htm>

Tiền, vàng nhàn rỗi trong dân

- Còn khoảng **60 tỷ USD** trong dân. VN cần PT mạnh Thị trường chứng khoán (VN mới có 2 triệu nhà đầu tư/100 triệu dân = quá ít)

(Ông Alatabani-chuyên gia WB tại VN tại Diễn đàn KTVN, 21.8.2018)

- Số vàng do người dân VN đang sở hữu ước tính từ 400-1.000 tấn, tương đương với 16-41 tỷ USD, theo giá năm 2013

<https://vef.vn/diem-nong/2013-06-27-tru-tram-tan-vang-nguoi-viet-thiet-hai-ngan-ty/29127/>

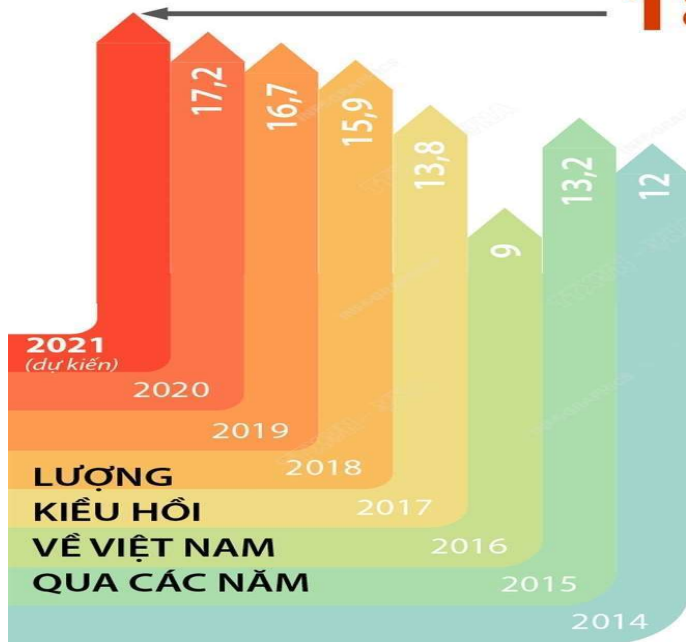
- Hiệp hội kinh doanh vàng VN cho rằng lượng vàng trong dân hiện nay khoảng 500 tấn (**thành lập Sàn giao dịch vàng**)

<https://tuoitre.vn/viet-nam-con-khoang-500-tan-vang-trong-dan-1100497.htm>

KIỀU HỐI CHUYỂN VỀ VIỆT NAM DỰ KIẾN LẬP KỶ LỤC

18,1 TỶ USD

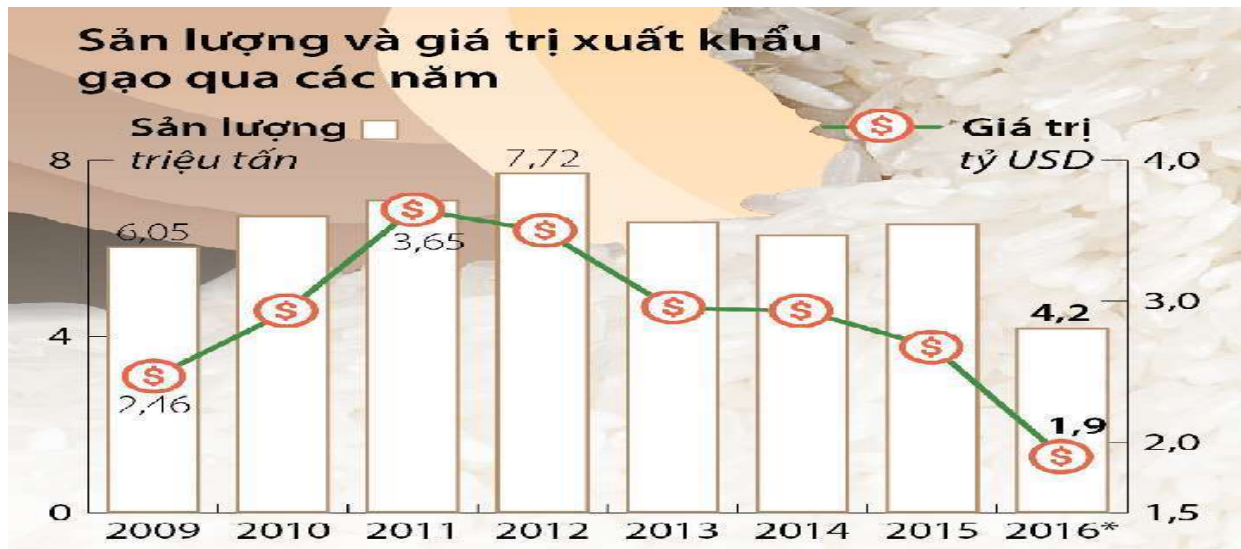
Năm 2022 = 19 tỷ USD



Nguồn: Ngân hàng Thế giới và Tổ chức hợp tác quốc tế về người di cư KNOMAD

<https://infographics.vn>

© **TTXVN**
Vietnam News Agency

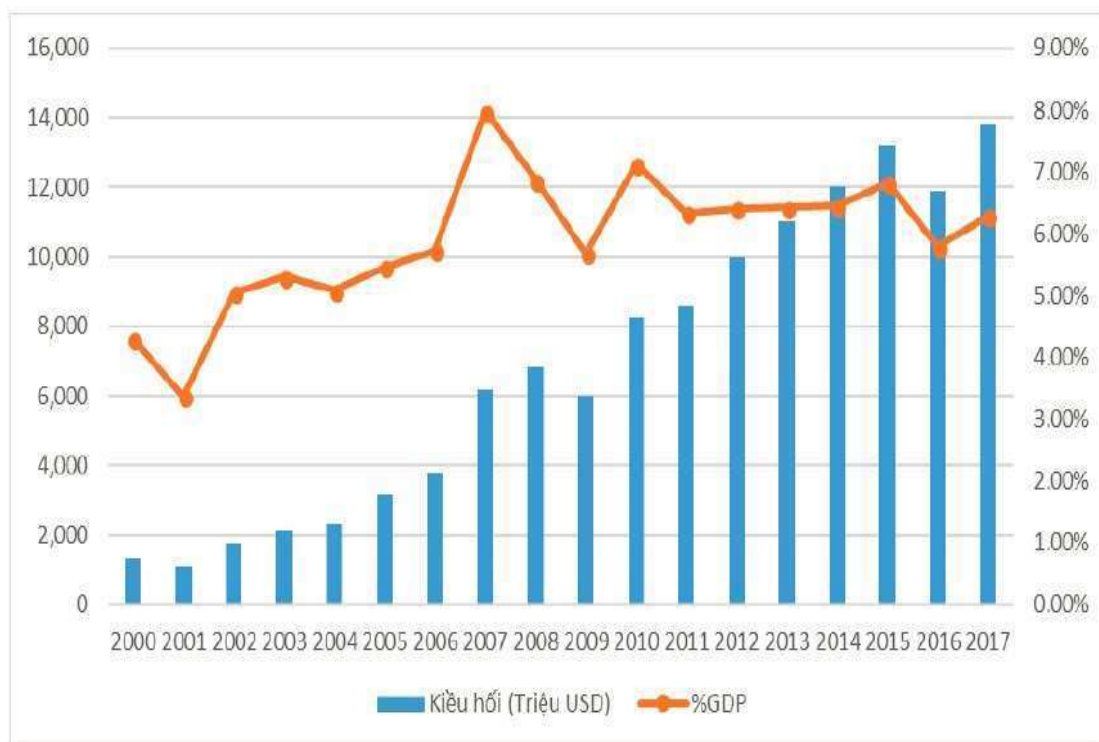


<https://infographics.vn/xuat-khau-gao-cua-viet-nam-qua-cac-nam/4648.vna>, 1.6.2022

Theo Hiệp hội Lương thực VN (VFA), xuất khẩu gạo của VN năm 2021 đạt hơn 6,2 triệu tấn; kim ngạch đạt hơn 3,2 tỷ USD (tức chỉ bằng 1/6 lượng kiều hối gửi về năm 2018)

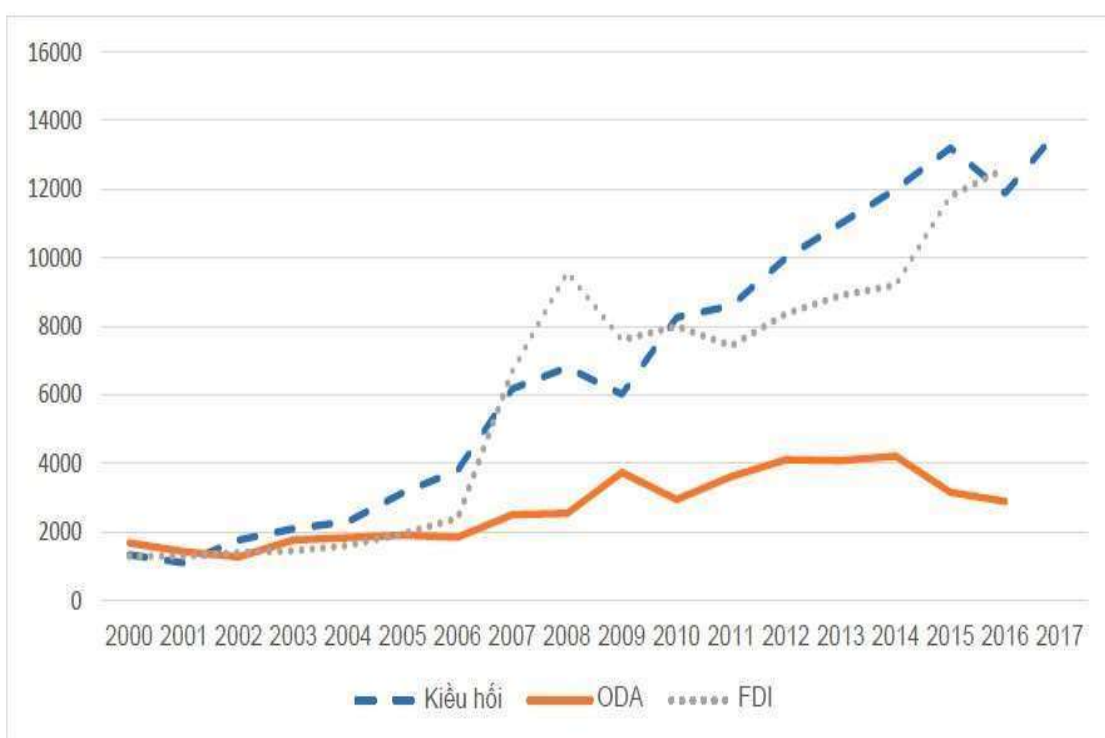
<https://tienphong.vn/xuat-khau-gao-tiep-tuc-tang-thi-truong-du-bao-soi-dong-hon-post1424317.tpo>

Quy mô và tỷ trọng kiều hối so với GDP của Việt Nam 2000-2017 (Đơn vị: triệu USD (bên trái) và % GDP (bên phải))



Nguồn: WDI (World Development Indicators)

Các nguồn tài chính nước ngoài cho phát triển của Việt Nam (triệu USD)



Nguồn: WDI

(ii) Sử dụng

- Giảm tỷ lệ chi thường xuyên; tăng tỷ lệ chi ĐTPT; giảm bội chi ngân sách (liên quan tới cải cách bộ máy nhà nước và những người hưởng lương và trợ cấp từ NSNN)
- Thực hiện **đầu tư công** có hiệu quả
- Xử lý **nợ công** có hiệu quả
- Đẩy mạnh **cải cách DNNN** (NQТУ 5, Khóa XII)

4.5. Giải pháp về TD CSXH tới đây

- (i) Thực hiện tốt Chỉ thị số 40-CT/TW và Kết luận số 06-KL/TW của Ban Bí thư Trung ương về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TD CSXH
- (ii) Nhà nước cần sửa đổi, bổ sung, ban hành CCCS nhằm tạo hành lang pháp lý cho hoạt động huy động vốn của NHCSXH, nhất là quy định về tập trung huy động vốn cho TD CSXH nhằm thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia trong giai đoạn tới
- (iii) Các ĐF cần có kế hoạch bố trí NS chuyển vốn sang NHCSXH hàng năm để bổ sung nguồn vốn cho vay đáp ứng nhu cầu của hộ nghèo và các đối tượng CS khác trên địa bàn

Giải pháp (tiếp)

(iv) NHCSXH phối hợp với các ĐF dành một phần NS chuyển sang NHCSXH cho vay các cơ sở SXKD, người LĐ bị ảnh hưởng bởi Covid-19 để phục hồi SXKD, tạo việc làm và thu nhập ổn định

(v) NHCSXH cần rà soát các chương trình TD CSXH đang triển khai để tham mưu cho NN sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật và thực tiễn hoạt động, tạo điều kiện cho hộ nghèo và các đối tượng CS khác được tiếp cận nguồn vốn TDCS kịp thời, thuận lợi và sử dụng vốn vay đạt hiệu quả

(vi) Cần nghiên cứu các sản phẩm TD phù hợp với đối tượng CSXH và yêu cầu QL trong giai đoạn mới như: cho vay trực tiếp, cho vay HTX, cho vay theo chuỗi, cho vay góp vốn, tổ hợp tác và các CSTD mới cho các đối tượng phát sinh theo yêu cầu trong từng giai đoạn.

Giải pháp (tiếp)

(vii) NHCSXH chủ động hoàn thiện quy trình nghiệp vụ ủy thác một số ND trong quy trình cho vay của NHCSXH thông qua các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là hoạt động bình xét cho vay phải công khai, minh bạch, dân chủ dưới sự giám sát của tổ chức CT-XH và Trưởng cấp thôn

(viii) Nâng cao chất lượng nhân lực của NHCSXH:

- Phát huy tối đa tiềm lực của đội ngũ cán bộ hiện có
- Có CS thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng cao
- Đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Khái quát lại: XD đội ngũ cán bộ NHCSXH tinh thông nghiệp vụ, yêu ngành, yêu nghề, triển khai thực hiện TDCS với **phương châm “thấu hiểu lòng dân, tận tâm phục vụ”**

Đẩy mạnh đổi mới hay tụt hậu?



Chúc con thuyền KT Việt Nam tiến nhanh lên phía trước bất chấp gió to, sóng cả!





Xin trân trọng

cảm ơn!



CHUYÊN ĐỀ 3

QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN XÃ HỘI BỀN VỮNG, BẢO ĐẢM TIẾN BỘ, CÔNG BẰNG XÃ HỘI THEO TÌNH THẦN ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

TS Đỗ Văn Quân

Nhằm giúp cho người học nắm bắt được những nhận thức cơ bản về đường lối của Đảng trong lĩnh vực xã hội và những nội dung chủ yếu trong đường lối của Đảng về phương hướng, nhiệm vụ phát triển xã hội do Đại hội XIII của Đảng đề ra, chuyên đề “Quản lý phát triển xã hội bền vững, bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng” sẽ tập trung vào 3 nội dung: 1) Quá trình nhận thức của Đảng về chính sách xã hội; 2) Đánh giá tình hình quản lý phát triển xã hội bền vững, bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội trong nhiệm kỳ vừa qua; 3) Định hướng, nhiệm vụ, giải pháp quản lý phát triển xã hội bền vững, bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng.

1. QUÁ TRÌNH NHẬN THỨC CỦA ĐẢNG VỀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

1.1. Đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về chính sách xã hội là nhất quán từ ngày thành lập Đảng cho đến ngày nay với mục tiêu xây dựng một xã hội tiến bộ, công bằng, thịnh vượng, không ngừng cải thiện cuộc sống vật chất và tinh thần, mang lại hạnh phúc cho nhân dân

Chánh cương vắn tắt của Đảng từ ngày mới thành lập đã xác định: “A. Về phương diện xã hội thì:

- a) Dân chúng được tự do tổ chức.
- b) Nam nữ bình quyền, v.v..
- c) Phổ thông giáo dục theo công nông hóa”¹.

Cùng với nội dung về xã hội, Chánh cương cũng trình bày chủ trương trong lĩnh vực kinh tế có liên quan trực tiếp đến cuộc sống của người dân như:

“d) Thâu hết ruộng đất của đế quốc chủ nghĩa làm của công chia cho dân cày nghèo.

- e) Bỏ sưu thuế cho dân cày nghèo...
- f) Thi hành luật ngày làm 8 giờ”².

Như vậy, ngay từ khi mới ra đời, Đảng đã xác định đường lối với những nội dung nhằm xây dựng xã hội tốt đẹp, tự do, bình đẳng, người dân được hưởng quyền tự do, nông dân có ruộng đất - tư liệu sản xuất sống còn và công nhân được quyền ngày làm 8 giờ.

¹ Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, t.3, tr.1.

² Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, t.3, tr.2.

Đó là những mục tiêu đặc biệt tiên bộ, tốt đẹp đối với xã hội và người dân Việt Nam thời bấy giờ. Những nội dung đó trong đường lối, chính sách xã hội của Đảng đã được tiếp tục bổ sung, hoàn thiện trên cơ sở nhận thức ngày càng đầy đủ, khoa học hơn về xã hội và đời sống của nhân dân.

Đại hội đại biểu lần thứ II của Đảng (2-1951) tiếp tục phát triển nhận thức và cụ thể hóa chính sách xã hội của Đảng trong điều kiện kháng chiến. Chính cương của Đảng do Đại hội II thông qua khẳng định: “Những nguyên tắc lớn của chính sách kinh tế hiện nay là đảm bảo quyền lợi của công và tư, của tư bản và lao động, tăng gia sản xuất mọi mặt để cung cấp cho nhu cầu kháng chiến và cải thiện dân sinh, đặc biệt là cải thiện đời sống nhân dân lao động”³.

Không có mục riêng về chính sách xã hội, nhưng *Chính cương* đã trình bày cụ thể, toàn diện các nội dung chính sách xã hội trong các mục khác như: cải cách ruộng đất; văn hóa giáo dục; đối với tôn giáo; chính sách dân tộc; đối với ngoại kiều... Đó là: “phát triển nền văn hóa giáo dục có tính chất: về hình thức thì dân tộc, về nội dung thì khoa học, về đối tượng thì đại chúng”; “Tôn trọng và bảo vệ quyền tự do tín ngưỡng”; “Các dân tộc sống trên đất Việt Nam đều bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ”; cải cách ruộng đất nhằm “cải thiện đời sống nông dân, đồng thời xúc tiến tăng gia sản xuất”; v.v...

Như vậy, trong điều kiện kháng chiến chống ngoại xâm, mọi nguồn lực của đất nước và các hoạt động của Đảng, Nhà nước đều tập trung chủ yếu cho mục tiêu đánh đuổi quân xâm lược, giải phóng đất nước, giành độc lập, tự do cho dân tộc, nhưng các chính sách xã hội vẫn được quan tâm một cách hợp lý, phù hợp với hoàn cảnh.

1.2. Đường lối đổi mới của Đảng là sự kế thừa nhất quán và phát triển sáng tạo chính sách xã hội trong điều kiện hòa bình xây dựng

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng (12-1986), đại hội mở đầu cho đường lối đổi mới xây dựng, phát triển đất nước đã xác định 3 quan điểm cơ bản trong định hướng chính sách xã hội (Báo cáo chính trị):

1) “Chính sách xã hội bao trùm mọi mặt của cuộc sống con người: điều kiện lao động và sinh hoạt, giáo dục và văn hóa, quan hệ gia đình, quan hệ giai cấp, quan hệ dân tộc, v.v... Cần thể hiện đầy đủ trong thực tế quan điểm của Đảng và Nhà nước về sự thống nhất giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội, khắc phục thái độ coi nhẹ chính sách xã hội, tức là coi nhẹ yếu tố con người trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội”.

2) “Trình độ phát triển kinh tế là điều kiện vật chất để thực hiện chính sách xã hội, nhưng những mục tiêu xã hội lại là mục đích của các hoạt động kinh tế. Ngay trong khuôn khổ của hoạt động kinh tế, chính sách xã hội có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, là một nhân tố

³ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2001, t.12, tr.439.

quan trọng để phát triển sản xuất. Do đó, *cần có chính sách xã hội cơ bản, lâu dài và xác định được những nhiệm vụ, mục tiêu phù hợp với yêu cầu, khả năng trong chặng đường đầu tiên*”.

3) “Trong việc *phát huy yếu tố con người* và lấy việc *phục vụ con người* làm mục đích cao nhất của mọi hoạt động, cần có kế hoạch chủ động xây dựng cơ cấu giai cấp của xã hội mới, cụ thể hóa và thực hiện đúng chính sách dân tộc và chính sách tự do tín ngưỡng”⁴.

Đây là 3 quan điểm rất cơ bản, trở thành cơ sở nền tảng cho chính sách xã hội của Đảng, đã được kế tục nhất quán và cụ thể hóa, làm rõ trong suốt quá trình thực hiện đường lối đổi mới của Đảng.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội được Đại hội VII của Đảng thông qua năm 1991 trình bày phương hướng nhiệm vụ về phát triển xã hội với *Phương hướng lớn của chính sách xã hội* là: “phát huy nhân tố con người trên cơ sở bảo đảm công bằng, bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ công dân; kết hợp tốt tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội; giữa đời sống vật chất và đời sống tinh thần; giữa đáp ứng các nhu cầu trước mắt với chăm lo lợi ích lâu dài; giữa cá nhân với tập thể và cộng đồng xã hội”⁵. Trên cơ sở phương hướng lớn đó, Cương lĩnh xác định các nhiệm vụ cụ thể về: nâng cao đời sống vật chất cho nhân dân; xây dựng đời sống tinh thần cao đẹp; xây dựng con người gắn với xây dựng gia đình và các đơn vị sản xuất, công tác; chính sách với các giai cấp, tầng lớp, giới trong dân cư; chính sách phát triển và đoàn kết các dân tộc; chính sách tự do tôn giáo, tín ngưỡng.

Báo cáo chính trị tại **Đại hội VII** của Đảng triển khai cụ thể hóa nội dung chính sách xã hội trong *mục 4. Chính sách xã hội*, với: “Mục tiêu của chính sách xã hội thống nhất với mục tiêu phát triển kinh tế, đều nhằm phát huy sức mạnh của nhân tố con người và vì con người. Kết hợp hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa, xã hội, giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội; giữa đời sống vật chất và đời sống tinh thần của nhân dân”⁶. Nội dung nhiệm vụ trong chính sách xã hội bao gồm: chính sách về đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, về tiền lương, lao động việc làm, về chăm sóc sức khỏe, chính sách về các giai cấp, tầng lớp, nhóm người, chính sách dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng.

Như vậy, nội dung *chính sách xã hội* trong Báo cáo chính trị tại Đại hội VII vẫn bao gồm đầy đủ các khía cạnh, vấn đề về xã hội, chưa có sự phân chia thành 2 mục là chính sách xã hội và chính sách đoàn kết dân tộc như các kỳ đại hội sau này⁷.

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2006, t.47, tr.420-421.

⁵ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb.Sự thật, H.1991, tr.13.

⁶ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb.Sự thật, H.1991, tr.73.

⁷ Xem: Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2007, t.51, tr.100-106.

1.3. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (Bổ sung, phát triển năm 2011) do **Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI** của Đảng thông qua, đã trình bày phương hướng về chính sách xã hội với 4 nội dung:

1) Chính sách xã hội đúng đắn, công bằng vì con người là động lực mạnh mẽ phát huy mọi năng lực sáng tạo của nhân dân trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

2) Xây dựng một cộng đồng xã hội văn minh, trong đó các giai cấp, các tầng lớp dân cư đoàn kết, bình đẳng về nghĩa vụ và quyền lợi.

3) Thực hiện chính sách bình đẳng, đoàn kết, tôn trọng và giúp đỡ lẫn nhau giữa các dân tộc...”.

4) Tôn trọng và bảo đảm quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo và không tín ngưỡng, tôn giáo của nhân dân theo quy định pháp luật⁸.

Báo cáo chính trị Đại hội XI xác định phương hướng chung (mục VII): “Thực hiện có hiệu quả tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm an sinh xã hội trong từng bước và từng chính sách phát triển”, trong đó trình bày 4 nội dung nhiệm vụ: 1) Tập trung giải quyết tốt chính sách lao động, việc làm và thu nhập. 2) Bảo đảm an sinh xã hội. 3) Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân và công tác dân số, kế hoạch hóa gia đình, bảo vệ và chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em. 4) Đấu tranh phòng, chống có hiệu quả tệ nạn xã hội, tai nạn giao thông⁹.

Báo cáo chính trị tại Đại hội XI, mục X: “Phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc” trình bày 2 nội dung phương hướng: “Phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa” và “Phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc”. Toàn bộ nội dung “Phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc” trình bày về chính sách đoàn kết và phát triển các giai cấp, tầng lớp, giới và nhóm người trong xã hội.

Như vậy, nhận thức của Đại hội XI về chính sách xã hội có các nội dung cần lưu ý: 1) Nhấn mạnh tính đồng bộ trong sự phát triển chung, trong đó chính sách xã hội phải được quan tâm thích đáng, bảo đảm “trong từng bước và từng chính sách phát triển”. Vấn đề này đã được đặt ra từ Đại hội X của Đảng. 2) Như kết cấu của Báo cáo chính trị tại Đại hội X, nội dung chính sách về các giai cấp, tầng lớp, nhóm cư dân được trình bày trong một mục riêng là mục X: “Phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc”.

1.4. Báo cáo chính trị tại Đại hội XII của Đảng trình bày phương hướng chung (mục VIII): “*Quản lý phát triển xã hội; thực hiện tiến bộ, công bằng xã*

⁸ Xem: Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, tr.79-81.

⁹ Xem: Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, tr.227-233.

hội”, trong đó chứa 3 nhóm nhiệm vụ: 1) Nhận thức đúng, đủ và vai trò, vị trí, tầm quan trọng của phát triển xã hội bền vững và quản lý phát triển xã hội đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. 2) Giải quyết tốt lao động, việc làm và thu nhập cho người lao động, bảo đảm an sinh xã hội. 3) Coi trọng chăm sóc sức khỏe nhân dân, công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình, bảo vệ và chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em; xây dựng gia đình hạnh phúc¹⁰.

Như vậy, nhận thức chung của Đảng trong Đại hội XII về lĩnh vực xã hội có mấy vấn đề cần lưu ý: 1) Đây là lần đầu tiên, Văn kiện Đại hội XII đề cập khái niệm “*quản lý phát triển xã hội*”. 2) Tương tự như Báo cáo chính trị tại Đại hội XI, các nội dung nhiệm vụ về chính sách phát triển, đoàn kết các giai cấp, tầng lớp trong xã hội, về chính sách dân tộc, chính sách tôn giáo, tín ngưỡng; chính sách đối với người Việt Nam ở nước ngoài được gắn liền với nhiệm vụ xây dựng Mặt trận Tổ quốc và tách ra thành một mục độc lập: “XII- Phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc”. Đặc biệt, nội dung về chính sách đoàn kết, phát triển các giai cấp, tầng lớp xã hội được trình bày cụ thể đối với từng giai cấp, tầng lớp, giới và nhóm người như: công nhân, nông dân, đội ngũ trí thức, đội ngũ doanh nhân, thế hệ trẻ, phụ nữ, cựu chiến binh và người cao tuổi¹¹.

1.5. Nhận xét chung

- Khái niệm “*quản lý phát triển xã hội*”: nghĩa là *sử dụng các chính sách, giải pháp để tác động nhằm thúc đẩy và điều chỉnh quá trình phát triển của xã hội, bảo đảm công bằng, hợp lý, có hiệu quả tích cực và bền vững*. Theo đó, nghĩa hẹp của *quản lý phát triển xã hội* chỉ liên quan trực tiếp đến quản lý phát triển lĩnh vực xã hội, gồm các vấn đề dân sinh, y tế, lao động - việc làm, xây dựng gia đình. Tuy nhiên, theo nghĩa rộng, nghĩa đầy đủ, *quản lý phát triển xã hội* liên quan đến nhiều lĩnh vực trong đời sống, các mối quan hệ toàn diện liên quan đến con người như: các mối quan hệ giữa đời sống vật chất với đời sống tinh thần; giữa phát triển kinh tế với phát triển xã hội; giữa xây dựng, phát triển với quản trị xã hội, cải cách hành chính; giữa các giai cấp, tầng lớp người trong xã hội; giữa các địa phương, vùng miền trong đất nước; các mối quan hệ dân tộc, tộc người trong các cộng đồng dân cư; quan hệ về tôn giáo, tín ngưỡng; quan hệ giữa nhân dân trong nước với kiều bào ta ở nước ngoài; các quan hệ về an ninh, an toàn cho con người và xã hội; quan hệ giữa sức khỏe về thể lực, thể chất với sức khỏe về tinh thần, thẩm mỹ, v.v... Nghĩa là nó bao hàm các vấn đề, các mối quan hệ bảo đảm cho một cuộc sống ấm no, tự do, an ninh và hạnh phúc cho nhân dân, một xã hội trật tự, kỷ cương, hài hòa và bền vững cho đất nước, chế độ.

Đặt ra vấn đề quản lý phát triển xã hội vững chính là một nhận thức mới của Đảng ta về đường lối, chính sách xã hội, trong đó không chỉ quan tâm, thúc

¹⁰ Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2016, tr.132-139.

¹¹ Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2016, tr.156-166.

đẩy sự phát triển của từng bộ phận, từng vấn đề xã hội riêng rẽ mà đặt sự phát triển từng bộ phận, từng vấn đề ấy trong mối quan hệ chung với toàn bộ tiến trình phát triển của đất nước. Nhận thức mới này là *kết quả của tổng kết thực tiễn, đánh giá những kết quả và hạn chế trong lĩnh vực xã hội*, trên cơ sở đó đưa ra những giải pháp nhằm khắc phục tình trạng phát triển không cân đối, hài hòa, chỉ chú ý tăng trưởng kinh tế mà không chú ý văn hóa và con người; chỉ chú ý phát triển kinh tế mà không quan tâm đầy đủ, đồng bộ đến môi trường xã hội, môi trường sống tự nhiên của con người. Nhận thức mới này cũng đồng thời *phù hợp với sự phát triển của đất nước và những thành tựu to lớn có tính lịch sử của công cuộc đổi mới*. Đó chính là những cơ sở thực tế cho phép chúng ta có thể đặt ra và thực hiện tổng thể các giải pháp nhằm phát triển một xã hội hài hòa, bền vững, mang lại cuộc sống hạnh phúc cho nhân dân trên cơ sở sự đảm bảo cả cuộc sống vật chất và tinh thần, kinh tế và văn hóa.

Chủ trương quản lý phát triển xã hội bền vững dựa trên kết quả *nhận thức của Đảng về chủ nghĩa xã hội và thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội* ngày càng đầy đủ và sâu sắc hơn. Những nhận thức đó thể hiện:

+ Tính chất thời kỳ quá độ là một thời kỳ lâu dài, phức tạp, đan xen giữa cái mới đang hình thành với cái cũ vẫn đang tồn tại, giữa những nhân tố tiên bộ đã được xác lập với những nhân tố tiêu cực, lạc hậu chưa bị tiêu vong, giữa các thế hệ người và lối sống khác biệt trong xã hội. Nói như Hồ Chí Minh: “Một chế độ này biến đổi thành một chế độ khác là cả một cuộc đấu tranh gay go, kịch liệt và lâu dài giữa cái xấu và cái tốt, giữa cái cũ và cái mới, giữa cái thoái bộ và cái tiến bộ, giữa cái đang suy tàn và cái đang phát triển. Kết quả là cái mới, cái đang tiến bộ nhất định thắng”¹². Quản lý phát triển xã hội bền vững chính là giúp cho trong quá trình phát triển lâu dài, phức tạp đó, người dân được hưởng cuộc sống tốt đẹp nhất có thể và tương xứng với những thành quả có được của chế độ.

+ Trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, còn có nhiều giai cấp, tầng lớp cùng tồn tại với sự khác nhau về địa vị xã hội, về kinh tế, văn hóa, lối sống, niềm tin tôn giáo, tất yếu còn có thể nảy sinh những quan hệ bất cân xứng như: giàu nghèo, thành thị - nông thôn, đồng bằng - miền núi, người sử dụng lao động - người lao động, v.v... Quản lý phát triển xã hội bền vững chính là tác động nhằm giảm thiểu tối đa những bất công bằng vì hạnh phúc của người dân, hạn chế những mâu thuẫn xã hội chuyển hóa thành xung đột xã hội.

+ Trong điều kiện của thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, quản lý phát triển xã hội bền vững nhằm thể hiện đúng bản chất tốt đẹp của chế độ xã hội chủ nghĩa, một chế độ vì con người. Mặt khác, đó cũng là động lực nhằm phát huy tinh thần yêu nước, ý thức trách nhiệm xã hội của mỗi công dân, khát vọng xây

¹² Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, t.11, tr.238.

dựng đất nước phát triển phồn vinh, hạnh phúc.

+ Quản lý phát triển xã hội bền vững đồng thời là một trong những điều kiện quan trọng nhất bảo đảm an ninh, trật tự xã hội, tăng cường sức mạnh quốc phòng, khả năng bảo vệ vững chắc Tổ quốc. Bởi vì lòng dân và sức mạnh đoàn kết toàn dân tộc chính là cơ sở hàng đầu, chỗ dựa vững chắc, sức mạnh vô địch đánh thắng mọi kẻ thù xâm lược bảo vệ Tổ quốc. Quản lý phát triển xã hội bền vững nhằm mang lại cuộc sống tốt đẹp, tiến bộ, công bằng cho nhân dân, củng cố mối quan hệ toàn dân tộc, tạo dựng niềm tin của nhân dân vào Đảng, Nhà nước, vào chế độ.

2. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN XÃ HỘI BỀN VỮNG, THỰC HIỆN TIẾN BỘ, CÔNG BẰNG XÃ HỘI TRONG NHIỆM KỲ ĐẠI HỘI XII

Sau 5 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, công cuộc xây dựng, phát triển đất nước đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, trong đó có những thành tựu nổi bật trong lĩnh vực xã hội. Đồng thời, so với yêu cầu và tiềm năng của đất nước, trong lĩnh vực xã hội cũng còn không ít những khó khăn, hạn chế. Những thành tựu và hạn chế trong quản lý phát triển xã hội trong 5 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng là sự tiếp nối lôgic của cả quá trình 35 năm thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, 30 năm thực hiện *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, 10 năm thực hiện *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội* (Bổ sung, phát triển năm 2011), đồng thời gắn liền với những điều kiện, bối cảnh của thời kỳ này, với những nỗ lực đổi mới về nội dung, phương thức lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước và sự đồng tình, tin cậy, lao động sáng tạo của nhân dân.

2.1. Thành tựu

Báo cáo chính trị tại Đại hội XIII khẳng định: “Phát triển văn hóa, xã hội, con người đạt nhiều kết quả quan trọng”. Vậy những kết quả quan trọng ấy là gì? Quy mô, mức độ, tính chất ra sao? Tác động đến sự quản lý phát triển xã hội bền vững, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội như thế nào?

- “*Nhận thức về văn hóa, xã hội, con người ngày càng toàn diện, sâu sắc hơn*”. Văn hóa được xác định là nền tảng tinh thần, động lực phát triển kinh tế - xã hội. Xã hội được coi có tầm quan trọng ngang với kinh tế.

- *Cơ chế, chính sách*: “Từng bước hoàn thiện đồng bộ và thực hiện có hiệu quả chính sách xã hội, chính sách dân tộc, tôn giáo”.

+ Hệ thống luật pháp được xây dựng ngày càng hoàn thiện, điều chỉnh các mối quan hệ chính trị, kinh tế, xã hội. Trong nhiệm kỳ XIV (2016-2021), Quốc hội “với 72 luật, hai pháp lệnh và nhiều nghị quyết có chứa quy phạm pháp luật được thông qua đã tạo cơ sở pháp lý cho việc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước; phát huy dân chủ và quyền làm chủ

của Nhân dân; thúc đẩy phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tôn trọng quyền tự do kinh doanh, bình đẳng giữa các thành phần kinh tế; bảo đảm an sinh xã hội, bảo vệ môi trường; đẩy mạnh cải cách tư pháp, cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; cụ thể hóa và xây dựng, hoàn thiện cơ chế bảo đảm thực hiện các quyền con người, quyền công dân; đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tội phạm và phòng, chống tham nhũng, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội, v.v... Trong đó, có những đạo luật giữ vị trí, vai trò quan trọng trong hệ thống pháp luật, những luật hoặc chính sách mới lần đầu tiên được ban hành, tác động lớn, toàn diện, sâu sắc đến đời sống kinh tế - xã hội, v.v...”¹³.

+ Chính phủ và các cơ quan chính phủ đã ban hành nhiều chính sách, giải pháp đồng bộ nhằm phục vụ cho yêu cầu quản lý phát triển xã hội bền vững gồm:

Nhóm các chính sách về kinh tế, phân phối, thu nhập (ví dụ: Nghị quyết số 10, Hội nghị Trung ương 5 khóa XII, ngày 3-6-2017 về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng);

Nhóm các chính sách phát triển các vùng, miền, nhất là miền núi, hải đảo (ví dụ Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016-2020);

Nhóm các chính sách về quan hệ dân tộc, tôn giáo (ví dụ: Báo cáo số 426/BC-CP, ngày 4-10-2018, của Chính phủ *Đánh giá 3 năm thực hiện chính sách hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi*; Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành 41 chương trình, chính sách, trong đó có 15 chính sách trực tiếp cho đồng bào dân tộc thiểu số, vùng dân tộc thiểu số và 36 chính sách chung có ưu tiên cho đồng bào các dân tộc thiểu số. Nội dung các chính sách giai đoạn 2016-2018 tập trung chủ yếu vào lĩnh vực giảm nghèo; phát triển sản xuất trong nông, lâm nghiệp, thủy sản; phát triển giáo dục - đào tạo, văn hóa, như: Chính sách hỗ trợ đất ở, đất sản xuất, nước sinh hoạt, phát triển sản xuất và ổn định đời sống cho người dân tộc thiểu số nghèo, hộ nghèo, vùng đặc biệt khó khăn; ổn định cuộc sống cho người dân tộc thiểu số di cư tự phát; phát triển kinh tế - xã hội cho các dân tộc thiểu số rất ít người; phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số, người có uy tín trong đồng bào các dân tộc thiểu số; tuyên truyền và phổ biến, giáo dục pháp luật trong vùng đồng bào dân tộc thiểu số...);

Nhóm các chính sách về phát triển các giai cấp, tầng lớp xã hội (Đề án “Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa để phát triển các cụm liên kết ngành trong chuỗi giá trị khu vực nông nghiệp nông thôn” ban hành theo Quyết định số 644/QĐ-TTg, ngày 5-5-2014 của Thủ tướng Chính phủ; *Nghị quyết số 28, ngày 23-5-2018 (Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII) về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội...*);

¹³ Trích Báo cáo Công tác nhiệm kỳ khóa XIV của Quốc hội do Chủ tịch Quốc hội Nguyễn Thị Kim Ngân trình bày sáng 24-3, tại Kỳ họp thứ 11, Quốc hội khóa XIV.

Nhóm các chính sách về phát triển con người (ví dụ: “Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn đến năm 2030” do Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 1-1-2013 nhấn mạnh quan điểm: “Sức khỏe là vốn quý nhất của mỗi con người và của toàn xã hội; dịch vụ y tế công là dịch vụ xã hội đặc biệt, không vì mục tiêu lợi nhuận; đầu tư cho y tế là đầu tư phát triển, thể hiện bản chất tốt đẹp của xã hội”; Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25-10-2017 Hội nghị Trung ương 5 khóa XII, về “Tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới” khẳng định quan điểm: “Đầu tư cho bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân là đầu tư cho phát triển. Nhà nước ưu tiên đầu tư ngân sách và có cơ chế, chính sách huy động, sử dụng hiệu quả các nguồn lực để bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân; tổ chức cung cấp dịch vụ công, bảo đảm các dịch vụ cơ bản, đồng thời khuyến khích hợp tác công - tư, đầu tư tư nhân, cung cấp các dịch vụ theo yêu cầu”).

- Những kết quả trên thực tế:

+ Kết quả quan trọng nhất của quản lý phát triển xã hội bền vững chính là cải thiện một cách cơ bản, toàn diện đời sống của nhân dân, đưa nhiệm vụ phát triển toàn diện con người Việt Nam từng bước trở thành trung tâm của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Thu nhập bình quân đầu người năm 2020 đạt 2.779 USD (theo cách tính mới đã là trên 3.500 USD/người). Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016-2020 được triển khai mạnh mẽ, chuyển mạnh từ cách tiếp cận đơn chiều sang tiếp cận đa chiều, tập trung vào nhóm hộ nghèo nhất. Tỷ lệ hộ nghèo theo chuẩn đa chiều giảm từ 9,88% cuối năm 2015 xuống dưới 3% năm 2020. Kết cấu hạ tầng ở các xã, huyện nghèo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số được tăng cường, nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, v.v...

+ Lao động việc làm có chuyển biến tích cực, an sinh xã hội được quan tâm thực hiện và bảo đảm. Nhiều giải pháp cơ cấu lại lao động, giải quyết việc làm cho lao động trong nước và đưa lao động đi nước ngoài. Quy mô nhân lực của nền kinh tế có sự gia tăng rõ nét trong tất cả các ngành, lĩnh vực, ước năm 2020 có khoảng 54,6 triệu người (tăng so với mức 53,2 triệu người năm 2015). Cơ cấu lao động chuyển dịch từ khu vực năng suất lao động thấp sang khu vực năng suất lao động cao. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi ở mức thấp và giảm dần tỷ lệ thất nghiệp khu vực đô thị năm 2015 là 3,37%, năm 2019 là 3,1%; riêng năm 2020 do tác động Covid-19 là 3,88%). Tỷ lệ lao động trong khu vực nông - lâm - ngư nghiệp giảm xuống 32,8% năm 2020 so với 44% năm 2015. Tỷ lệ lao động được đào tạo có cải thiện, đạt khoảng 64,5% năm 2020 so với 19,9% năm 2015.

+ An sinh xã hội ngày càng được tăng cường, tích cực hóa. Diện bao phủ bảo hiểm xã hội được mở rộng, tỷ lệ lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội năm 2020 đạt 32,7%. Mở rộng các đối tượng hưởng trợ cấp xã hội. Nhà

nước và các tổ chức nhân dân kịp thời hỗ trợ đồng bào vùng khó khăn, bão lụt, hỗ trợ người dân gặp khó khăn do tác động của Đại dịch Covid-19. Tỷ lệ người dân tham gia bảo hiểm y tế năm 2020 đạt 90,7%, tăng mạnh so với năm 2015 là 76,5%.

+ Công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân ngày càng được tăng cường, chất lượng dân số từng bước được cải thiện. Tuổi thọ trung bình năm 2020 đạt khoảng 73,7 tuổi so với 73,3 năm 2015. Duy trì tỷ suất sinh ở mức thay thế, năm 2020 khoảng 2,12 con/1 phụ nữ. Tỷ lệ bác sĩ trên một vạn dân tăng từ 8,2 bác sĩ năm 2015 lên 9 bác sĩ năm 2020. Số giường bệnh trên 1 vạn dân đạt 28 giường năm 2020, vượt mục tiêu (26,5 giường). Công nghiệp được phát triển, bảo đảm 50% lượng thuốc chữa bệnh, 40% về giá trị; sản xuất được 11/12 loại vaccine cho chương trình tiêm chủng mở rộng quốc gia. Chất lượng hệ thống y tế dự phòng, dịch vụ khám chữa bệnh được nâng lên. Đặc biệt, đã khống chế thành công các làn sóng Đại dịch Covid-19, bảo đảm cuộc sống an toàn cho nhân dân.

+ Thực hiện chính sách dân tộc, chính sách tôn giáo, chính sách đối với các giới, các giai tầng nhân dân bảo đảm công bằng, bình đẳng, thúc đẩy phát triển tích cực. Thực hiện ngày càng tốt hơn quyền làm chủ của nhân dân trong việc quyết định những vấn đề về quốc kế, dân sinh, có ý nghĩa hệ trọng của đất nước. Tôn trọng, bảo vệ quyền con người, quyền và nghĩa vụ của công dân; tăng cường bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, các tổ chức, kiên quyết xử lý các hành vi vi phạm pháp luật. Chú trọng dân chủ gắn với công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Bảo đảm tốt an ninh, trật tự, an toàn xã hội, chính trị - xã hội ổn định, môi trường sống trong sáng, lành mạnh về tự nhiên và văn hóa cho người dân.

+ Cải cách hành chính và chống tham nhũng, lãng phí đạt được nhiều kết quả quan trọng, được nhân dân đồng tình, ủng hộ. Việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25-10-2017 Hội nghị Trung ương 6 khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” đã mang lại những kết quả tích cực, góp phần tiếp tục kiện toàn bộ máy nhà nước theo hướng tinh giản, giảm cấp trung gian, tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Tính đến ngày 31-12-2019, đã giảm được 539.926 người trong bộ máy nhà nước. Cải cách hành chính, xây dựng chính phủ điện tử, đạt những kết quả bước đầu tích cực. “*Công tác phòng, chống tham nhũng* được lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện quyết liệt, toàn diện, đi vào chiều sâu, với quyết tâm chính trị rất cao, không có vùng cấm, không có ngoại lệ, đạt nhiều kết quả rất quan trọng, được cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, ủng hộ. Tham nhũng từng bước được kiềm chế, ngăn chặn”¹⁴.

¹⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.76.

+ Trong điều kiện toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ, chúng ta cũng hội nhập quốc tế sâu rộng, những thành tựu về quản lý phát triển xã hội của đất nước ta không thể tách rời môi trường khu vực và thế giới, không thể tách rời những giá trị chung của nhân loại mà mọi quốc gia, dân tộc đều hướng tới. Trên tinh thần ấy, Việt Nam tự nguyện và tích cực thực hiện các chương trình mục tiêu của Liên hợp quốc vì sự phát triển. Báo cáo Quốc gia tự nguyện (VNR) về thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (SDG) tại Diễn đàn chính trị cao cấp (HLPF) về phát triển bền vững của Hội đồng kinh tế - xã hội Liên hợp quốc, ngày 16-7-2018 nêu rõ, quan điểm phát triển bền vững được Việt Nam lồng ghép xuyên suốt trong các chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và được cụ thể hóa trong Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 với 115 mục tiêu cụ thể để phù hợp với điều kiện cụ thể và ưu tiên phát triển của quốc gia. Năm 2019, chỉ số phát triển con người HDI của Việt Nam đạt 0,703 là mức độ cao hơn các quốc gia trong vùng có cùng mức thu nhập bình quân đầu người. Đây là chỉ số tổng hợp rất quan trọng để đánh giá về hiệu quả chính sách xã hội của mỗi quốc gia.

2.2. Hạn chế

Những kết quả đạt được trong lĩnh vực xã hội là to lớn và quan trọng, xong cũng còn không ít hạn chế:

- Quản lý phát triển xã hội và giải quyết một số vấn đề xã hội chưa được quan tâm đúng mức, chưa được kết hợp đồng bộ, chặt chẽ trong quá trình phát triển kinh tế, văn hóa. Thể chế quản lý xã hội chưa thật hoàn thiện. Tình trạng tội phạm, tệ nạn, bạo lực, tiêu cực, mâu thuẫn xã hội, v.v... còn phức tạp và chậm được khắc phục, ảnh hưởng đến tư tưởng của nhân dân. Người dân chưa được thụ hưởng kịp thời và xứng đáng những thành tựu từ công cuộc đổi mới của đất nước. Kết quả giảm nghèo đa chiều chưa thực sự bền vững, tỷ lệ tái nghèo còn cao. Phân hóa giàu - nghèo gia tăng. Chưa có giải pháp kịp thời kiểm soát và xử lý các mâu thuẫn xã hội dẫn đến phát sinh xung đột xã hội. Chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh và khả năng tiếp cận dịch vụ y tế cơ bản còn có sự chênh lệch khá lớn giữa các tuyến và giữa các vùng, miền, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số. Chính sách tiền lương, thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, phúc lợi xã hội chưa thật sự hiệu quả;

- Cơ cấu dân số đang chuyển sang giai đoạn già hóa, nguy cơ “chưa giàu đã già”. Tầm vóc và thể lực của người Việt Nam chậm được cải thiện (Theo kết quả Tổng điều tra dinh dưỡng năm 2020, chiều cao trung bình của nam thanh niên Việt Nam hiện đạt 168,1cm, tăng 3,7cm và nữ đạt 156,2cm, tăng 2,6cm so với 10 năm trước. Nếu so thời điểm cách đây 20 năm, chiều cao nam thanh niên đã tăng 4,4cm và nữ tăng thêm 3,6cm. Theo Bộ trưởng Y tế Nguyễn Thanh Long, mức tăng chiều cao của thanh niên Việt Nam trong giai đoạn 1990-2020 tương đương thời kỳ vàng chiều cao của Nhật Bản giai đoạn 1955-1995). Vấn đề định cư còn nhiều khó khăn, trong đó di dân tự phát còn phức tạp. Mất cân bằng giới tính có xu hướng gia tăng. Theo Tổng cục Thống kê, tỷ số giới tính khi sinh của Việt

Nam từ năm 2006 đến nay có xu hướng tăng nhanh hơn so với mức sinh học tự nhiên. Năm 2018: 114,8 bé trai/100 bé gái, năm 2019: 111,5 bé trai/100 bé gái.

- Chất lượng việc làm còn thấp, chưa thật bền vững, bộ phận người có công việc không ổn định còn nhiều. Các chính sách, chế độ hỗ trợ phát triển thị trường lao động, quan hệ lao động chưa phát huy hiệu quả tốt. Tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực phi chính thức còn cao. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê tháng 5-2019, tại Việt Nam, lao động phi chính thức chiếm tới 57%, tương đương 18 triệu, 60% trong số đó tập trung ở khu vực nông thôn, góp phần quan trọng trong nền kinh tế, tuy nhiên, lực lượng lao động này đang bị “bỏ quên” trong nhiều chính sách công, ít nhận được sự bảo vệ của công đoàn và pháp luật. Cũng theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động phi chính thức không có bảo hiểm xã hội ở Việt Nam lên tới 97,9% và chỉ có 0,2% được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, còn lại 1,9% đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện. Chưa kể tiền lương bình quân/tháng của lao động phi chính thức (4,4 triệu đồng) thấp hơn lao động chính thức (6,7 triệu đồng) ở tất cả các vị trí việc làm.

- Hiện tượng đạo đức, văn hóa xã hội xuống cấp trong gia đình, học đường và xã hội gây bức xúc trong xã hội. An toàn xã hội như an toàn giao thông, an toàn vệ sinh thực phẩm, v.v... còn một số bất cập gây bức xúc. Bình đẳng giới, bảo vệ phụ nữ và trẻ em có nơi còn nhiều hạn chế, các đối tượng yếu thế trong xã hội chưa được quan tâm đúng mức. Tình hình tội phạm xã hội còn phức tạp. Theo báo cáo của Bộ Công an, năm 2019 phạm pháp hình sự giảm 7,39% về số vụ, đạt 81,93% tỷ lệ điều tra, làm rõ các vụ phạm pháp hình sự. Tuy nhiên, tình hình tội phạm, vi phạm pháp luật còn diễn biến phức tạp, tính chất tội phạm nghiêm trọng, cường độ bạo lực gia tăng, có lúc, có nơi gây lo lắng, bức xúc dư luận.

- Mức hưởng thụ văn hóa giữa các vùng, miền còn khoảng cách lớn. Ở vùng núi, vùng dân tộc thiểu số tỷ lệ bỏ học, tái mù chữ còn cao, việc dạy tiếng dân tộc chưa được chú trọng. Một số vấn đề bức xúc trong đời sống của đồng bào dân tộc thiểu số như di cư tự do, thiếu đất ở, đất sản xuất, nước sinh hoạt... chưa được giải quyết hiệu quả. Khả năng tiếp cận và hưởng thụ các dịch vụ xã hội cơ bản của đồng bào dân tộc thiểu số còn rất khó khăn. Quản lý nhà nước về văn hóa, nghệ thuật, tôn giáo, tín ngưỡng có mặt còn hạn chế. Có hiện tượng thương mại hóa các hoạt động tín ngưỡng, tôn giáo ở một số nơi. Quản lý thông tin, báo chí, nhất là thông tin mạng Internet trong nhiều trường hợp chưa chủ động.

- Các nguồn lực, tiềm năng sáng tạo của nhân dân trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc chưa được nhận thức đầy đủ và phát huy tốt. Chất lượng, hiệu quả hoạt động giám sát, phản biện xã hội, tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước còn nhiều hạn chế do thiếu cơ chế, điều kiện bảo đảm thực hiện. Một bộ phận cán bộ, đảng viên, có chức, có quyền chưa thực sự gương mẫu, chưa thực sự tôn trọng ý kiến của nhân dân và chưa quan tâm giải quyết kịp thời những quyền, lợi ích hợp pháp, kiến nghị chính đáng của người dân. Quyền làm chủ của nhân dân có lúc, có nơi còn bị vi phạm hoặc thực hiện có tính hình thức; không gắn liền

với pháp chế, kỷ luật, kỷ cương.

- Công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí ở một số địa phương, bộ, ngành chưa có chuyển biến rõ rệt, thậm chí có biểu hiện trên nóng, dưới lạnh. Việc phát hiện và xử lý tham nhũng, lãng phí, quan liêu trong nội bộ nhiều cơ quan, đơn vị còn yếu. Tình trạng tham nhũng vặt, những nhiễu trong khu vực hành chính, dịch vụ công chưa được đẩy lùi triệt để. Tham nhũng, lãng phí trên một số lĩnh vực, địa bàn vẫn còn nghiêm trọng, phức tạp, với những biểu hiện ngày càng tinh vi, gây bức xúc trong xã hội. Tham nhũng, lãng phí vẫn là một trong những nguy cơ đe dọa sự tồn vong của Đảng và chế độ ta.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế trên đây có *nguyên nhân khách quan* như: Quá trình xây dựng phát triển nước ta gắn với quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng vào các quá trình chung của thế giới như: kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội, trong điều kiện toàn cầu hóa có nhiều biến động phức tạp khó lường. Những tác động của an ninh phi truyền thống, nhất là đại dịch Covid-19, gây khó khăn cho cuộc sống của nhân dân, ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống văn hóa, xã hội. Công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội là công việc khó khăn, phức tạp, chưa có tiền lệ, đòi hỏi thời gian, sự sáng tạo và những nguồn lực to lớn.

Những nguyên nhân khách quan ấy là thực tế, song chính những nguyên nhân chủ quan mới trực tiếp và quyết định dẫn đến những hạn chế trong lĩnh vực xã hội.

Về nhận thức: Nhận thức một số vấn đề về mối quan hệ giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa, xã hội, bảo vệ môi trường; giữa vai trò quản lý của Nhà nước với quyền làm chủ và khả năng tự quản lý của nhân dân; giữa dân chủ xã hội chủ nghĩa với pháp chế, trật tự, kỷ cương xã hội; giữa quyền, lợi ích chính đáng và trách nhiệm xã hội của công dân... vẫn chưa sâu sắc, thống nhất. Tư duy trong xây dựng và tổ chức thực hiện thể chế quản lý phát triển xã hội bèn vững đáp ứng với yêu cầu, điều kiện mới chậm được đổi mới. Một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức suy thoái đạo đức, lối sống và vi phạm đạo đức công vụ, mất uy tín với nhân dân. Chưa thống nhất trong nhận thức và hành động về hệ giá trị văn hóa, con người Việt Nam hiện đại.

Về cơ chế, chính sách: Một số quy định pháp luật còn chưa đồng bộ, thống nhất, khả thi, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, chậm sửa chữa, bổ sung hoàn thiện. Cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành, giữa Trung ương và địa phương trong thực hiện các chính sách quản lý phát triển xã hội bền vững chưa hiệu quả.

Về tổ chức thực hiện vẫn là khâu hạn chế nhất: Hệ thống tổ chức và cơ chế vận hành của bộ máy lãnh đạo, quản lý còn có những bất hợp lý nên dẫn đến một số việc còn lúng túng, chồng chéo trong điều hành, phản ứng chính sách có mặt còn chậm; hiệu lực, hiệu quả quản lý chưa cao; còn có biểu hiện “lợi ích nhóm”. Chậm ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ, nhất là các thành tựu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 vào các hoạt động, các khâu quản lý phát triển xã hội

bền vững. Năng lực cụ thể hóa, thể chế hóa chủ trương, nghị quyết còn hạn chế; năng lực của cán bộ tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng về quản lý phát triển xã hội bền vững chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, làm cho nghị quyết, pháp luật chậm được thực hiện và hiệu quả thấp. Công tác kiểm tra, theo dõi, đánh giá, đôn đốc thực hiện trong thực thi công vụ, biểu dương, khen thưởng những gương người tốt và tổng kết thực tiễn chưa được tiến hành một cách khoa học, bài bản, thiết thực và kịp thời. Công tác chọn lọc, bồi dưỡng, đào tạo, quy hoạch, đánh giá và quản lý cán bộ còn bất cập.

3. ĐỊNH HƯỚNG, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN XÃ HỘI BỀN VỮNG, THỰC HIỆN TIẾN BỘ, CÔNG BẰNG XÃ HỘI THEO ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

3.1. Định hướng

3.1.1. Định hướng các chỉ tiêu chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025¹⁵

a) Về kinh tế

Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân 5 năm đạt khoảng 6,5-7%/năm. Đến năm 2025, GDP bình quân đầu người khoảng 4.700-5.000 USD; đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng đạt khoảng 45%; tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân trên 6,5%/năm; tỷ lệ đô thị hóa khoảng 45%; tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo đạt trên 25% GDP; kinh tế số đạt khoảng 20% GDP.

b) Về xã hội

Đến năm 2025, tỷ trọng lao động nông nghiệp trong tổng lao động xã hội khoảng 25%; tỷ lệ lao động qua đào tạo là 70%; tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị dưới 4%; tỷ lệ nghèo đa chiều duy trì mức giảm 1-1,5%/năm; có 10 bác sĩ và 30 giường bệnh trên 1 vạn dân; tỷ lệ tham gia bảo hiểm y tế đạt 95% dân số; tuổi thọ trung bình khoảng 74,5 tuổi; tỷ lệ xã đạt tiêu chuẩn nông thôn mới tối thiểu 80%, trong đó ít nhất 10% đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu.

c) Về môi trường

Đến năm 2025, tỷ lệ sử dụng nước sạch, nước hợp vệ sinh của dân cư thành thị là 95- 100%, nông thôn là 93-95%; tỷ lệ thu gom và xử lý chất thải rắn sinh hoạt đô thị bảo đảm tiêu chuẩn, quy chuẩn đạt 90%; tỷ lệ khu công nghiệp, khu chế xuất đang hoạt động có hệ thống xử lý nước thải tập trung đạt tiêu chuẩn môi trường là 92%; tỷ lệ cơ sở gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng được xử lý đạt 100%; giữ tỷ lệ che phủ rừng ổn định 42%.

3.1.2. Định hướng triển đất nước giai đoạn 3021-2030

¹⁵ Toàn bộ nội dung này trích nguyên văn trong Báo cáo chính trị tại Đại hội XIII của Đảng (Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.112- 114.

Định hướng phát triển đất nước trực tiếp về quản lý phát triển xã hội bền vững thể hiện trong định hướng thứ 5 (về đời sống xã hội) và định hướng thứ 9 (về quan hệ xã hội). Định hướng phát triển đất nước bao gồm các nội dung ổn định thể hiện những chủ trương có tính chiến lược, ổn định lâu dài và các nội dung mới xuất phát từ những bài học kinh nghiệm qua thực tế hay xuất phát từ yêu cầu, điều kiện do bối cảnh mới đặt ra.

a) Về những nội dung ổn định (so với Cương lĩnh 2011 và Báo cáo chính trị Đại hội XII)

- Quản lý phát triển xã hội có hiệu quả, nghiêm minh, bảo đảm an ninh xã hội, an ninh con người (định hướng 5);
- Thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội (định hướng 5);
- Chú trọng nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, chất lượng dân số, gắn dân số với phát triển (định hướng 5);
- Quan tâm đến mọi người dân, bảo đảm chính sách lao động, việc làm, thu nhập, thực hiện tốt phúc lợi xã hội, an sinh xã hội (định hướng 5).
- Thực hành và phát huy rộng rãi dân chủ xã hội chủ nghĩa, quyền làm chủ và vai trò chủ thể của nhân dân (định hướng 9);
- Phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc (định hướng 9);
- củng cố, nâng cao niềm tin của nhân dân, tăng cường đồng thuận xã hội (định hướng 9);
- Đổi mới tổ chức, nội dung, phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội (định hướng 9).

b) Về những nội dung mới (so với Báo cáo chính trị tại Đại hội XII)

- Thay vì “bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao phúc lợi xã hội” trong Báo cáo chính trị Đại hội XII, Đại hội XIII đặt vấn đề “bảo đảm an ninh xã hội, an ninh con người” (định hướng 5);
- Thay vì yêu cầu “xây dựng môi trường sống lành mạnh, văn minh, an toàn”, Đại hội XIII yêu cầu: “Xây dựng môi trường văn hóa, đạo đức xã hội lành mạnh, văn minh”. Đạo đức xã hội chính là nội dung yêu cầu mới (định hướng 5);
- Đại hội XIII xác định định hướng chung có tính mục đích của toàn bộ chính sách xã hội là: “Không ngừng cải thiện toàn diện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân” (định hướng 5);
- Thay vì đặt vấn đề “Hoàn thiện, phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa và quyền làm chủ của nhân dân”, Đại hội XIII xác định định hướng “Thực hành và phát huy rộng rãi dân chủ xã hội chủ nghĩa, quyền làm chủ và vai trò chủ thể của nhân dân” (định hướng 9).

3.2. Phương hướng, nhiệm vụ quản lý phát triển xã hội bền vững

3.2.1. Lĩnh vực đời sống xã hội

- Xây dựng và thực hiện đồng bộ thể chế, chính sách phát triển xã hội, quản lý phát triển xã hội bền vững, hài hòa. Chú ý các chính sách về phúc lợi xã hội, phân bổ nguồn lực, về phân tầng xã hội, kiểm soát xung đột xã hội, v.v...

- Hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách người có công trên cơ sở nguồn lực của Nhà nước và xã hội, bảo đảm người có công và gia đình có mức sống từ trung bình khá trở lên.

- Cải cách chính sách tiền lương theo hướng gần với sự thay đổi của giá cả sức lao động trên thị trường, tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế, tốc độ tăng năng suất lao động, bảo đảm nguyên tắc phân phối theo lao động, tạo động lực nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc.

- Chú trọng nâng cao phúc lợi xã hội, an sinh xã hội, tiếp tục bảo đảm những nhu cầu cơ bản, thiết yếu của nhân dân về nhà ở, đi lại, giáo dục, y tế, việc làm, v.v...

- Phát triển thị trường lao động, hướng đến việc làm bền vững. Xác lập các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động phù hợp với sự phát triển của thị trường, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ. Chủ động trong chuyển dịch cơ cấu lao động hợp lý.

- Phát triển hệ thống an sinh xã hội toàn diện, tiến tới bao phủ toàn dân với các chính sách phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro cho người dân, bảo đảm trợ giúp cho các nhóm đối tượng yếu thế.

- Xây dựng và thực thi có hiệu quả chính sách dân số và phát triển, phát huy lợi thế thời kỳ dân số vàng, đồng thời chuẩn bị điều kiện thích ứng với già hóa dân số, nâng cao chất lượng dân số, bảo đảm mức tăng dân số hợp lý và cân bằng giới tính khi sinh. Thực hiện tốt “Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011- 2030”.

- Phát triển và cải thiện các dịch vụ bảo đảm cuộc sống con người ngày càng tốt hơn, hiệu quả hơn, công bằng điều kiện tiếp cận hơn.

3.2.2. Lĩnh vực quan hệ xã hội

- Mọi hoạt động của hệ thống chính trị, của cán bộ, đảng viên, công chức phải phục vụ lợi ích của nhân dân. Giải quyết hài hòa các quan hệ lợi ích trong xã hội; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của nhân dân; không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân.

- Phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Phát huy vai trò chủ thể của nông dân trong quá trình phát triển nông nghiệp, phát triển kinh tế nông thôn, xây dựng nông thôn mới. Huy động và phát

huy mọi nguồn lực từ nông dân, nông thôn cùng với các nguồn lực khác để phát triển nền nông nghiệp hiện đại, nông dân khá giả, nông thôn văn minh.

- Xây dựng đội ngũ trí thức ngày càng lớn mạnh, có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong tình hình mới. Có cơ chế phát huy dân chủ, tự do sáng tạo và đề cao đạo đức, trách nhiệm trong nghiên cứu khoa học.

- Phát triển đội ngũ doanh nhân lớn mạnh về số lượng và chất lượng, có tinh thần cống hiến cho dân tộc, có chuẩn mực văn hóa, đạo đức tiên bộ và trình độ quản trị, kinh doanh giỏi. Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho doanh nhân cống hiến tài năng, kinh doanh lành mạnh.

- Tăng cường giáo dục lý tưởng cách mạng, đạo đức, lối sống văn hóa, nâng cao lòng yêu nước, tự hào dân tộc, nuôi dưỡng hoài bão, khát vọng vươn lên; nêu cao tinh thần trách nhiệm đối với đất nước, với xã hội; xây dựng môi trường, điều kiện học tập, lao động, giải trí, rèn luyện để phát triển lành mạnh, toàn diện, hài hòa cả về trí tuệ, thể chất và giá trị thẩm mỹ cho thế hệ trẻ.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước. Phát huy tiềm năng, thể mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Có chính sách hiệu quả bảo vệ bà mẹ, trẻ em, chống xâm hại phụ nữ, trẻ em.

- Phát huy tính tích cực chính trị - xã hội của cựu chiến binh, cán bộ công an hưu trí trong xây dựng và bảo vệ Đảng, Nhà nước, nhân dân và chế độ xã hội chủ nghĩa, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, giúp nhau làm kinh tế, cải thiện đời sống.

- Phát huy trí tuệ, kinh nghiệm sống, lao động, học tập của người cao tuổi trong xã hội, cộng đồng và gia đình. Tiếp tục xây dựng gia đình kiểu mẫu “ông bà, cha mẹ mẫu mực, con cháu thảo hiền, vợ chồng hòa thuận, anh chị em đoàn kết, thương yêu nhau”.

- Bảo đảm các dân tộc bình đẳng, đoàn kết, tôn trọng, giúp nhau cùng phát triển. Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, người có uy tín tiêu biểu trong vùng dân tộc thiểu số.

- Vận động, đoàn kết, tập hợp các tổ chức tôn giáo, chức sắc, tín đồ sống tốt đời đẹp đạo, đóng góp tích cực cho công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Hỗ trợ để người Việt Nam ở nước ngoài về địa vị pháp lý vững chắc, phát triển kinh tế và đời sống, hội nhập xã hội nước sở tại, giữ gìn tiếng Việt, bản sắc văn hóa dân tộc, nâng cao lòng tự hào, tự tôn dân tộc.

- Đổi mới tổ chức bộ máy, nội dung và phương thức hoạt động, tăng cường vai trò nòng cốt chính trị, trách nhiệm của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, làm tốt chức năng giám sát, phản biện xã hội, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, hội viên, tích cực tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước, tăng cường đối ngoại nhân dân.

- Thực hiện đúng đắn, hiệu quả dân chủ trực tiếp, dân chủ đại diện, đặc biệt là dân chủ ở cơ sở. Thực hiện tốt, có hiệu quả trên thực tế phương châm “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”.

- Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội làm nòng cốt để nhân dân làm chủ. Đề cao vai trò chủ thể, vị trí trung tâm của nhân dân trong chiến lược phát triển đất nước, trong toàn bộ quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

*

* *

Những nội dung về phương hướng, nhiệm vụ quản lý phát triển xã hội bền vững, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội là bộ phận hợp thành hữu cơ, không thể tách rời của toàn bộ đường lối của Đảng do Đại hội XIII hoạch định. Vì thế, việc nhận thức, tổ chức thực hiện những nội dung ấy cũng nằm trong cả hệ thống đường lối chung và kết quả tổng thể thực hiện hệ thống đường lối ấy mới mang lại sự phát triển xã hội hài hòa, công bằng, bền vững một cách đầy đủ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành Trung ương, Tiểu ban Văn kiện Đại hội XIII: *Báo cáo 10 năm thực hiện Cương lĩnh 2011*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2020.
3. Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, báo Nhân dân điện tử, ngày 16-5-2021.
4. Hội đồng Lý luận Trung ương: *Những điểm mới trong các văn kiện Đại hội XIII của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021.
5. Ban Tuyên giáo Trung ương: *Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021.

CHUYÊN ĐỀ 4

LÃNH ĐẠO PHƯƠNG ĐÔNG VÀ PHƯƠNG TÂY

TS. Nguyễn Thanh Giang

I. KHÁI QUÁT VỀ HOẠT ĐỘNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

1. Khái niệm hoạt động lãnh đạo, quản lý

Lãnh đạo và quản lý là những hoạt động nảy sinh một cách tất yếu khi nhiều người cùng làm việc với nhau nhằm thực hiện một công việc chung nào đó. Mỗi cá nhân khi tham gia tổ chức đều có mục tiêu, lợi ích và khả năng nhất định nhưng để đạt được mục tiêu chung của tổ chức, tất cả họ đều phải phối hợp với nhau, làm việc cùng nhau. Vì vậy, để hoạt động đạt được hiệu quả cao, cần có một người, nhóm người đứng ra làm nhiệm vụ điều phối các bộ phận, cá nhân trong tổ chức để họ phối hợp với nhau nhịp nhàng hơn, hiệu quả hơn. Đó là hoạt động lãnh đạo và quản lý. Như C.Mác khẳng định: *"Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng"*¹

Lãnh đạo và quản lý tuy có cùng cơ sở ra đời là hoạt động của tập thể và luôn luôn đi cùng với nhau như “hai mặt của một đồng xu” nhưng thực chất chúng là hai loại hoạt động tương đối khác nhau.

1.1. Lãnh đạo

Đến nay, các cách tiếp cận khác nhau về hoạt động lãnh đạo đưa ra các khái niệm khác nhau. Hemphill và Coons (1957) cho rằng “Lãnh đạo là hành vi của một cá nhân dẫn dắt hành động của cả nhóm hướng đến mục tiêu nhất định”². Như vậy, khái niệm này coi hoạt động lãnh đạo là hoạt động của một cá nhân, hoạt động này nhằm tác động vào người khác, lôi kéo, dẫn dắt người khác để đạt được mục tiêu nhất định của một nhóm người. Tương tự, R. House (1999) định nghĩa “Lãnh đạo là khả năng của cá nhân tác động, gây ảnh hưởng, tạo động lực cho những người khác hành động vì thành công và hiệu quả của tổ chức”³. Định nghĩa này một lần nữa khẳng định lãnh đạo là hoạt động của cá nhân với mục đích là làm cho người khác nghe theo, có động lực hành động vì một mục tiêu chung nào đó của tổ chức. Ở Việt Nam câu nói “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ” đã trở thành phương châm xây dựng hệ thống chính trị. Như vậy, Đảng với tư cách là người lãnh đạo thì không phải là một cá nhân mà là một tổ chức trong hệ thống chính trị và lãnh đạo hệ thống đó.

Từ những khái niệm trên, có thể đưa ra quan niệm về lãnh đạo như sau:
Lãnh đạo là quá trình hành động gây ảnh hưởng lên người khác nhằm khơi dậy cảm xúc và cam kết cùng hành động vì mục tiêu chung.

¹ C.Mác - Ph.Ăngghen. *Toàn tập*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1993, t.23, tr. 480

² Theo Garry Yulk: *Leadership in an organization, 7-th edition (Lãnh đạo trong tổ chức, tái bản lần thứ 7)*, Prentice Hall Inc, 2010.

³ Sdd

Như vậy, lãnh đạo là hoạt động mang tính định hướng, tìm đường và dẫn đường để cá nhân, tập thể đi theo. Hoạt động lãnh đạo không mang tính cưỡng chế hành chính mà bằng sự ảnh hưởng, thuyết phục, tạo dựng niềm tin, động lực để người khác tự nguyện đi theo, đồng lòng thực hiện nhằm hướng tới mục tiêu chung của nhóm, tổ chức hay xã hội. Ví dụ, trong thể chế chính trị của Việt Nam, Đảng lãnh đạo Nhà nước, các tổ chức đoàn thể chính trị và toàn thể xã hội không phải bằng sức máy của bộ máy chính quyền mà bằng tính đúng đắn trong các đường lối, chủ trương, thông qua tuyên truyền, thuyết phục, nêu gương của đảng viên và tổ chức đảng, thông qua công tác cán bộ, đảng cử các đảng viên ưu tú của mình tham gia vào các vị trí lãnh đạo trong các tổ chức nhà nước và đoàn thể xã hội.

Khi quan niệm lãnh đạo là sự ảnh hưởng thì lãnh đạo không đồng nhất với chức vụ, lãnh đạo có thể xuất phát từ bất cứ vị trí nào trong tổ chức, xã hội miễn là nó ảnh hưởng, huy động được người khác tự giác hành động vì mục tiêu chung. Vị trí có thể là điều kiện “cần”, là yếu tố thuận lợi để ảnh hưởng đến người khác, nhưng không phải là điều kiện “đủ”. Thực tế vẫn có những trường hợp không nắm giữ vị trí chính thức nào, hoặc vị trí thấp trong tổ chức nhưng vẫn có ảnh hưởng to lớn tới người khác để cam kết cùng hành động, ngược lại có người có vị trí cao do được bổ nhiệm nhưng vì năng lực, uy tín hạn chế nên không có ảnh hưởng nhiều tới người khác, không tạo được động lực cùng hành động. Tuy nhiên, mục tiêu của chương trình này là đào tạo người cán bộ lãnh đạo được bổ nhiệm có được sự ảnh hưởng mạnh mẽ đến người khác để dẫn dắt hành động của tập thể đạt mục tiêu chung. Nghĩa là vị trí và sự ảnh hưởng phải thống nhất với nhau.

1.2. Quản lý

Cũng giống như lãnh đạo, quản lý cũng là hoạt động cần thiết và tồn tại trong bất cứ lĩnh vực nào của đời sống kinh tế-xã hội của con người.

Dưới góc độ khoa học quản lý, Taylor F.W. (1856 - 1915) cho rằng: “Quản lý là biết được chính xác điều bạn muốn người khác làm, và sau đó thấy được rằng họ đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất và rẻ nhất”⁴. Afanaxev V.G xác định: “Quản lý con người có nghĩa là tác động đến anh ta, sao cho hành vi, công việc và hành động của anh ta đáp ứng được những yêu cầu của xã hội, của tập thể, để những cái đó có lợi cho cả xã hội và cá nhân, thúc đẩy sự tiến bộ của cả xã hội lẫn cá nhân”⁵.

Tác giả Nguyễn Bá Dương cho rằng: “Hoạt động quản lý là sự tác động qua lại một cách tích cực giữa chủ thể và đối tượng quản lý qua con đường tổ chức; là sự tác động điều khiển, điều chỉnh tâm lý và hành động của các đối tượng quản lý, lãnh đạo cùng hướng vào việc hoàn thành những mục tiêu nhất định của chủ

⁴ Xem Nguyễn Thị Doan, Đỗ Minh Cường, Phương Kỳ Sơn: *Các học thuyết quản lý*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.8.

⁵ Afanaxev V.G: *Con người trong quản lý xã hội*, Tập 1, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, 1979, tr.27.

thể và xã hội”⁶.

Tác giả Vũ Dũng cho rằng: “Quản lý là sự tác động có định hướng, có mục đích, có kế hoạch và có hệ thống thông tin của chủ thể đến khách thể của nó”⁷.

Qua phân tích trên cho thấy, tuy mỗi tác giả có cách nhìn nhận và nhấn mạnh khác nhau về mặt này hay mặt khác trong quản lý, nhưng giữa họ đều có điểm chung là coi quản lý là công việc nhất thiết phải làm khi có nhiều người cùng làm việc với nhau nhằm đạt tới mục đích chung. Tuy nhiên, trong thực tiễn cuộc sống không chỉ có những việc có nhiều người tham gia cùng làm thì mới cần quản lý, mà ngay cả một người có nhiều việc cùng phải thực hiện trong một thời gian nhất định cũng phải tiến hành quản lý công việc của chính mình (quản lý thời gian, quản lý các điều kiện vật chất, quản lý các mối quan hệ, thậm chí quản lý cảm xúc của mình...). Điều đó, chứng tỏ rằng, để công việc mình làm thu được kết quả mong muốn thì dù công việc đó là lớn hay nhỏ, việc công hay việc riêng, mình ở vị trí nào trong khi thực hiện công việc (quản lý, lãnh đạo hay vị trí người thừa hành)... thì cũng đều phải quản lý tốt công việc của mình. “Quản lý”, do đó là công việc không thể thiếu, là công việc thường xuyên diễn ra giúp con người thu được kết quả tốt đẹp trong khi hành động.

Từ sự phân tích trên về quản lý, chúng tôi xác định khái niệm quản lý như sau: *“Quản lý là quá trình tác động của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý bằng việc xác lập mối quan hệ hài hòa, nhịp nhàng và cân đối giữa các yếu tố khác nhau tham gia vào công việc chung đang tiến hành, làm cho chúng vận hành một cách hài hòa, thống nhất trong một chỉnh thể để đạt được các mục tiêu đặt ra”*.

Với cách hiểu khái niệm quản lý như vậy, có thể thấy rằng muốn quản lý tốt công việc của mình thì trước khi triển khai một hành động cụ thể nào đó, chủ thể cần xác định thật rõ ràng trong tư duy những yếu tố nào nhất thiết phải được huy động, tại sao phải huy động những yếu tố đó và làm thế nào để các yếu tố này gắn kết chặt chẽ với nhau khi hành động diễn ra.

2. Phân biệt hoạt động lãnh đạo và hoạt động quản lý

Lãnh đạo và quản lý là những hoạt động khác nhau nhưng luôn đi cùng với nhau và bổ sung cho nhau. Việc phân biệt hoạt động lãnh đạo và quản lý chỉ có ý nghĩa lý luận để hiểu được bản chất của từng hoạt động từ đó người lãnh đạo quản lý sử dụng linh hoạt nhằm đạt hiệu quả cao trong công tác, còn trên thực tế hoạt động lãnh đạo và hoạt động quản lý rất khó tách biệt.

- Sự giống nhau

Cả lãnh đạo và quản lý đều có cùng một biểu hiện trong thực tế vì chúng đều là sự dẫn dắt tập thể để đạt mục tiêu chung. Vai trò, sự cần thiết của người lãnh đạo hay quản lý có chung một lý do từ tính chất của hoạt động thực tiễn: đó

⁶ Nguyễn Bá Dương (chủ biên): *Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001, tr.55.

⁷ Vũ Dũng: *Tâm lý học quản lý*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội, 2006, tr.25.

là sự cần thiết tuân thủ một trình tự chung, từ đó sự tuân thủ kỷ luật và trật tự mang tính hợp lý, xuất phát từ *yêu cầu khách quan của hoạt động tập thể*. Người lãnh đạo hay quản lý xuất hiện dù có vẻ ngẫu nhiên lại mang tính tất yếu từ yêu cầu phối hợp và tuân thủ kỷ luật chung đó.

Một trong các *yêu cầu cốt lõi nhất, mang tính khái quát nhất* trong mọi hoạt động tập thể là yêu cầu phối hợp các hoạt động do sự phân công lao động và chuyên môn hóa trong xã hội đã dẫn tới sự *phụ thuộc lẫn nhau* trong việc tạo ra kết quả chung. Sự phụ thuộc này ngày càng tăng khi sự phân công lao động càng chi tiết.

- *Khác biệt cơ bản*

Lãnh đạo thiên về dùng *ảnh hưởng bằng tầm nhìn và giá trị, hướng đến sự tự nguyện* tuân thủ, quản lý thiên về dùng *áp lực bằng quy chế và chuẩn mực, hướng đến sự ép buộc* tuân thủ. Trong thực tế, người lãnh đạo giỏi là người biết dùng cả quyền lực và cả ảnh hưởng cá nhân cùng lúc (quyền lực cứng và quyền lực mềm) tùy thuộc vào bối cảnh và tình huống. Do vậy, lãnh đạo và quản lý *khó có thể phân biệt rõ ràng* và có thể được dùng thay thế trong nhiều tình huống.

Trong bối cảnh hiện nay, các nhiệm vụ và mục tiêu khác nhau sẽ có các đòi hỏi khác nhau, từ đó đòi hỏi phong cách thiên về lãnh đạo hay quản lý cho các vị trí và vai trò khác nhau trong cùng một người. Sự phân biệt lãnh đạo và quản lý giúp cho người lãnh đạo nhìn nhận rõ hơn cách thức lãnh đạo hay quản lý là phù hợp, nâng cao hiệu quả lãnh đạo *tùy thuộc vào tình hình và nhiệm vụ*.

Lãnh đạo và quản lý đều *quan trọng ngang nhau*. Quản lý cần sử dụng triệt để mọi nguồn lực trong việc *điều hành các chiến lược*. Lãnh đạo lại nổi bật trong vai trò *kiến tạo tương lai mới*. Cả nhà lãnh đạo và nhà quản lý đều có thể là nhà chiến lược. Sự khác nhau cơ bản ở chỗ lãnh đạo chú trọng vào việc gây *ảnh hưởng rộng rãi* để thông qua, chấp thuận những chiến lược mới, trong khi nhà quản lý là người có quyền *quyết định mang tính áp đặt* những chiến lược mới.

3. Chức năng của hoạt động lãnh đạo

- *Kiến tạo tầm nhìn*

Tầm nhìn là sự hình dung về tương lai (thường là tương lai tốt đẹp) của sự kiện, tiến trình hoặc cơ quan tổ chức và cả quốc gia. Tầm nhìn không phải là mục tiêu gắn liền với kế hoạch cụ thể cần phải đạt được sau quãng thời gian nhất định. Thay vào đó, tầm nhìn thể hiện hoài bão, khát vọng của người lãnh đạo hoặc của cả tổ chức về một sự *biến đổi mạnh mẽ* của sự kiện, hiện tượng xã hội hoặc *vị thế xứng đáng* cần phải có cho tổ chức hay cộng đồng xã hội. Cả hai khía cạnh của tầm nhìn đều hàm chứa những thay đổi mạnh mẽ cần phải có và cần đến sự lãnh đạo.

Nhiều nghiên cứu cho thấy tầm nhìn và truyền cảm hứng về tầm nhìn vừa có ý nghĩa và tác động định hướng cho hành động của cá nhân nhà lãnh đạo và cho các thành viên khác trong tổ chức. Mặt khác, việc truyền cảm hứng về tầm nhìn hiệu quả có tác động trực tiếp đến hành động tập thể của các thành viên và

kết quả hoạt động của tổ chức⁸. Tầm nhìn có thể xuất phát từ ý tưởng của nhà lãnh đạo nhưng sẽ chỉ có tác động và hiệu quả thực tiễn khi trở thành tầm nhìn chung của những người cùng đồng hành. Trong cơ quan tổ chức, đó là các cộng sự và tập thể cán bộ, nhân viên. Đối với cộng đồng và xã hội đó là những người đồng chí và đồng bào. Các nghiên cứu đã chỉ ra, trong khi tầm nhìn là sự hình dung mang tính lý tưởng về tương lai, thì biểu đạt tầm nhìn lại cần mang tính cụ thể đáp ứng được các giá trị, hy vọng của những người đồng hành trong hiện tại. Nhà lãnh đạo có vai trò chủ chốt trong việc xây dựng tầm nhìn chung và truyền cảm hứng về tầm nhìn.

- Xây dựng thể chế và văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức bao gồm một mặt là các giá trị, chuẩn mực, thói quen được thành viên của tổ chức thừa nhận chung, tạo thành cơ sở cho hành vi của các thành viên trong tổ chức, mặt khác văn hóa tổ chức bao gồm cả những biểu hiện bên ngoài mang tính đặc thù của tổ chức như: triết lý chính thống, bầu không khí, các nghi thức và lễ kỷ niệm chính thống...⁹. Văn hóa tổ chức chịu ảnh hưởng của các giá trị và chuẩn mực văn hóa dân tộc, bản địa. Mặt khác, các yêu cầu công việc, môi trường cạnh tranh và giao thoa hội nhập văn hóa quốc tế tác động mạnh đến sự khác biệt trong văn hóa tổ chức giữa cơ quan, đơn vị khác nhau.

Nhà lãnh đạo, đặc biệt là những người sáng lập tiên phong có ảnh hưởng mạnh mẽ đến quá trình hình thành các giá trị, chuẩn mực và rộng hơn là văn hóa đặc thù của tổ chức mình. Cùng với quá trình phát triển của tổ chức và sự thay đổi thể hệ lãnh đạo, các nhà lãnh đạo tiếp theo vẫn có cơ hội thay đổi và thậm chí chuyển đổi những khuôn mẫu cơ bản của văn hóa tổ chức.

- Động viên và thúc đẩy

Mục tiêu trực tiếp của lãnh đạo là khơi dậy cảm hứng và cam kết của người khác để cùng hành động. Mục tiêu này chỉ có thể đạt được khi bản thân những người được lãnh đạo có động lực đối với công việc và đối với chính những cam kết của bản thân mình. Trong khi động lực là yếu tố bên trong mỗi cá nhân thì hoạt động lãnh đạo có thể hỗ trợ quá trình hình thành động lực và hướng nó đến phục vụ mục tiêu chung.

Các yếu tố tác động đến động lực con người chia làm hai nhóm: nhóm duy trì: lương, điều kiện làm việc, quan hệ cá nhân... và nhóm thúc đẩy: trách nhiệm, cơ hội phát triển, sự công nhận và thành đạt (Lý thuyết hai nhân tố của F. Herzberg). Động lực cũng liên quan chặt chẽ đến sự thỏa mãn các nhu cầu của con người theo 5 cấp độ: vật chất, an toàn, xã hội, tôn trọng và tự phát triển bản thân (tháp nhu cầu của A. Maslow).

⁸ R. Baum, Edwin Locke and Shelley Kikpatrick (1998). *A longitudinal study on the relations of vision and vision communication on venture growth of entrepreneurial firms*. (Nghiên cứu lịch đại về tác động của tầm nhìn và truyền thông tầm nhìn đến sự tăng trưởng của doanh nghiệp).

⁹ Edgar H. Schein (2010). *Văn hóa doanh nghiệp và sự lãnh đạo* (Organizational culture and Leadership). NXB Thời đại và DT Books

Động viên và thúc đẩy cộng sự bao gồm các hoạt động gây ảnh hưởng của cá nhân nhà lãnh đạo như: lắng nghe, ghi nhận, biểu dương kịp thời cũng như các biện pháp được thể chế hóa bằng quy định, chính sách riêng nhằm đảm bảo sự công bằng trong đãi ngộ và công nhận cho cộng sự. Ở cấp độ lý tưởng, chức năng động viên và thúc đẩy hướng tới việc nâng cao và hoàn thiện khả năng tự lãnh đạo bản thân của chính các cộng sự.

- Đổi mới để thích nghi

Lãnh đạo dẫn dắt tổ chức và tiến trình phát triển thông qua việc nắm bắt các cơ hội và đáp ứng sự biến đổi của môi trường bằng những sản phẩm mới, giá trị mới và cơ cấu tổ chức, phương thức hành động mới.

Sự đổi mới tổ chức diễn ra trên nền tảng của những thay đổi trong nhu cầu xã hội đối với hoạt động của tổ chức và được coi là kết quả của sự thích nghi với môi trường bên ngoài mà tổ chức cần phải có để duy trì và phát triển. Đổi mới tổ chức thường diễn ra theo hai hình thức: đổi mới không phá vỡ giới hạn: các thay đổi về sản phẩm, nhân lực, công nghệ, phương thức quản lý điều hành; đổi mới phá vỡ giới hạn: cấu trúc và mục tiêu¹⁰.

Áp lực từ cạnh tranh ở các cấp độ và các lĩnh vực, bao gồm cả khu vực công và khu vực tư, tác động của của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, biến đổi về cơ cấu dân cư và trình độ dân trí.... là những yếu tố quan trọng quy định sự thay đổi của tổ chức. Tuy nhiên, hành động lãnh đạo và động lực thay đổi của cộng sự mới là yếu tố quyết định sự đổi mới và thích nghi có thành công hay thất bại. Đổi mới tổ chức có thể theo phương thức phụ thuộc khi tổ chức không còn lựa chọn nào khác nếu không muốn bị suy vong. Đổi mới mang tính dẫn dắt khi tổ chức chủ động, nắm bắt thời cơ chưa rõ ràng để thay đổi trước về sản phẩm, về công nghệ, về phương thức quản lý điều hành. Đa phần các tổ chức, và đặc biệt các tổ chức khu vực công do tính đặc thù của bộ máy quan liêu hành chính thường chỉ đổi mới dưới áp lực gia tăng của các yếu tố khách quan.

4. Các lý thuyết lãnh đạo tiêu biểu phương Đông và phương Tây

Tổng kết về các tư tưởng lãnh đạo cũng tùy thuộc vào quan niệm hiện đại vốn đang đầy tranh cãi hiện nay trên thế giới. Tuy nhiên, có thể lược ra một số các tư tưởng tiêu biểu như sau:

4.1. Các tư tưởng tiêu biểu tại phương Đông

- Đức trị (Khổng Tử)

Khổng Tử coi lãnh đạo là làm điều chính đáng, lấy đạo đức làm gốc (dĩ đức vi chính). Để là người lãnh đạo giỏi thì phải rèn luyện tuân tự theo 8 bước (Bát mục: cách vật - trí tri - chính tâm - thành ý - tu thân - tề gia - trị quốc - bình thiên hạ).

- Pháp trị (Hàn Phi Tử)

¹⁰ Trung tâm Xã hội học – Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2002), *Hành vi tổ chức (bản dịch)*. Chương 12. Lý thuyết tổ chức.

Lãnh đạo chủ yếu nằm ở hành động thưởng và phạt (nhị bính) đúng. Để làm được việc đó thì trước hết phải có quy củ, định ra mức thưởng phạt (tức có pháp luật), tiếp đó phải có hiểu biết và nghệ thuật xét đoán việc để biết cần thưởng hay phạt (thuật), và khi đã biết thì cần có đủ thế lực (thế) để tiến hành sự thưởng phạt đó. Ông quan niệm nhiệm vụ của vua không phải là “trị dân” mà chủ yếu là “trị quan”. Trị quan giỏi thì quan sẽ trị dân, và từ đó mới có thể trị quốc.

- Vô vi nhi trị (Lão Tử)

Lãnh đạo là người phải hiểu biết quy luật của thiên nhiên (Đạo), từ đó hành động hợp với quy luật thì không cần ra sức cũng đạt thành quả lớn. Lãnh đạo khi hợp với tự nhiên sẽ không cần gắng sức mà vẫn ung dung như không lãnh đạo vì người dân *tự thay đổi, tự lãnh đạo* (“*ngã vô vi nhi dân tự hóa... ngã vô sự nhi dân tự phú...*”). Do vậy, ông chia lãnh đạo thành 3 bậc: Khiến người ta sợ là lãnh đạo bậc thấp nhất, khiến người ta yêu là lãnh đạo ở bậc trung, còn lãnh đạo giỏi nhất là lãnh đạo như không lãnh đạo (Vô công), vì khi việc thành công ai cũng thấy *chính mình là người lãnh đạo*.

4.2. Một số tư tưởng lãnh đạo tiêu biểu tại phương Tây

- Lý thuyết Vĩ nhân

Người lãnh đạo cần có một số tố chất bẩm sinh đặc biệt, có các cá tính của người lãnh đạo như: dũng cảm, thông minh, kiên quyết... Lý thuyết này coi các đặc tính, phẩm chất cá nhân người lãnh đạo (tức cá tính của họ) là quan trọng nhất.

- Lý thuyết Ảnh hưởng

Lãnh đạo cần biết ứng xử, thu phục các cá nhân khác (dụ dỗ, dọa nạt, ảnh hưởng,...) một cách uyển chuyển, thích hợp với đặc điểm của các cá nhân đó. Lý thuyết này thay vì tập trung chỉ vào cá nhân người lãnh đạo đã tiến một bước khi tính đến cả đối tượng bị lãnh đạo

- Lý thuyết Tình huống

Lý thuyết này tiến một bước nữa khi không chỉ tập trung vào mối quan hệ giữa chủ thể và đối tượng lãnh đạo mà chỉ ra các yếu tố của môi trường, tình huống *khách quan* sẽ quy định các yêu cầu đối với lãnh đạo. Người hiểu được và có các phẩm chất, tính cách đúng với các yêu cầu của tình huống đó sẽ thành công. Do vậy, trong các tính huống khác nhau lại đòi hỏi các phẩm chất, cá tính khác nhau. Các phẩm chất đã làm nên thành công của người lãnh đạo ở môi trường này có thể lại chính là các phẩm chất dẫn đến thất bại ở môi trường khác.

- Lý thuyết Trao đổi

Lý thuyết này cố gắng “giải thiêng” hiện tượng lãnh đạo khi coi lãnh đạo cũng chỉ là một *chức năng chuyên môn, một nghề*, một công việc trong hệ thống phân công lao động nói chung. Có người được phân là chèo thuyền, có

người được phân là lái thuyền. Người lãnh đạo cũng chỉ là người thực hiện đúng các chức trách *được phân công* như những người khác. Kết quả của sự lãnh đạo là do sự phân công vai trò và nhiệm vụ mà thành.

- Lý thuyết Chuyển biến

Lý thuyết này nhấn mạnh vai trò tiên phong, dẫn dắt các thay đổi của người lãnh đạo. Do vai trò chủ đạo này, lãnh đạo chính là gây ảnh hưởng để tạo các chuyển biến về nhận thức, xây dựng giá trị mới, dẫn dắt, bảo vệ các thành quả của sự thay đổi.

Một tổng kết khác của nhà nghiên cứu Việt Phương phân ra 10 trường phái quan niệm về lãnh đạo chiến lược như sau:

1 - *Trường phái quan niệm*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình thay đổi và thực hiện quan niệm mới. Thịnh hành từ năm 1960.

2 - *Trường phái kế hoạch hóa*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình kế hoạch hóa và kiểm tra, điều chỉnh. Thịnh hành từ năm 1970.

3 - *Trường phái định vị (xác định vị trí)*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình phân tích vị trí và chuyển biến vị trí. Thịnh hành từ những năm 1980.

4 - *Trường phái kinh doanh*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình phân tích và cải thiện quan hệ chi phí/hiệu quả (vừa cân nhắc kỹ trước, vừa xử lý kịp thời những tín hiệu lộ ra trong điều kiện thực tế). Thịnh hành từ những năm 1980.

5 - *Trường phái nhận biết*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình phát huy trí tuệ, tinh thần của người lãnh đạo và tập thể người ủng hộ (nhân dân). Bắt đầu từ những năm 1950, mạnh lên từ những năm 1990.

6 - *Trường phái thực tập*: Xây dựng và thực hiện chiến lược chủ yếu là quá trình phát hiện kịp thời, xử lý và thực tập để xử lý tốt những biến chuyển thực tế. Trường phái này phê phán sự tách rời xây dựng chiến lược và thực hiện chiến lược. Trường phái này cho rằng quá trình xây dựng và thực hiện chiến lược gồm 6 công đoạn: trực cảm - lý giải - hội nhập (cái mới vào chiến lược) - thể chế hóa - thực hiện - kiểm tra và điều chỉnh. Thịnh hành từ những năm 1980.

7 - *Trường phái quyền lực*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình đàm phán, thương lượng. Thịnh hành từ những năm 1970. Nổi bật từ những năm 1990.

8 - *Trường phái văn hóa*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình cả tập thể, cả cộng đồng áp ủ, chuẩn bị, quyết định, thực hiện, kiểm tra, đánh giá, xây dựng các giá trị có tính bền vững trong tập thể (nổi lên từ sự thần kỳ của Nhật Bản, mà Mỹ rất quan tâm nghiên cứu, vận dụng). Thịnh hành từ những năm 1970, nổi bật từ những năm 1990.

9 - *Trường phái môi trường* (môi trường kinh tế, chính trị, xã hội của sự lãnh đạo): Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình phản ứng, thích nghi và cải tạo môi trường. Trường phái này coi môi trường là tác nhân chiến lược chứ

không chỉ là yếu tố cần tính đến. Thịnh hành từ những năm 1990.

10 - *Trường phái hình thể*: Xây dựng và thực hiện chiến lược là quá trình chuyển biến cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành. Thịnh hành từ những năm 1970.

Từ lược sử các tư tưởng như trên có thể thấy các phát triển quan trọng trong nhận thức về lãnh đạo như sau: Về nội dung: đi từ coi trọng tính cách cá nhân (thậm chí thần thánh hóa cá nhân) đến coi trọng sự giao tiếp giữa cá nhân - coi trọng sự phân công nhiệm vụ - nhìn nhận sự tương tác giữa cá nhân với môi trường - tích hợp các yếu tố cá nhân lẫn môi trường. Về phương pháp: đi từ thần thánh hóa đến khoa học hóa - thừa nhận cả tính nghệ thuật đồng hành cùng khoa học trong lãnh đạo.

Một cách ngắn gọn, các tư tưởng về lãnh đạo mang tính *bổ sung cho nhau*, cùng tạo nên khối tổng thể tri thức mà người lãnh đạo cần biết để có thể *vận dụng* một cách *sáng suốt và linh hoạt* trong môi trường cụ thể của mình.

Các nghiên cứu lý thuyết lãnh đạo hiện đại đều nhấn mạnh các tính chất của lãnh đạo là “gây ảnh hưởng” (hơn là ép buộc), “tạo dựng tri thức” (hơn là ra lệnh) để ứng phó với các biến đổi nhanh chóng của môi trường. Lãnh đạo là hành động *vừa nhất quán với tầm nhìn vừa phù hợp với bối cảnh, thời điểm cụ thể*.

Như vậy, có rất nhiều cách thức nhìn nhận về tư duy chiến lược nói riêng và lãnh đạo chiến lược nói chung. Mỗi cách thức nhìn nhận đều có các điểm mạnh và thích hợp cho các tình huống bối cảnh cụ thể, mà sự khái quát các điểm chung để đưa ra một khuôn mẫu cho lãnh đạo chiến lược có thể sẽ mất ý nghĩa ứng dụng thực tế, do vậy, càng ngày các nghiên cứu lãnh đạo càng đi theo hướng các nghiên cứu tình huống và đề cao sự linh hoạt, sự điều chỉnh sáng suốt trong lãnh đạo thực tế.

II. MỘT SỐ KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Trong giới hạn của chuyên đề, phần này chúng tôi tập trung giới thiệu một số kỹ năng tiêu biểu, mà theo chúng tôi là những kỹ năng người lãnh đạo cần học hỏi và rèn luyện trong môi trường xã hội năng động, phức tạp và thường xuyên biến đổi như ngày nay. Đó là, kỹ năng truyền cảm hứng về tầm nhìn, kỹ năng lãnh đạo sự thay đổi, kỹ năng lãnh đạo tổ chức học tập và kỹ năng xây dựng văn hóa tổ chức.

1. Truyền cảm hứng về tầm nhìn

Truyền cảm hứng luôn là vấn đề khiến nhiều nhà lãnh đạo băn khoăn trăn trở, bởi nó là công cụ không thể thiếu trên con đường dẫn tới thành công. Truyền cảm hứng để các nhân viên cùng đồng lòng phấn đấu vì một mục tiêu là một trong những nhiệm vụ vô cùng quan trọng của nhà lãnh đạo. Các nghiên cứu đều chỉ ra rằng, cảm hứng và động lực của nhân viên là yếu tố quan trọng dẫn tới kết quả công việc và thành công của tổ chức.

Xây dựng tầm nhìn và truyền cảm hứng về tầm nhìn là công việc quan trọng của người lãnh đạo, nhóm lãnh đạo. Khi xây dựng tầm nhìn, bản thân nhà lãnh đạo, nhóm lãnh đạo phải trả lời thấu đáo câu hỏi: Tại sao tổ chức này tồn tại và

nó sẽ đạt được điều gì trong 5,10 hay 20 năm nữa? Liệu ý tưởng, dự án lãnh đạo mình ấp ủ có đáng giá để theo đuổi, có mang lại niềm vui, hạnh phúc cho nhiều người (trong đó có mình)?

Nguyên nhân của nhiều cuộc đổi mới không thành công đều bắt nguồn từ việc nhà lãnh đạo chỉ dừng ở việc xây dựng Kế hoạch và Chương trình hành động thay vì phải có một Tầm nhìn hợp lý trong dài hạn. Tuy nhiên, tầm nhìn dù có đúng đến mấy thì tự nó cũng không thể phát huy hết tác dụng định hướng, thúc đẩy mọi người. Do đó, nhà lãnh đạo phải có kỹ năng chia sẻ, truyền cảm hứng về tầm nhìn đến các cộng sự và cả những người ngoài tổ chức. Bằng việc sử dụng các ẩn dụ, câu chuyện, biểu tượng và khẩu hiệu, và truyền thông với ngọn lửa nhiệt huyết, nhà lãnh đạo sẽ làm cho tầm nhìn vô hình trở nên sống động để mọi người có thể cảm nhận nó bằng tất cả giác quan. Truyền cảm hứng sẽ giúp chuyển hóa tầm nhìn và các giá trị thành những kết quả trong đời sống thực. Nền tảng của việc truyền cảm hứng là *tạo dựng các cam kết* của các cá nhân đối với tầm nhìn chung. Các nhà lãnh đạo không thể buộc người khác cam kết với một tầm nhìn nào đó, mà chỉ có thể hỗ trợ người khác tự xác lập cam kết của bản thân họ. Bất cứ điều gì liên quan đến những niềm tin và giá trị sâu thẳm trong con người sẽ khơi dậy được trong con người đó sự hứng khởi và cam kết. Do đó, truyền cảm hứng đúng nghĩa là quá trình đi từ trái tim đến trái tim; từ niềm tin và giá trị sâu thẳm của người lãnh đạo đến với niềm tin và giá trị sâu thẳm của người khác. Muốn vậy, người lãnh đạo phải thấu hiểu các niềm tin và các giá trị, mong muốn, khát khao mà người khác đang theo đuổi và tìm cách gắn kết chúng với tầm nhìn.

1.1. Quy trình truyền cảm hứng về tầm nhìn

Truyền cảm hứng liên quan tới sự cam kết và tính tích cực làm việc của cá nhân trong tổ chức. Truyền cảm hứng là quá trình thắp lửa nhiệt tình và sự cam kết hành động của cá nhân. Xây dựng niềm tin và sự đồng thuận về giá trị là cơ sở của truyền cảm hứng. Để truyền cảm hứng, người lãnh đạo cần tạo động lực làm việc cho nhân viên, người lãnh đạo cần đọc được các nhu cầu của họ, tạo điều kiện và môi trường để các nhu cầu thiết yếu của họ được thỏa mãn. Kế thừa những nghiên cứu về tầm nhìn lãnh đạo trong tài liệu Lãnh đạo công vì sự phát triển bền vững ở Việt Nam¹¹, dưới đây xin giới thiệu các bước truyền cảm hứng về tầm nhìn bao gồm:

Bước 1: Tự khẳng định niềm tin

Thể hiện một niềm tin mãnh liệt, nhiệt huyết, khát vọng của nhà lãnh đạo, nhóm lãnh đạo về tầm nhìn, về tương lai của tổ chức hoặc của dự án lãnh đạo.

Bước 2: Lắng nghe và thấu hiểu

Nhóm lãnh đạo thực hiện các cuộc tiếp xúc, lắng nghe các nhóm, các cá nhân khác nhau và cố gắng đặt mình vào vị trí của họ để thấu hiểu họ.

¹¹ Xem: Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh và Trường Quản lý nhà nước Mark O.Hatfield (2011), *Lãnh đạo công vì sự phát triển bền vững ở Việt Nam*, Modul VII, Tài liệu Dự án khoa học lãnh đạo, Lưu hành nội bộ.

Bước 3: *Phát hiện những điểm chung*

Qua lắng nghe, tìm ra mối liên hệ giữa các nhóm, các cá nhân và những điểm chung của mọi người có liên quan đến tầm nhìn.

Bước 4: *Khớp nối*

Kết nối các mối liên hệ của các nhóm, cá nhân và những điểm chung của họ với tầm nhìn. Diễn đạt, tuyên bố, tuyên truyền về tầm nhìn theo cách phù hợp với mong muốn của các đối tượng khác nhau mà nhóm lãnh đạo cần truyền cảm hứng tới họ.

Bước 5: *Hành động*

Thống nhất phương châm, kế hoạch hành động giữa các nhóm và cố gắng thực thi để từng bước hiện thực hóa các mục tiêu được đặt ra trong tầm nhìn. Truyền cảm hứng về tầm nhìn không đơn giản là hùng biện về nó bằng những mỹ từ lôi cuốn người nghe mà là *nói đi đôi với làm*. Hành động thường quan trọng hơn lời nói. Mọi người không thể duy trì cam kết với tầm nhìn của tổ chức khi mà họ không nhìn thấy các kết quả thực tế của việc từng bước hiện thực hóa tầm nhìn.

1.2. Những nguyên tắc truyền cảm hứng về tầm nhìn

Để việc truyền cảm hứng về tầm nhìn có hiệu quả, cần tuân thủ những nguyên tắc sau đây¹²:

Sự đơn giản: Nên loại bỏ những từ ngữ chuyên môn khó hiểu và các thuật ngữ kỹ thuật. Thông điệp truyền đạt tới số đông cần sự rõ ràng và đơn giản nhằm tránh sự hiểu nhầm hay ngờ vực. Những người tiếp nhận thông tin thuộc nhiều thành phần và nhóm nghề nghiệp có thể cảm thấy bối rối và bỏ cuộc khi không hiểu được các thuật ngữ chuyên môn.

Ấn dụ, suy luận và dẫn chứng: Hình ảnh ấn dụ và những từ ngữ được lựa chọn kỹ lưỡng có thể làm cho thông điệp trở nên dễ hiểu và dễ nhớ.

Các diễn đàn đa dạng: Những cuộc họp lớn, nhỏ, các bản ghi nhớ, báo chí, áp phích quảng cáo, các cuộc tiếp xúc chính thức và không chính thức là các phương tiện truyền đạt tầm nhìn hiệu quả nhất. Khi một thông điệp được truyền đi từ nhiều hướng khác nhau, mọi người sẽ có cơ hội được nghe và ghi nhớ tốt hơn bằng cả trí tuệ lẫn cảm xúc.

Sự lặp lại: Các ý tưởng chỉ có thể được thấm nhuần sâu sắc khi được lặp lại nhiều lần. Việc đề cập ngắn gọn đến thông điệp ở mọi nơi, mọi lúc sẽ giúp lưu lại thông điệp đó trong tâm trí của mọi người.

Người lãnh đạo làm gương: Cách thức truyền đạt một thông điệp hiệu quả nhất là thông qua hành vi. Hành động của những người quan trọng trong tổ chức là cách thuyết phục tốt nhất, xóa tan mọi băn khoăn, hoài nghi về tầm nhìn của

¹² John P. Kotter (2009), *Dẫn dắt sự thay đổi* (Leading change), NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr. 129-148.

mọi người. Không gì có thể làm suy yếu sự truyền đạt về tầm nhìn bằng những hành vi có vẻ mâu thuẫn với nó của các nhân vật chủ chốt.

Giải thích những hành động có vẻ mâu thuẫn: Những hành động mâu thuẫn không được tập trung giải quyết sẽ làm suy yếu dần lòng tin vào tất cả các hình thức truyền đạt.

Lắng nghe và được lắng nghe: Thông tin hai chiều bao giờ cũng có sức mạnh hơn thông tin một chiều. Sự phản hồi có thể gợi ý cho chúng ta thấy rằng mình đang đi sai hướng và cần xác định rõ ràng lại tầm nhìn.

2. Lãnh đạo sự thay đổi

Trong môi trường xã hội năng động, nhiều biến động như ngày nay, áp lực cạnh tranh về kinh tế giữa các quốc gia, các tổ chức ngày càng lớn, khoa học - công nghệ phát triển như vũ bão, môi trường tự nhiên biến đổi khó lường... thì không một quốc gia, một tổ chức nào có thể tồn tại và phát triển mà không cần thay đổi, thậm chí có những thời điểm phải tạo ra sự thay đổi để thích ứng. Vì vậy, nhà lãnh đạo không thể ngăn chặn sự thay đổi mà chỉ có thể tìm cách lãnh đạo, quản lý sự thay đổi. Theo John Kotter¹³, *“Vai trò của nhà lãnh đạo là đảm trách những mục tiêu mang tính thách thức có liên quan tới sự thay đổi. Họ tập trung vào việc thay đổi hành vi, trong khi các nhà quản lý tập trung vào việc duy trì các tình huống ổn định”*.

Lãnh đạo sự thay đổi là một trong những công việc rất khó khăn và nhạy cảm bởi nó tác động đến tâm lý của nhiều người, thường xuyên gặp phải sự kháng cự vì con người ta thường lo sợ trước sự thay đổi. Nhà lãnh đạo là người khởi xướng và thực hiện thay đổi cần phải có kỹ năng lãnh đạo sự thay đổi, phải nắm rõ quy trình và cách thức thực hiện thay đổi như thế nào, theo nguyên tắc nào để đạt được hiệu quả cao nhất. Nếu không, sự thay đổi sẽ thất bại, nhà lãnh đạo sẽ mất uy tín trước mọi người.

2.1. Quy trình lãnh đạo sự thay đổi

Quy trình lãnh đạo sự thay đổi trong tổ chức gồm 8 bước như sau¹⁴:

Bước 1: Hình thành ý thức về tính cấp bách phải thay đổi

Đánh giá đúng tình hình thực tế, làm cho mọi thành viên hiểu rõ thực trạng của tổ chức và thực tế môi trường cạnh tranh, những đòi hỏi mới, xu hướng mới, những số liệu khách quan về thành tích của tổ chức mình và các tổ chức khác tương tự, những ý kiến phản hồi của xã hội về chất lượng hoạt động của tổ chức, phân tích kỹ các khủng hoảng hiện tại và nguy cơ, cơ hội...

Bước 2: Thành lập nhóm dẫn đường (Tạo ra một liên minh dẫn dắt)

Hình thành nhóm lãnh đạo gồm những người có vị trí chức vụ quan trọng,

¹³ John P. Kotter (2009), *Dẫn dắt sự thay đổi* (Leading change), NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội

¹⁴ John P. Kotter (2009), *Dẫn dắt sự thay đổi* (Leading change), NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr. 39.

có thẩm quyền hoặc có uy tín, có kiến thức, có năng lực lãnh đạo để nhận lấy sứ mệnh dẫn dắt sự thay đổi.

Bước 3: Xây dựng tầm nhìn và chiến lược

Phác thảo đầu tiên về tầm nhìn thường do một cá nhân nghĩ ra, thể hiện ước mơ, ý tưởng về tương lai của tổ chức. Sau đó ý tưởng sẽ được bàn bạc, chia sẻ trong nhóm dẫn đường để phát triển thành tầm nhìn chung của tổ chức.

Bước 4: Truyền đạt, chia sẻ về tầm nhìn

Truyền cảm hứng về tầm nhìn đến đông đảo thành viên trong tổ chức. Khi đối mặt với sự thay đổi, ngay cả sự thay đổi mang tính tích cực, mỗi thành viên trong tổ chức sẽ có các phản ứng khác nhau. Do đó, công tác chuẩn bị về tâm lý, truyền tải được mục tiêu cụ thể tới từng thành viên có liên quan để giúp họ dần dần thích nghi với sự thay đổi là vô cùng quan trọng.

Nguyên nhân *căn bản nhất* cản trở việc thay đổi chính là nguyên nhân ở ngay bên trong các thành viên của tổ chức, là tâm lý lo sợ trước sự thay đổi và thường xuyên có phản ứng kháng cự lại sự thay đổi. Ngay cả sự thay đổi hướng đến mục đích tốt đẹp, tương lai tốt đẹp hơn cho chính họ thì nhìn chung người ta vẫn xuất hiện trạng thái lo sợ không biết cái mới (nếu đạt được) liệu có tốt hơn cái cũ hay không. Vì vậy, nhóm dẫn đường phải giải thích cho họ rõ lý do phải thay đổi; Lợi ích của việc thay đổi; Những khó khăn đặt ra khi thay đổi; Những công việc cần thực hiện khi thay đổi; Những kỹ năng cần bổ sung cho phù hợp với sự thay đổi; Sự thích nghi với công việc mới và văn hóa mới của tổ chức.

Bước 5: Trao quyền hành động

Trao quyền cho nhân viên để triển khai hành động hướng đến hiện thực hóa tầm nhìn bằng cách loại bỏ những rào cản về cơ cấu, nguyên tắc của tổ chức không phù hợp với tầm nhìn; cung cấp các chương trình đào tạo cần thiết để hỗ trợ các thành viên thay đổi phương thức hành vi phù hợp với tầm nhìn; hình thành hệ thống đánh giá thành tích, khen thưởng, thăng tiến phù hợp với tầm nhìn và khuyến khích nhân viên được quyền chủ động và chịu trách nhiệm trong phạm vi hoạt động của mình; thiết kế hệ thống thông tin và hệ thống nhân sự phù hợp với tầm nhìn.

Các hoạt động cần làm là đề ra các nhiệm vụ cụ thể, cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, động viên, khích lệ người thực hiện, thực hiện các hoạt động hỗ trợ sự thay đổi.

Bước 6: Tạo ra những thắng lợi bước đầu

Nhóm lãnh đạo dẫn đường hoạch định và quyết tâm tạo ra những thắng lợi ngắn hạn bước đầu, cụ thể, dễ nhìn thấy, đo lường được trong thực tế. Khen thưởng và thừa nhận rộng rãi những cá nhân, nhóm làm nên thắng lợi đó.

Các thắng lợi bước đầu sẽ khích lệ tinh thần của nhóm tích cực ủng hộ sự

thay đổi, đồng thời những khen thưởng tương xứng dành cho các cá nhân, nhóm đã hết sức nỗ lực để làm nên thắng lợi sẽ chứng minh rằng sự nỗ lực, hy sinh để thực hiện sự thay đổi luôn được tập thể ghi nhận, đền đáp. Các thắng lợi đó cũng cung cấp những bằng chứng xác thực khiến nhóm “phản đối” hoặc nhóm “trung gian” chưa thực sự tin vào sự thay đổi sẽ suy nghĩ lại. Nếu nhóm “phản đối”, nhóm “trung gian” càng đông thì càng cần tạo ra những thắng lợi bước đầu có giá trị, có ý nghĩa để thuyết phục họ, nhất là thuyết phục nhóm “trung gian” nghiêng hẳn lập trường về phe “ủng hộ” sự thay đổi.

Quá trình tạo ra những thắng lợi bước đầu còn giúp nhóm dẫn đường kiểm chứng tầm nhìn, đánh giá tính khả thi của tầm nhìn trước những hoàn cảnh, điều kiện cụ thể của tổ chức để có những điều chỉnh chiến lược nếu cần.

Bước 7: Củng cố thắng lợi và tạo ra những thay đổi tiếp theo

Nhà lãnh đạo cùng nhóm dẫn đường tận dụng sự tín nhiệm ngày càng gia tăng sau khi có những thắng lợi bước đầu để thay đổi những hệ thống cấu trúc và chính sách không nhất quán với nhau hoặc không nhất quán với tầm nhìn. Bổ sung nguồn nhân lực, hoặc thăng chức cho những người có thể tin cậy được trong việc thực hiện chiến lược thay đổi. Tiếp thêm nguồn lực cho quá trình thay đổi bằng những dự án, đề tài mới.

Bước 8: Hợp nhất sự thay đổi vào văn hóa tổ chức

Sau khi thực hiện sự thay đổi tạo ra một số kết quả hoạt động tốt hơn trong tổ chức, nhà lãnh đạo cùng nhóm lãnh đạo cần nỗ lực để những phương thức hành vi mới, những định hướng giá trị mới đang tồn tại “mong manh” trong tổ chức trở nên bền vững hơn. Quá trình “cấy ghép” phương thức hành vi mới vào nền văn hóa cũ không hề đơn giản. Nhóm dẫn đường cần thiết lập nhiều buổi giới thiệu để đông đảo thành viên biết về tính hiệu quả của các hoạt động mới (ẩn chứa trong đó là các định hướng giá trị mới hoặc phương thức hành vi mới). J.Kotter cũng gợi ý rằng, đôi khi cách duy nhất để thay đổi một nền văn hóa là phải thay đổi những nhân vật chủ chốt trong tổ chức bằng những con người mới có định hướng giá trị và phương thức hành vi phù hợp với tầm nhìn.

Sự thay đổi của tổ chức, suy cho cùng là sự thay đổi hành vi của các thành viên. J.Kotter khuyến nghị rằng, do thay đổi quá khó thực hiện nên quá trình thay đổi thường bao gồm 8 bước như trên, không nên bỏ qua bước nào và nó thường tiêu tốn nhiều thời gian, rất cần khả năng lãnh đạo của nhiều người, đặc biệt là nhóm dẫn đường¹⁵.

2.2. Những sai lầm khi lãnh đạo sự thay đổi

Qua nghiên cứu thực tiễn nhiều doanh nghiệp lớn, nhỏ trên thế giới phải thay đổi để ứng phó với áp lực mới từ môi trường đầy cạnh tranh, thách thức, J.Kotter phát hiện ra rằng, cho dù một số nhà lãnh đạo ý thức được sự cần thiết

¹⁵ Xem John P. Kotter (2009), *Dẫn dắt sự thay đổi* (Leading change), NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

phải thay đổi tổ chức, chủ động thực hiện sự thay đổi nhưng sự thay đổi đó vẫn có thể đi vào bế tắc vì mắc phải một trong tám sai lầm dưới đây¹⁶. Những phát hiện về các sai lầm này không chỉ đúng với các doanh nghiệp mà có thể đúng cả với các tổ chức khác trong quá trình thực hiện lãnh đạo sự thay đổi, đó là:

(1) Thả nổi tính tự mãn: Để cho các thành viên trong tổ chức xuất hiện trạng thái tâm lý “say sưa, quá đề cao thành công trong quá khứ”, hoặc có cảm nhận thấy khó khăn nhưng vẫn thả nổi tính tự mãn kiểu “mọi việc vẫn ổn đấy chứ”. Đúng là chúng ta có một số khó khăn nhưng không có gì nghiêm trọng quá, mọi việc vẫn tốt đấy chứ, hoặc mọi việc sẽ ổn thôi...

(2) Không tạo lập một nhóm dẫn đường đủ mạnh: Nhóm dẫn đường phải có đủ sức mạnh như chức vụ, thông tin, kinh nghiệm, uy tín, mối quan hệ rộng và năng lực lãnh đạo. Nếu nhóm dẫn đường không hội tụ đủ các yếu tố cần thiết thì thất bại là chuyện không sớm thì muộn.

(3) Đánh giá quá thấp sức mạnh của tầm nhìn: Tầm nhìn đóng vai trò chủ yếu tạo nên những thay đổi hữu ích bằng cách định hướng hành động và thôi thúc mọi người tham gia. Không có tầm nhìn hợp lý, những nỗ lực thay đổi sẽ biến thành một dự án tốn thời gian, gây nhiều tranh cãi và không có kết quả.

(4) Không truyền đạt rõ tầm nhìn đến các thành viên trong tổ chức: Việc truyền đạt thông tin thiếu tính thuyết phục sẽ khiến mọi người không toàn tâm toàn ý với sự thay đổi.

(5) Đề rào cản ngăn chặn tầm nhìn mới: Mọi người thường cảm thấy bị mất đi nguồn lực bởi các rào cản khi thay đổi. Đó có thể là cơ cấu tổ chức, chính sách khen thưởng và đánh giá năng lực hay phương pháp mới...

(6) Không tạo ra những thắng lợi ngắn hạn: Những thành quả ngắn hạn thể hiện sự đúng đắn của công cuộc đổi mới, là minh chứng thuyết phục nhóm chống đối hay trung gian chuyển sang ủng hộ sự thay đổi.

(7) Tuyên bố chiến thắng quá sớm: Những phát ngôn với ngụ ý kế hoạch, hoặc chiến lược của tổ chức sắp hoàn thành sẽ là sai lầm tai hại. Việc tổ chức ăn mừng thắng lợi quá sớm làm tắt đi những động lực mới nhen nhóm khiến cho các thay đổi bị trì hoãn và có thể đẩy tổ chức về điểm xuất phát.

(8) Không biến những thay đổi thành văn hóa công ty: Sự thay đổi chỉ vững chắc khi nó trở thành phương thức làm việc và văn hoá của tổ chức.

Chủ động thay đổi và dẫn dắt sự thay đổi là cách mà người lãnh đạo ứng phó với các thay đổi của bối cảnh. Lãnh đạo sự thay đổi có thể bao gồm 2 đối tượng: *người dẫn dắt sự thay đổi* và *nhà quản trị*. Người dẫn dắt sự thay đổi là người được giao quyền và có toàn quyền trực tiếp điều hành chương trình thực thi sự thay đổi. Người này có thể là người trong tổ chức cần thay đổi hoặc là người bên ngoài có kinh nghiệm trong lĩnh vực này. Nhà quản trị là người quyết định

¹⁶ Xem John P. Kotter (2009), *Dẫn dắt sự thay đổi* (Leading change), NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

mục tiêu của chương trình thay đổi, cung cấp các nguồn lực và hỗ trợ cho người dẫn dắt để chương trình được thực thi suôn sẻ và thuận lợi hơn. Nhà quản trị có thể đồng thời là người dẫn dắt chương trình.

Tổ chức là một “hệ thống động” bao gồm nhiều thành tố tạo thành. Do đó, khi muốn thay đổi, nhà lãnh đạo nên phân tích xem cần thay đổi thành tố nào trước và thay đổi theo cách nào để đạt hiệu quả tốt nhất. Mỗi một sự thay đổi ở một thành tố sẽ ít nhiều kéo theo tác động đến sự thay đổi của các thành tố khác nên cần phải phân tích, tính toán một cách đồng bộ. Lưu ý rằng, một sự tác động nhỏ vào đúng yếu tố cần thay đổi, đúng thời điểm có thể tạo ra sự chuyển biến tích cực của cả hệ thống tổ chức. Vì vậy, trong quá trình dẫn dắt sự thay đổi, người lãnh đạo có vai trò vô cùng quan trọng trong xây dựng và chia sẻ tầm nhìn cho sự thay đổi, đi tiên phong thực hiện sự thay đổi, dẫn dắt mọi người cùng đi để hướng đến tương lai tốt đẹp hơn, tạo động lực cho mỗi thành viên thực hiện sự thay đổi, liên kết các nguồn lực cho sự thay đổi và xây dựng hình mẫu về sự thay đổi.

3. Lãnh đạo tổ chức học tập

Trên con đường hiện thực hóa tầm nhìn, có vô số thách thức có thể hoặc chưa thể lường trước, đòi hỏi nhà lãnh đạo và cả tổ chức phải học hỏi một cách sáng tạo để vượt qua thách thức và đi trước các đối thủ cạnh tranh khác. Nghiên cứu hàng trăm tổ chức thành công, giáo sư Ikujiro Nonaka¹⁷ (Nhật Bản) và cộng sự đồng ý với quan điểm của Peter M. Senge¹⁸ rằng, *sức mạnh cạnh tranh của một tổ chức chính là ở khả năng học hỏi nhanh hơn các tổ chức khác*. Không học hỏi một cách sáng tạo đồng nghĩa với việc tổ chức sẽ tụt hậu ngày càng xa so với các tổ chức khác. Alvin Toffler, nhà tương lai học người Mỹ cho rằng, “*Trong thế kỉ XXI mù chữ không phải do không biết đọc, không biết viết mà là do chúng ta không biết phân tích, không thể học và thói quen không chịu học lại*”¹⁹.

Lãnh đạo là quá trình dẫn dắt tổ chức và cùng tổ chức liên tục vượt qua các thách thức mới mà với vốn kiến thức và kinh nghiệm cũ chưa đủ để xử lý nó. Điều đó đồng nghĩa với việc trong quá trình lãnh đạo, nhà lãnh đạo phải liên tục học hỏi để lấp đầy sự thiếu hụt kiến thức, kỹ năng của bản thân đồng thời phải lãnh đạo, chỉ đạo, khích lệ, ủng hộ quá trình học hỏi và sáng tạo tri thức mới để cùng nhau vượt qua thách thức. Tri thức mới chỉ có thể có được trên cơ sở nền tảng tri thức cũ đã lĩnh hội được. Vì vậy, kỹ năng lãnh đạo tổ chức (tập thể hoặc nhóm) học tập và sáng tạo là quá trình quản trị tri thức một cách khoa học và khôn ngoan sao cho từ những vốn tri thức đã có, mỗi thành viên, mỗi tổ chức (tập thể, nhóm) có thể nhanh chóng tạo ra những tri thức mới phục vụ cho sự phát triển tổ chức,

¹⁷ Ikujiro Nonaka (sinh ngày 10/5/1935) là Giáo sư danh dự của Trường sau đại học về Chiến lược công ty quốc tế - Đại học Hitotsubashi, Tokyo; học giả xuất sắc về Xerox của Đại học California, Berkeley; học giả xuất sắc về Drucker tại Viện Drucker - Đại học Claremont, California; tác giả của “Lý thuyết kiến tạo tri thức”, được báo Wall Street bình chọn vào danh sách 20 nhà tư tưởng về quản trị có ảnh hưởng nhất thế giới năm 2005.

¹⁸ Peter Michael Senge (sinh năm 1947) là nhà khoa học về hệ thống (Mỹ), giảng viên cao cấp tại Trường Quản lý Sloan, tác giả cuốn Nguyên lý thứ năm – Nghệ thuật và thực hành tổ chức học tập (Nhà xuất bản Thời đại).

¹⁹ Alvin Toffler (2008): Làn sóng thứ ba, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

phục vụ cho việc hiện thực hóa tầm nhìn và các mục tiêu chung của tổ chức.

3.1. Hai loại hình của tri thức

Tri thức là những thông tin được chủ thể nhận thức thấu đáo, đặt chúng trong mối liên hệ với vốn hiểu biết đã có của mình, *đạt tới sự sáng tỏ, sự tin tưởng, sự phán quyết và những giá trị*.

Theo hình thức thể hiện mà con người có thể nhận biết được, tri thức được phân chia thành tri thức hiện và tri thức ẩn.

Tri thức hiện là tri thức có thể được mã hoá, ghi chép, thể hiện hay giải thích một cách rõ ràng thông qua ngôn từ, con số hay công thức. Ví dụ, quy trình quản lý chất lượng sản xuất theo tiêu chuẩn ISO, tài liệu hướng dẫn cách nuôi tôm sạch, một cuốn sách, hay bài giảng của các chuyên gia về yêu cầu chất lượng của thị trường. Tri thức hiện được chia sẻ dưới hình thức dữ liệu cứng hay quy tắc. Trong tổ chức, tri thức hiện thường được thể hiện trong các chính sách, cơ chế, tài liệu hướng dẫn và quy trình, thủ tục thực hiện các công việc.

Tri thức ẩn khó thể hiện bằng lời, khó nhận biết, khó giải thích, mang tính trực giác và không rõ ràng. Tri thức ẩn phụ thuộc nhiều vào ngữ cảnh mà nó tồn tại, đồng thời phụ thuộc vào cá nhân cụ thể và do vậy rất khó truyền đạt. Tri thức ẩn của nhân loại rất lớn như một triết gia đã nói, chúng ta biết nhiều hơn những điều mà chúng ta có thể nói ra²⁰. Quả vậy, có những điều chúng ta biết nhưng lại không thể giải thích cho người khác hiểu được. Chẳng hạn, đa số mọi người đều biết đi xe đạp nhưng để giải thích cho người khác cách đi xe đạp như thế nào lại không hề dễ dàng. Giải thích được việc giữ cân bằng khi đạp xe là rất khó. Hay người đầu bếp có thể nấu ăn rất giỏi nhưng lại khó giải thích được bí quyết làm nên món ăn ngon.

3.2. Quy trình kiến tạo tri thức

Tri thức được tạo ra trong quá trình tương tác liên tục giữa tri thức ẩn và tri thức hiện. Quy trình kiến tạo tri thức (SECI) gồm 4 giai đoạn: Xã hội hoá (Socialization), Ngoại hóa (Externalization), Tổng hợp (Combination) và Nội hóa (Internalization). SECI phản ánh quá trình kiến tạo tri thức liên tục theo vòng xoắn ốc, bắt đầu bằng sự giao lưu xã hội của các cá nhân, tiếp đến là quá trình ngoại hóa bên trong tập thể, sự kết hợp trong tổ chức, rồi đến quá trình nội hóa trở lại trong các cá nhân.

Giai đoạn xã hội hoá: Có thể hiểu đơn giản là quan sát và trải nghiệm thực tế cùng người khác, nhìn sự việc đúng với bản chất của nó, chia sẻ những cảm nhận về sự việc và niềm say mê với những người khác. Đây là giai đoạn mà tri thức ẩn của các cá nhân được hình thành, chia sẻ, chuyển hóa vào nhau khi họ cùng nhau trải nghiệm trong quá trình tương tác xã hội hàng ngày. Kết quả là tri

²⁰ Michael Polanyi (1/3/1891 – 22/2/1976), học giả người Anh gốc Hung có nhiều đóng góp quan trọng về lý luận đối với ngành hoá chất, kinh tế và triết học.

thức ẩn mới được tạo ra ở mỗi cá nhân (chuyển tri thức ẩn từ người này sang người khác và được tích hợp thành tri thức ẩn mới). Vì rất khó khái quát hóa và thường có nét đặc trưng liên quan đến không gian, thời gian, bối cảnh cụ thể, nên tri thức ẩn chỉ có thể được chia sẻ giữa những người có cùng trải nghiệm trực tiếp bằng năm giác quan.

Khi cùng nhau trải nghiệm, cần loại bỏ những giá trị, niềm tin định kiến để sẵn sàng cảm nhận sự vật, hiện tượng như nó vốn có và cùng chia sẻ những gì mình cảm nhận được trên cơ sở tận tâm, sẵn sàng khám phá thế giới và hành động tương tác với thế giới xung quanh. Không để nhận thức định kiến chi phối làm sai lệch cảm giác, cảm nhận của chúng ta về thực tại.

Giai đoạn ngoại hóa: Là quá trình tìm kiếm và làm sáng tỏ bản chất của sự vật, hiện tượng. Thông qua đối thoại, suy ngẫm, tri thức ẩn thu được trong quá trình xã hội hóa của các cá nhân được diễn đạt rõ ràng hơn bằng ngôn từ, hình ảnh, mô hình, khái niệm và trở thành thông tin khách quan với mọi người (chuyển tri thức ẩn thành tri thức hiện). Kế thừa quan điểm của Plato, nhà triết học cổ đại về tầm quan trọng của đối thoại hai chiều (phản biện lẫn nhau) trong quá trình làm rõ bản chất của sự vật hiện tượng, Nonaka và cộng sự cho rằng, đối thoại là một phương pháp hữu hiệu để diễn đạt tri thức ẩn của một người và chia sẻ tri thức đã được diễn đạt ấy với những người khác²¹.

Giai đoạn tổng hợp: Tri thức hiện được thu thập từ bên trong lẫn bên ngoài tổ chức sẽ được kết hợp, sắp xếp, hoặc xử lý để hình thành một hệ thống tri thức hiện phức tạp và có hệ thống hơn (chuyển tri thức hiện thành tri thức hiện) như hình thành một lý thuyết, một mô hình hay một sản phẩm cụ thể từ sự kết hợp của các khái niệm hay ý tưởng. Sự phát triển của công nghệ thông tin và internet trong những năm gần đây đóng vai trò quan trọng trong quá trình này, tạo điều kiện cho sự tự do trao đổi các tri thức hiện mà không bị ràng buộc bởi giới hạn về thời gian và không gian.

Giai đoạn nội hóa: Là quá trình tiếp thu tri thức mới thông qua suy ngẫm và áp dụng tri thức trong những tình huống thực tế để chuyển tri thức hiện thành tri thức ẩn trong đầu óc của cá nhân. Ngay trong quá trình áp dụng và suy ngẫm có thể nảy sinh tri thức ẩn mới. Tri thức ẩn mới này lại được chia sẻ, chuyển hóa cho người khác trong giai đoạn xã hội hóa. Cứ như vậy, bốn giai đoạn S-E-C-I liên tục diễn ra trong các tổ chức, cộng đồng, xã hội, làm cho tri thức mới không ngừng được sản sinh, thành một *dòng chảy vô tận của tri thức*.

Chu trình học tập và sáng tạo tri thức cứ liên tục phát triển dần lên theo hình xoắn ốc, không có điểm dừng. Trong bất kỳ giai đoạn nào của quy trình trên đều có thể làm xuất hiện tri thức mới.

Trong quá trình học tập một cách sáng tạo để tạo ra tri thức mới trong tổ chức, theo I.Nonaka, *sự trải nghiệm thực tế của mỗi cá nhân và sự trao đổi, chia*

²¹ Ikujiro Nonaka, Ryoko Toyama và Toru Hirata (2011), Sđd, tr. 78.

sẽ cởi mở trong nhóm (thông qua các cuộc họp, các cuộc gặp gỡ, các diễn đàn... mà I.Nonaka gọi là các “ba”) *có vai trò rất quan trọng*. Ba là bối cảnh động, nơi diễn ra sự sáng tạo tri thức. Quá trình kiến tạo tri thức cần có bối cảnh đặc trưng về mặt thời gian, không gian và mối quan hệ tương tác với người khác.

Ba là nền tảng của hoạt động sáng tạo tri thức, là nơi mà mọi thành viên của tổ chức tham gia vào đối thoại và thực hành biện chứng nhằm thực hiện tầm nhìn và mục tiêu định hướng của tổ chức.

Mô hình SECI thực chất là mô hình cùng nhau học tập một cách sáng tạo để không ngừng phát triển vốn tri thức của cá nhân và tổ chức, để tri thức của tổ chức là cái cốt lõi tạo ra những sản phẩm, dịch vụ phục vụ xã hội. Quản trị thông tin là quản trị tri thức hiện. Quản trị tri thức là quản trị cả tri thức hiện và tri thức ẩn. Hiểu rõ chu trình này, nhà lãnh đạo cần thực hành vận dụng mô hình này trong quản trị tri thức ở tổ chức mình *sao cho tất cả các giai đoạn của chu trình đều diễn ra thông suốt và hiệu quả*.

Nhà lãnh đạo cùng tập thể nhận diện khoảng trống của những tri thức còn thiếu hụt trong tổ chức (so sánh nguồn lực tri thức hiện có với những tri thức cần có để thực hiện tầm nhìn, mục tiêu của tổ chức); từ đó tìm biện pháp thúc đẩy sự sáng tạo tri thức mới, thúc đẩy lưu trữ thông tin, chia sẻ và ứng dụng tri thức.

Nhà lãnh đạo định hướng, khích lệ mọi người đề xuất và tích cực ủng hộ những sáng kiến quản trị tri thức trong tổ chức. Ví dụ, tạo ra một quy trình thủ tục mới trong hoạt động của tổ chức để tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy việc chia sẻ thông tin, tri thức ẩn cũng như tri thức hiện giữa các cá nhân/các nhóm làm việc; ứng dụng công nghệ thông tin vào việc lưu trữ, tập hợp, trao đổi, truyền bá tri thức để mọi thành viên có thể dễ dàng truy cập vào nguồn thông tin chung của tổ chức; chính sách khen thưởng, động viên liên quan đến việc chia sẻ và sáng tạo tri thức; tạo ra những nhóm làm việc liên-đơn vị, liên-tổ chức để phá vỡ sự khép kín tri thức, thiết kế các môi trường/không gian giao tiếp (cả thực và ảo) nhằm tăng cường sự trao đổi, chia sẻ tri thức trong các đơn vị bộ phận, các tổ chức nhằm thực hiện các mục tiêu chung; xây dựng các nhóm chuyên gia tham mưu, tư vấn về các lĩnh vực hoạt động cụ thể của tổ chức...

Nhà lãnh đạo đảm bảo sự thống nhất giữa các chiến lược, dự án quản trị tri thức với tầm nhìn, mục tiêu của tổ chức; đồng thời cung cấp những hỗ trợ và nguồn lực để triển khai các dự án; sáng kiến quản trị tri thức.

Nhà lãnh đạo thúc đẩy xây dựng môi trường văn hóa khuyến khích học tập và kiến tạo tri thức (ví dụ: thiết lập nguyên tắc tranh luận cởi mở, bình đẳng; có chính sách hỗ trợ việc “ngoại hóa” tri thức ẩn và bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, chính sách khen thưởng nhằm ghi nhận thành tích cho những nhóm làm việc có nhiều sáng tạo mới và hiệu quả, qui định chế độ đãi ngộ cho người có công kèm cặp chuyển giao tri thức cho thành viên khác trong tổ chức...).

Tuy nhiên, *cần đặc biệt lưu ý rằng sự trao đổi, chia sẻ tri thức phải dựa*

trên nguyên tắc dân chủ, bình đẳng, không áp đặt, không vội phê phán, thực sự tôn trọng trải nghiệm và kiến thức, kinh nghiệm của mỗi người chứ không phụ thuộc vào trình độ, địa vị, tuổi tác, quyền lực... Muốn vậy, người đóng vai trò điều phối/điều hợp trong các cuộc họp/cuộc trao đổi phải có kỹ năng điều hợp việc trao đổi, chia sẻ ý kiến. Người lãnh đạo có vai trò tạo cơ chế, điều kiện, sự ủng hộ, khích lệ để có nhiều không gian giao tiếp (“ba”) như vậy được hình thành và duy trì, phát triển trong tổ chức. Bản thân nhà lãnh đạo cũng phải là thành viên chủ động, tích cực tham gia vào các “ba” như vậy. Với những nhiệm vụ thực tiễn khác nhau của tổ chức, nhà lãnh đạo cần biết lựa chọn, mời những người có vốn tri thức ẩn phù hợp (cả ở trong và ngoài tổ chức) tham gia vào các “ba” phù hợp để sự tương tác giữa các thành viên trong “ba” tạo nên tri thức mới. Sau đó, nhà lãnh đạo cũng phải là người khuyến khích và tạo điều kiện cho việc thử nghiệm ứng dụng tri thức mới trong tổ chức để kiểm chứng và phát triển nó, tích hợp tri thức mới vào hoạt động của tổ chức.

4. Xây dựng văn hóa tổ chức

4.1. Văn hóa tổ chức và nguồn gốc của văn hóa tổ chức

Trong vài thập niên gần đây, các nhà nghiên cứu tổ chức đã dùng từ “văn hóa” để mô tả các giá trị đã được tổ chức đồng thuận, các chuẩn mực và các phương thức hành động mà tổ chức đã đề ra xoay quanh việc ứng xử với con người và môi trường. Cũng có nhiều định nghĩa khác nhau về văn hóa tổ chức. Nhưng nhìn chung các quan niệm đều thống nhất ở chỗ: *Văn hóa tổ chức được mô tả như một tập hợp các giá trị, niềm tin, quy chuẩn hành vi ứng xử và cách thức hoạt động được các thành viên trong tổ chức cùng chia sẻ và cùng thực hiện.* Văn hóa tổ chức, vì thế, vừa góp phần *quy định mô hình hoạt động của tổ chức và cách ứng xử của các thành viên* trong tổ chức đó vừa góp phần “*định dạng sự khác biệt của tổ chức*” trong môi trường xã hội đa dạng.

Văn hóa tổ chức liên quan đến toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần của một tổ chức. Nó biểu hiện trước hết trong tầm nhìn, sứ mạng, mục tiêu, triết lý, các giá trị, phong cách lãnh đạo, quản lý, bầu không khí tâm lý. Thể hiện thành một hệ thống các chuẩn mực, các giá trị, niềm tin, quy tắc ứng xử được xem là tốt đẹp và được mỗi người trong tổ chức chấp nhận.

Văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng trong tạo ra lối tư duy và khuôn mẫu hành động cho các thành viên trong tổ chức. Văn hóa định hướng và kiểm soát hành vi của các thành viên trong tổ chức, thông qua các chuẩn mực chung đã được duy trì trong nhóm. Các cơ chế sơ cấp và cơ chế thứ cấp của sự chuyển hóa quan điểm, giá trị và niềm tin của người lãnh đạo thành văn hóa tổ chức.

Có một số cách để phân loại các yếu tố cấu thành văn hóa tổ chức, như yếu tố vật thể, phi vật thể... Song có nhiều nhà nghiên cứu tán đồng theo cách phân chia của của Edgar H. Schein với việc chia văn hóa tổ chức bao gồm 3 cấp độ: 1) Những sản phẩm nhân tạo (Những quá trình và cấu trúc hữu hình - Artifacts), 2)

Hệ thống giá trị được tuyên bố (Espoused values); 3) Những giả định căn bản làm nền tảng (Những quan niệm chung được các thành viên thừa nhận - Basic underlying assumptions)²².

Văn hóa tổ chức, về cơ bản, đều xuất phát từ 3 nguồn gốc:

Thứ nhất, các niềm tin, giá trị và giả định của những người sáng lập tổ chức.

Thứ hai, các trải nghiệm học hỏi được của các thành viên trong quá trình tổ chức hình thành và phát triển.

Thứ ba, những niềm tin mới, giá trị mới và giả định mới được các thành viên mới hay người lãnh đạo mới đưa vào.

5.2.4.2. Quy trình xây dựng văn hóa tổ chức

Mô hình xây dựng văn hóa tổ chức dựa trên 11 bước của hai tác giả Julie Heifetz & Richard Hagberg xây dựng:

(1) Nghiên cứu môi trường và các yếu tố ảnh hưởng để hoạch định một chiến lược phát triển phù hợp với tương lai.

(2) Xác định đâu là giá trị cốt lõi làm cơ sở cho thành công của bản thân tổ chức.

(3) Xây dựng tầm nhìn – mục tiêu sẽ vươn tới.

(4) Đánh giá văn hóa hiện tại và xác định những yếu tố văn hóa nào cần thay đổi.

(5) Tập trung nghiên cứu, đề xuất giải pháp làm gì và làm thế nào để thu hẹp khoảng cách của những giá trị văn hóa hiện có và văn hóa tương lai đã hoạch định.

(6) Xác định vai trò của lãnh đạo trong việc dẫn dắt thay đổi và phát triển văn hóa tổ chức.

(7) Soạn thảo một kế hoạch, một phương án hành động cụ thể, chi tiết tới từng đơn vị thành viên và trực thuộc.

(8) Phổ biến nhu cầu thay đổi, viễn cảnh tương lai cho toàn thể nhân viên để cùng chia sẻ.

(9) Có giải pháp cụ thể giúp các đơn vị nhận thức rõ những trở ngại, khó khăn của sự thay đổi một cách cụ thể, từ đó, động viên, khích lệ các cá nhân mạnh dạn từ bỏ thói quen cũ không tốt, chấp nhận vất vả để có sự thay đổi tích cực hơn;

(10) Thể chế hóa, mô hình hóa và củng cố sự thay đổi văn hóa ở các đơn vị thành viên và trực thuộc.

(11) Thường xuyên đánh giá văn hóa tổ chức và thiết lập các chuẩn mực mới, những giá trị mới mang tính thời đại; đặc biệt là các giá trị học tập không

²² Schein, E.H. (1996), Culture - The missing concept in organization studies, Administrative Science Quarterly, Vol 41, 2. p. 229.

ngừng và tuyên truyền các chuẩn mực mới.

Những người lãnh đạo sáng lập tổ chức thường tập hợp các thành viên, thiết kế tổ chức và vận hành tổ chức dựa trên các niềm tin, giá trị và giả định của mình. Các nhà lãnh đạo sáng lập thường *chủ động* tuyên truyền, giáo dục, đề ra các nguyên tắc, chuẩn mực, các hình thức thưởng – phạt,... để các niềm tin, giá trị và giả định của mình được hiện thực hóa trong đời sống thực tiễn của tổ chức. Sau đó, qua những thành công và thất bại, từ các trải nghiệm, những kinh nghiệm đúc rút, học hỏi được trong quá trình tương tác giữa tổ chức với môi trường và giữa các thành viên trong nội bộ tổ chức cũng sẽ có thể *tự hình thành* nên một số giá trị mới, chuẩn mực mới, nguyên tắc mới sao cho phù hợp hơn với môi trường, hoàn cảnh mà tổ chức đang tồn tại. Đặc biệt, những người lãnh đạo mới, các thành viên mới của tổ chức, xuất phát từ một “nền văn hóa khác” có thể đem vào tổ chức những giá trị mới, niềm tin mới, giả định mới mà họ đã từng thực hành và chứng nghiệm là có ích để tạo nên sự “giao thoa” và “hội nhập” nhằm phát triển văn hóa tổ chức.

5. Đánh giá và sử dụng cán bộ

Đánh giá và sử dụng cán bộ là vấn đề cốt lõi trong công tác cán bộ. Về thực chất đây là khoa học về con người, là công tác với con người, với những nhân cách của cán bộ, nhân viên khác nhau. Thực tiễn cho thấy, không ít trường hợp, do thiếu hiểu biết những kiến thức về tâm lý học cho nên trong đánh giá, nhìn nhận và sử dụng cán bộ còn bị mắc bệnh *cảm tính* và *cảm tình*. Cảm tính thể hiện ở chỗ: quan liêu không sâu sát, nghe một chiều, thông tin không chính xác, lẫn lộn bản chất và hiện tượng, kinh nghiệm chủ nghĩa, phiến diện chủ quan, chỉ đọc lý lịch, tùy tiện đơn giản. Cảm tình thể hiện ở chỗ: làm việc thiếu công tâm, yêu nên tròn, ghét nên méo, định kiến hẹp hòi, nể nang nhân nhượng, cục bộ địa phương, xem nhẹ việc chung hơn tình riêng, thích được lòng hơn được việc... Những thiếu sót trong công tác tổ chức cán bộ thường dẫn đến hậu quả hết sức nặng nề, thậm chí không ít trường hợp còn dẫn đến sai lầm trong lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội.

5.1. Đánh giá cán bộ

a) Nội dung đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là đánh giá nhân cách của cán bộ, thông qua công việc được giao và hiệu quả thực hiện công việc. Trước khi tuyển dụng, bố trí, đề bạt cán bộ cần đánh giá đúng và khách quan những nội dung cơ bản sau đây:

Một là, tiểu sử và những cứ liệu bên ngoài của cán bộ.

Tiểu sử đó là những cứ liệu mô tả chung về con người, là những thông tin rất quan trọng. Tuy nhiên, bản thân những thông tin này chưa cung cấp cho chủ thể đánh giá một ý niệm đầy đủ về cán bộ. Những cứ liệu khách quan khác như tuổi tác, dáng vẻ, nói năng, ảnh hưởng lớn đến sự tiếp nhận hay không tiếp nhận một cán bộ nào đó về mặt tình cảm của chúng ta. Thông thường khi mới gặp gỡ một người nào đó, con người ta thường cố tìm hiểu thế giới bên trong của người đó thông qua một số đặc điểm diện

mạo bên ngoài. Tuy nhiên, quá tin vào tướng mạo, đáng về bề ngoài cũng có thể dẫn đến sai lầm khi đánh giá con người.

Kết hợp nghiên cứu lịch sử, tiểu sử hồ sơ với phương pháp quan sát trong hoạt động, quan sát qua cử chỉ, ánh mắt, điệu bộ, dáng đi, nụ cười... chúng ta có thể thu được những hiểu biết đáng tin cậy về người cán bộ.

Hai là, lập trường, tư tưởng chính trị của cán bộ.

Lập trường, tư tưởng chính trị là một nội dung quan trọng khi đánh giá cán bộ. Nó không chỉ thể hiện xu hướng về thế giới quan, nhân sinh quan, về sự trung thành đối với lợi ích và mục tiêu của giai cấp, dân tộc mà còn cho chúng ta biết xu hướng của các đặc điểm tâm lý cũng như biểu hiện về hành vi của con người.

Việc đánh giá về lập trường, tư tưởng, chính trị của cán bộ có thể nhìn nhận qua các yếu tố sau:

- Đánh giá qua mức độ nhận thức, sự biểu hiện dứt khoát và đúng đắn về thái độ và hành vi của cá nhân trong lĩnh vực hệ tư tưởng, chính trị.
- Đánh giá quan điểm sống và làm việc, hệ thống động cơ, quan điểm về quản lý con người, về định hướng giá trị.
- Đánh giá qua khả năng nhận thức, bảo vệ và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh.

Ba là, hệ thống thái độ và hành vi cá nhân.

Bản chất con người được bộc lộ rất rõ nét trong thái độ và hành vi của họ. V.I. Lênin căn dặn: Phán đoán về con người không căn cứ vào bộ áo hào nhoáng họ tự khoác cho họ - hoặc vào cái tên kêu họ tự đặt cho họ, mà căn cứ vào vào cách họ hành động, vào những tư tưởng mà họ truyền bá.

Đánh giá hệ thống thái độ cần tập trung vào các lĩnh vực sau:

- Thái độ đối với người khác thể hiện ở việc chú ý đến tính chất của mối quan hệ với mọi người như: xu hướng lý tưởng hóa người khác, ca ngợi hay phê phán, vồn vã hay lạnh nhạt, thích có quyền hành hay ưa phục tùng...
- Thái độ đối với công việc thể hiện ở quan điểm về lao động như thế nào, ưa thích công việc gì?, hăng say hay ỷ oải; tự giác hay bị ép buộc; chuyên sâu hay hời hợt; thích sáng tạo trong lao động hay thụ động ỷ lại, trông chờ...
- Thái độ đối với bản thân thể hiện ở thái độ đối với sinh hoạt thể chất và tâm lý như định hướng sự quan tâm; mức độ nhận biết và sự tinh tế về điều từng trải...
- Thái độ đối với gia đình thể hiện ở sự quan tâm hay thờ ơ, ghét bỏ; hình thức quan hệ gia đình (thuận hòa, dân chủ hay độc đoán; nhẹ nhàng, thân ái hay thô lỗ; cầu kỳ, cẩn thận hay cầu thả, bừa bãi...).
- Cách ứng xử của hành vi: ổn định hay thiếu ổn định; linh hoạt hay cứng nhắc; có khả năng kiềm chế hay dễ bị kích động; có khả năng điều khiển hành vi của bản thân

hay không.

Bốn là, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn của cán bộ.

- Xem xét quá trình học trong nhà trường? hiểu biết rộng hay hẹp, sâu hay nông cạn?

- Chú ý thiên hướng, năng khiếu về lĩnh vực gì? Trình độ năng lực trí tuệ; khả năng quan sát, trí nhớ, trí tưởng tượng; nhận thức nhanh hay chậm; khả năng phán đoán; khả năng giải quyết vấn đề lý luận?

- Có khả năng tư duy về lĩnh vực nào? Tư duy về chính trị hay kinh tế, tư duy kỹ thuật... ra sao? Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý thì xem xét khả năng tư duy lãnh đạo; khả năng ra quyết định lãnh đạo. Ngoài ra còn chú ý đến tư duy sâu sắc hay hời hợt, sáng tạo hay máy móc, độc lập hay thụ động, linh hoạt hay trì trệ...

Đánh giá về năng lực hoạt động thực tiễn cần chú ý đến sự cần mẫn, chăm chỉ hay thờ ơ; khối lượng và chất lượng công việc; khả năng linh hoạt, sáng tạo; sự nhạy cảm về tổ chức, tính “linh cảm” trước một vấn đề đặt ra buộc người lãnh đạo, quản lý cần phải giải quyết. Đó là khả năng nắm bắt được đặc điểm tâm lý của người khác như tâm lý cấp trên, cấp dưới, tâm lý chung của nhân dân nơi địa bàn mình phụ trách.

Năm là, hiệu quả công tác của cán bộ.

Hiệu quả công tác không chỉ thể hiện ở kết quả làm việc có thể định lượng được mà còn thể hiện ở mức độ uy tín của người cán bộ trong và ngoài cơ quan; khả năng gây ảnh hưởng tới người khác cũng như thái độ, tình cảm của mọi người. Không phải bao giờ con người cũng bộc lộ hết và đầy đủ tất cả những gì họ có, nhất là đời sống tâm lý của họ. Chính vì thế khi đánh giá con người phải đảm bảo nguyên tắc khách quan, công bằng, dân chủ, phát triển; phải xuất phát từ mục đích vì con người, vì sự phát triển của con người.

Để đánh giá chính xác cán bộ, cần phải xem xét về lai lịch trong quá khứ cũng như quá trình trưởng thành của họ. Nói cách khác phải biết kết hợp giữa quá khứ, hiện tại và tương lai của họ thành một thể thống nhất, liên tục, sau đó mới tiến hành khảo sát và nhận biết con người từ thể thống nhất này. Ngoài ra, các nhà lãnh đạo cần phải biết thu thập những hành vi, dấu hiệu điển hình bên ngoài để nhận ra các đặc điểm trong nhân cách của cán bộ.

b) Phương pháp đánh giá cán bộ

Để đánh giá chính xác cán bộ phải sử dụng một số phương pháp khác nhau chứ không chỉ được dùng một phương pháp, bởi mỗi phương pháp có những ưu điểm và hạn chế nhất định. Kết hợp các phương pháp đánh giá con người như: phương pháp quan sát, phương pháp phỏng vấn, trò chuyện, phương pháp điều tra bằng các bảng câu hỏi, phương pháp nghiên cứu qua tiểu sử và sản phẩm hoạt động của cá nhân được đánh giá, phương pháp thực nghiệm, phương pháp trắc nghiệm tâm lý (test)... thì ta mới có thể tin rằng sự đánh giá con người mới là

tương đối chính xác.

c) Những quy luật tâm lý - xã hội cần tránh khi đánh giá cán bộ

Để đảm bảo tính trung thực, khách quan trong đánh giá cán bộ cần tránh bị ảnh hưởng bởi các quy luật tâm lý - xã hội sau đây:

- Quy luật “*yêu nên tốt ghét nên xấu*”, là để chỉ sự yêu ghét do quan niệm nhận thức mà thành, nó làm cho con người ta mất đi cái đúng đắn trong hành vi, ứng xử, đối xử thiên lệch, thiếu khách quan đối với người khác. Do đó, cần tránh thiên vị trong đánh giá cán bộ. Không dùng các phẩm chất và năng lực của mình làm thước đo để đánh giá người khác; không nên chỉ tập trung đánh giá con người theo tính chất nhiệm vụ của tổ chức mà ít quan tâm hoặc nương nhẹ việc thực hiện các tiêu chuẩn khác mà trong yêu cầu đánh giá, chúng đều quan trọng.

- Quy luật “*ấn tượng ban đầu*”, quy luật này khiến cho một số người làm công tác cán bộ quá y lại vào kinh nghiệm của mình để đánh giá con người, điều đó sẽ làm méo mó thông tin về đối tượng được đánh giá, đôi khi làm lẫn giữa hiện tượng và bản chất, khí chất và tính cách cá nhân; không tìm hiểu kỹ động cơ của hành vi cá nhân. Không biết lắng nghe ý kiến của người khác, không thể tiếp nhận những sự việc mới nảy sinh.

- Quy luật “*Hiệu ứng mới nhất*”: nghĩa là dùng những ấn tượng mới nhất để thay thế cho toàn bộ quá trình diễn biến từ trước tới lúc đánh giá, coi trọng đánh giá về sau hơn đánh giá trước đó.

Để đánh giá chính xác cán bộ, cần phải xem xét về lai lịch trong quá khứ cũng như quá trình trưởng thành của họ. Nói cách khác phải biết kết hợp giữa quá khứ, hiện tại và tương lai của họ thành một thể thống nhất, liên tục, sau đó mới tiến hành khảo sát và nhận biết con người từ thể thống nhất này. Ngoài ra, các nhà lãnh đạo cần phải biết thu thập những hành vi, dấu hiệu điển hình bên ngoài để nhận ra các đặc điểm trong nhân cách của cán bộ.

Tóm lại, đánh giá đúng đắn cán bộ là một trong những yêu cầu quan trọng hàng đầu, vì chỉ có trên cơ sở đánh giá đúng thì mới sử dụng đúng người, sắp xếp bố trí đúng người, đúng việc, mới có thể lựa chọn được cán bộ xứng đáng với vị trí công việc mà họ sẽ đảm nhiệm. Trong việc đánh giá cán bộ thì chủ thể đánh giá (người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức cán bộ) có vai trò quan trọng. Họ phải là người chí công vô tư, có kiến thức và kinh nghiệm đánh giá con người. Người làm công tác cán bộ phải biết và xử lý mọi sự lừa dối, người không trung thực, đồng thời phải biết đánh giá và trọng dụng người trung thực. Nhất thiết phải quán triệt quan điểm của Đảng ta là: “*Hàng năm hoặc khi chuẩn bị đề bạt, luân chuyển, điều động công tác đối với cán bộ, tiêu chí quan trọng để đánh giá, xếp loại tổ chức và cán bộ, đảng viên là chương trình hành động của tập thể và cá nhân; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; kết quả thực hiện cam kết rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống; tự phê bình và phê bình; sự nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý; hiệu quả đấu tranh, khắc phục suy thoái, “tự diễn biến”,*

"tự chuyển hoá"²³.

5.2. Sử dụng cán bộ

Sử dụng cán bộ cũng là một khâu rất quan trọng trong công tác cán bộ, vì nó góp phần trực tiếp xây dựng nên một đội ngũ cán bộ hùng hậu, những người đưa chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước thành hiện thực trong cuộc sống.

a) Sử dụng cán bộ phải có quan điểm và động cơ đúng đắn

Con người là vốn quý nhất. Quan điểm và động cơ dùng người đúng đắn được thể hiện như sau:

- Dùng người phải vì hạnh phúc, vì sự phát triển của con người, phải trên quan điểm nhân văn, khi dùng người không thể biến con người thành công cụ, phương tiện để đạt mục đích cho mình. Dùng người phải quan tâm đến con người đến nhu cầu lợi ích của con người. Từ khi ra đời đến nay, Đảng ta rất quan tâm đến công tác cán bộ. Xuất phát từ quan điểm "con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội", Đảng ta luôn chú trọng thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về dùng cán bộ:

"- Mình phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cán bộ bị bỏ rơi.

- Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa.

- Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp họ tiến bộ.

- Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt.

- Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình.

Mục đích khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ"²⁴.

- Hiệu quả của việc dùng người phụ thuộc vào cách của người dùng. Lẽ thường ở đời cho thấy "gieo hạt nào ăn quả ấy". Cũng như trong dùng người cũng vậy, phải dám dùng người ngay thẳng, trung thực, có tài, tránh dùng những kẻ xu nịnh, bất tài. Từ nguyên tắc chung đó để xác định rõ trách nhiệm chính của các cấp ủy đảng, của người lãnh đạo các tổ chức trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay.

b) Sử dụng cán bộ phải biết phát huy cái hay và hạn chế cái dở của họ

Dùng người muốn hiệu quả phải theo phương châm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: phát huy cái hay của người và hạn chế cái dở của người. Lúc sinh thời,

²³ Đảng cộng sản Việt Nam, Nghị quyết Hội nghị lần thứ Tư Ban chấp hành Trung ương khóa XII, 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.*

²⁴ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, Tập 5, tr. 318.

Người từng căn dặn: "phải giúp cán bộ cho đúng – Phải luôn luôn dùng lòng nhân ái mà giúp đỡ, lãnh đạo cán bộ. Giúp họ sửa chữa những chỗ sai lầm. Khen ngợi họ lúc họ làm được việc..."²⁵, "... Khi họ sai thì dùng cách "thuyết phục" giúp họ sửa chữa. Không phải một sai lầm to lớn, mà đã vội cho họ là "cơ hội chủ nghĩa", đã "cảnh cáo", đã "tạm khai trừ". Những người quá đáng như thế đều không đúng"²⁶. "Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao cho tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ"²⁷.

c) Sử dụng cán bộ phải biết phát huy khả năng của các thế hệ, lứa tuổi, thâm niên công tác chuyên môn khác nhau

Cán bộ ở các lứa tuổi khác nhau có trình độ năng lực, hoàn cảnh, tâm sinh lý, quá trình cống hiến không giống nhau. Sử dụng kết hợp cán bộ già với cán bộ trẻ là một khía cạnh quan trọng của nguyên tắc cơ cấu trong nghệ thuật dùng người, nhưng đây cũng là một công việc hết sức nhạy cảm. Đặc biệt, khi mà đang diễn ra quá trình chuyển tiếp thế hệ cán bộ lãnh đạo nhưng vẫn phải đảm bảo tính kế thừa và tính liên tục.

Đối với cán bộ nhiều tuổi thì sự hạn chế của tuổi tác dần dần xuất hiện, năng lực tiếp thu có hạn, thiếu năng động; thậm chí ở một số người xuất hiện sự ghen tị, trách móc cán bộ, xuất hiện tâm lý lo sợ chuyển sang công việc mà quyền lợi ít, lãnh đạo không coi trọng họ trong công việc... Tuy nhiên ở lớp người nhiều tuổi họ lại là người có nhiều kinh nghiệm trong cuộc sống, công tác mà có thể sách vở chưa tổng kết được. Họ có sự tự trọng cao. Vì vậy người sử dụng cán bộ cần có biện pháp tác động phù hợp: không nên ngại giao việc, tỏ cho họ thấy một số công việc phải có họ thì mới thực hiện tốt được; ngay đối với người cao tuổi tỏ ra thờ ơ, câu thả... thì cũng không nên giáo dục họ nhất là trước đông người, nên gặp riêng động viên để họ nêu kiến nghị, trên cơ sở đó tìm cách giải quyết tối ưu.

Cán bộ trẻ tuy kinh nghiệm công tác còn thiếu, nhưng họ có kiến thức tiên tiến lại không bị chi phối bởi hoàn cảnh quen thuộc, dễ bắt nhịp với cái mới, lại đang sung sức, phần lớn họ đều có tính tích cực, hăng hái, họ đều mong muốn làm cái gì đó trong hoàn cảnh mới, cương vị mới, nên họ dễ phát hiện ra vấn đề mà người cũ không nhìn thấy cho nên họ dám thử nghiệm những giải pháp mới, táo bạo. Cán bộ trẻ chính là lớp người tiếp tục đưa cơ quan, đơn vị tiến lên. Nếu cán bộ lớn tuổi là người có nhiều kinh nghiệm, mang truyền thống của cơ quan, đơn vị và tạo ra sự ổn định thì *cán bộ trẻ sẽ là người kế tục các kinh nghiệm truyền thống tốt đẹp, phát triển sáng tạo chúng và tăng cường tính năng động cho cơ quan đơn vị*. Vì vậy người sử dụng phải đánh động trái tim nhiệt tình của họ bằng sự cởi mở, chân thành, khích lệ họ. Ngay từ đầu cần cho họ hiểu về cung cách, nguyên tắc làm việc, tạo mọi điều kiện giao việc để họ thể hiện (tránh chỉ giao việc vặt hoặc để họ ngồi nhìn người khác làm).

²⁵ Hồ Chí Minh, *Sđd*, tr. 275.

²⁶ Hồ Chí Minh, *Sđd*, tr. 276-277.

²⁷ Hồ Chí Minh, *Sđd*, tr. 279.

d) Vận dụng quy luật tương hợp tâm lý (dung hợp nhóm) trong sử dụng cán bộ

Ông cha chúng ta có câu: "Nồi nào vung ấy" ý muốn nói đến tương hợp. Các nghiên cứu về tâm lý xã hội ở nhiều nước đã cho thấy sự tương hợp và không tương hợp giữa các thành viên trong tổ chức có ý nghĩa hết sức quan trọng trong công tác tổ chức. Nếu tạo ra được sự tương hợp tâm lý tối ưu sẽ nhân sức mạnh của những con người trong tổ chức gấp nhiều lần. Ngược lại nếu không có sự tương hợp sẽ dẫn đến bất đồng, xung đột, làm cho tổ chức rời rạc, kém sức mạnh.

Sự tương hợp tâm lý giữa các thành viên trong tổ chức đó là sự kết hợp những phẩm chất, năng lực và trình độ của các thành viên một cách tốt nhất để đạt hiệu quả làm việc cao và có được bầu không khí tâm lý dễ chịu. Muốn vậy phải lựa chọn các cán bộ sao cho mặt mạnh của người này thì hạn chế (hay bổ sung) cho mặt yếu của người kia. Ví dụ, một đơn vị trực tiếp sản xuất không thể bố trí gồm toàn những người "nóng như lửa" hoặc toàn những người có tính khí ưu tư. Bên cạnh nhiều đồng chí có đầu óc thực tiễn sắc sảo thì cũng nên có một, hai người có tư duy lý luận cao... Vì vậy khi sắp xếp con người vào một cơ quan, đơn vị, ngoài phẩm chất năng lực của cá nhân phù hợp với yêu cầu của công việc; thì người ta cũng thường xem xét các khía cạnh của sự tương hợp tâm lý như: tương hợp về sinh lý - thể chất, tương hợp về tâm - sinh lý, đạo đức.

Sự tương hợp về mặt tâm - sinh lý thấy rõ ở những người có tính khí khác nhau. Trong mỗi nhóm, nên có những người với tính khí khác nhau. Nhưng số người có tính khí nào sẽ chiếm số đông thì phải căn cứ vào yêu cầu công việc chung của nhóm.

Về mặt tâm lý thì sự dung hợp về tính cách là quan trọng nhất. Những người mà có thái độ giống nhau với công việc, với người khác, với bản thân thì thường dễ hợp nhau hơn. Những nét tính cách như: cởi mở, chân thành, thương người, giản dị, khiêm tốn dễ tạo sự dung hợp nhóm. Trái lại sự bẳn tính, lắm lì, kiêu căng, ích kỷ... đều cản trở sự dung hợp.

Các quan hệ riêng tư giữa người lãnh đạo, cấp dưới với nhau cũng là nhân tố ảnh hưởng tới dung hợp nhóm: các quan hệ riêng tư có thể quy về một trong ba tính chất thiện cảm, ác cảm và trung tính (dửng dưng, lạnh nhạt...) những quan hệ này mang đậm tính cảm xúc cá nhân. Thiện cảm, ác cảm hay trung tính đều có thể đúng đắn hoặc sai lệch, vì nó phụ thuộc vào lý tưởng, thế giới quan của mỗi người, vào các chuẩn mực đạo đức của họ đúng hay chưa đúng. Tuy thiện cảm là một cảm tính tự nhiên của con người đối với những người xứng đáng được tin cậy, được yêu mến, nhưng điều đó cũng không loại trừ việc một số người, trước hết là người lãnh đạo, có những cái thiện cảm sai lệch (nảy sinh do là người thân hoặc thường rủ đi nhậu nhẹt...) nên hay bao che cho nhau trong công tác. Vì vậy *phải tiến hành giáo dục cho mọi thành viên trong tập thể xây dựng các quan hệ thiện cảm dựa trên cơ sở chuẩn mực đạo đức và thế giới quan khoa học*. Khi sắp xếp một người lãnh đạo phụ trách một cơ quan, đơn vị nào đó thì ta cần phải cân nhắc xem người đó có đủ khả năng để xác lập được một tập thể có một hệ thống

quan hệ đúng đắn và tốt đẹp hay không. Đặc biệt là khi ở tập thể đó đang tồn tại những quan hệ chưa đúng (như lơ là công tác, ác cảm lẫn nhau là phổ biến).

Có nhiều khía cạnh dung hợp nhóm. Chọn tham số nào là chủ yếu thì phải căn cứ vào yêu cầu hoạt động của nhóm mình. Các tham số chủ yếu của một tập thể lãnh đạo là động cơ làm việc và năng lực của mỗi người lãnh đạo có dung hợp nhau hay không. Sự dung hợp nhóm không phải là mãi mãi, *nó có thể thay đổi, có thể bị phá vỡ*. Cho nên, cần có sự thay đổi một vài người trong nhóm khi thấy sự dung hợp sắp bị phá vỡ. Không để một người giữ một chức vụ quá lâu ở một cơ quan, đơn vị cũng có tác dụng tương tự điều này. Những người có cá tính mạnh mẽ, độc đáo cũng thường khó khăn dung hợp với nhau được lâu.

Một tập thể có sự dung hợp nhau về mọi cấp độ thì nhiệm vụ nào cũng hoàn thành, khó khăn nào cũng vượt qua.

e) Sử dụng cán bộ phải chú ý tính ổn định với tính cơ động hợp lý

Tính ổn định cho phép giữ lại trong một cơ quan, đơn vị một số cán bộ cũ trong thời gian tương đối lâu dài để tạo điều kiện cho họ suy nghĩ và tổ chức thực hiện được các nhiệm vụ quản lý, lãnh đạo cơ bản lâu dài, có thể đưa tới những chuyển biến căn bản ở đơn vị này. Đây thường là những cán bộ nòng cốt và cán bộ "tâm chiến lược" của cơ quan, đơn vị, và còn là các cán bộ chuyên môn, khoa học kỹ thuật cao. Nhưng tính ổn định cũng có mặt trái của nó như tồn tại tâm lý thói quen suy nghĩ và hành động theo nếp cũ, tác phong gia trưởng, tâm lý ngại thay đổi, e sợ cái mới... Vì thế mà phải kết hợp với tính cơ động, tức là phải thực hiện sự đề bạt, luân chuyển cán bộ một cách có kế hoạch và tổ chức.

g) Sử dụng cán bộ phải theo quy luật biến thiên tâm lý

Trong một tổ chức không thể có toàn người tài, và lại nếu có chưa chắc sử dụng đã có hiệu quả. Để đạt được hiệu quả cao cũng không thể dùng toàn người kém, người phục tùng hoặc người cơ hội. Như Mặc tử đã nói, "Người nào bắt cúi thì cúi, bắt ngừng thì ngừng, như thế khác gì cái bóng? Để thì im, gọi thì thưa khác gì tiếng vang. Quan lại mà dùng những kẻ như bóng như vang thì có ích gì? Người nào ngôn ngữ, hành vi như bóng như vang thì: một là người ngu xuẩn, hai là người xiểm nịnh". Do vậy, vấn đề then chốt trong phép dùng người là phải khơi dậy được tiềm năng sáng tạo của mỗi cá nhân. Để làm được điều đó, cần sử dụng theo cách thức sau:

Thứ nhất, ở mỗi con người không phải lúc nào cũng có khả năng nhận thức, tư duy và hành động sáng tạo vì đôi khi bị kìm hãm bởi những "chiếc khóa" vô hình. Do vậy, người lãnh đạo, quản lý cần phải biết mở những chiếc khóa đó bằng cách khơi gợi ý thức sáng tạo của tất cả mọi người không phân biệt lứa tuổi, trình độ, cấp bậc hoặc là nhắc nhở mọi người chú tâm vào công việc mà mọi người có khả năng nhất, không tự ti, biết lắng nghe có chọn lọc, phê phán ý kiến, kinh nghiệm của người khác.

Thứ hai, người lãnh đạo cần tạo điều kiện, cơ hội cho mọi người tự khẳng

định bản thân, thi thố tài năng.

Thứ ba, cần khuyến khích, động viên, coi trọng mọi sáng kiến của tất cả mọi người trong và ngoài tổ chức từ đó tìm ra những ý tưởng tốt nhất.

Thứ tư, tiến hành trao đổi, hợp tác, bổ túc kinh nghiệm, tri thức cho nhau tạo ra môi trường cạnh tranh, thi thố tài năng lành mạnh.

h) Sử dụng cán bộ cần chú ý các chế độ, quy định về sử dụng cán bộ

Sử dụng cán bộ trong lãnh đạo có hiệu quả là một công việc khó khăn, phức tạp. Khi sử dụng cán bộ cần thực hiện một số chế độ cụ thể như sau:

** Một là, chế độ thưởng phạt nghiêm minh*

Thực chất đây là những quy định động viên về mặt vật chất và tinh thần đối với những cá nhân có thành tích đóng góp lớn cho tổ chức, cho xã hội, làm việc có hiệu quả cao, có uy tín và có tác dụng với những người xung quanh, đồng thời nhằm phê bình, khiển trách, xử phạt những cá nhân mắc sai lầm, hiệu quả hoạt động kém, có ảnh hưởng tiêu cực đến chính trị tư tưởng, kinh tế.

Chế độ thưởng phạt được xây dựng theo từng mức độ và được cụ thể hóa trong từng tổ chức, từng lĩnh vực. Tuy nhiên, chế độ thưởng phạt trong sử dụng người tài cần được chú trọng không chỉ ở tiền thưởng, các danh hiệu mà còn ở chế độ tiền lương, chế độ làm việc, nhà ở...

** Hai là, chế độ quản lý, kiểm tra*

Để người tài phát huy được hết khả năng, sở trường của mình, trước hết phụ thuộc vào chế độ sử dụng, chế độ quản lý. Chế độ quản lý với cơ chế cũ, cứng nhắc, hình thức không những không phát huy được nhân tài mà còn kìm hãm sự đóng góp của nhân tài, làm thui chột nhân tài.

Chế độ kiểm tra không chỉ dừng ở mục đích đánh giá đúng về sự đóng góp của nhân tài để khen thưởng hay kỷ luật đúng đắn, kịp thời, phát huy được tính tích cực ở người tài mà còn hướng vào việc giám sát các tổ chức những người lãnh đạo sử dụng nhân tài như thế nào, tránh được những yếu tố tiêu cực trong công tác cán bộ. Ở nước ta hiện nay có nhiều hình thức kỷ luật như kỷ luật của Đảng, xử lý kỷ luật của chính quyền, xử lý pháp luật. Thực hiện chế độ kiểm tra nhằm đảm bảo vai trò lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ đặc biệt là hướng vào mục tiêu mà Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: phát huy cái hay của người, hạn chế cái dở của người.

** Ba là, chế độ luân chuyển*

Luân chuyển là một chế độ trong sử dụng cán bộ của Đảng ta. Mới đây nhất Đảng ta có Quy định số 98-QĐ/TW của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý. Đây là quy định đầu tiên của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ, cụ thể hóa Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về "Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước" và Nghị quyết số 11 của Bộ

Chính trị (khóa IX) về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý. Với mục đích tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và luân chuyển cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn; đổi mới mạnh mẽ công tác luân chuyển cán bộ, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng; ngăn chặn tiêu cực, tham nhũng, lợi ích nhóm, quan hệ dòng họ, thân quen... Quy định nêu rõ: Kết hợp luân chuyển với điều động, bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ trong toàn hệ thống chính trị; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu và cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ; tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ kết hợp chặt chẽ với bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp.

** Bốn là, chế độ nhiệm kỳ*

Là chế độ quy định thời gian bắt đầu và kết thúc cương vị của một cán bộ lãnh đạo quản lý hay một thành viên, một chuyên gia nào đó. Nghị quyết Đại hội IX của Đảng cũng quy định cương vị lãnh đạo chủ chốt từ cấp huyện trở lên không được quá hai nhiệm kỳ liên tiếp. Sử dụng nhân tài có nhiệm kỳ sẽ phát huy ở mức cao nhất năng lực, sức sáng tạo của con người. Điều này cũng tránh được những hạn chế của chế độ suốt đời.

Tóm lại, sử dụng cán bộ trong lãnh đạo là một trong những chức năng cơ bản của hoạt động lãnh đạo. Đây là vấn đề vô cùng khó khăn phức tạp, đòi hỏi vừa phải có tính khoa học, vừa phải có tính nghệ thuật. Để làm tốt công tác này đòi hỏi người lãnh đạo ở mọi cấp độ phải có động cơ, lập trường đúng đắn, có quan điểm vì con người, vì sự phát triển của con người và tổ chức. Mặt khác còn phải có năng lực tổ chức, phải được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ tổ chức, có khả năng trực giác, kiến thức sâu sắc về con người và kỹ năng hiểu, đánh giá con người.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Bá Dương (2014), *Khoa học lãnh đạo - Lý thuyết và kỹ năng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Vũ Dũng (2006), *Giáo trình Tâm lý học quản lý*, Nxb Đại học Sư phạm Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, Tập 5 (Đọc toàn bộ tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*).
4. Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh và Friedrich Ebert Stiftung (2013), *Kỹ năng lãnh đạo, quản lý*, Nxb Lý luận Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
5. John C. Maxwell (2011), *Phát triển kỹ năng lãnh đạo*, Nxb Lao động - Xã hội.
- Nguyễn Hải Khoát (1996), *Những khía cạnh tâm lý của công tác cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
6. Kotter John P. (Vũ Thái Hà, Lê Bảo Luân, Bùi Thu Hà dịch, 2012), *Dẫn dắt sự thay đổi (Leading change)*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Schein, Edgar H. (Nguyễn Phúc Hoàng dịch, 2010), *Văn hóa doanh nghiệp và sự lãnh đạo (Organization Culture and Leadership)*, Nxb Thời đại, Hà Nội.

CHUYÊN ĐỀ 5

TIẾP TỤC ĐỔI MỚI LÝ LUẬN CỦA ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP HIỆN NAY

GS, TS Trần Văn Phòng

Tại sao phải đổi mới lý luận của Đảng về công tác cán bộ?

- Công cuộc đổi mới của Đảng bắt đầu từ năm 1986 là công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, trong đó có đổi về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp;
- Xuất phát từ thực trạng công tác cán bộ còn những yếu kém, bất cập;
- Thực tiễn đòi hỏi phải đổi mới lý luận về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ.

1. Những hạn chế trong công tác cán bộ trước đổi mới (1986)

- Trong công tác tổ chức, khuyến điểm lớn nhất là sự trì trệ, chậm đổi mới công tác cán bộ. (VKĐH VI-tr.27).
- Việc lựa chọn, bố trí cán bộ vào các cơ quan lãnh đạo và quản lý các cấp còn theo một số quan niệm cũ kỹ, và tiêu chuẩn không đúng đắn, mang nặng hình thức, không xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và yêu cầu của công việc; (VKĐH VI-tr.27-28).
- Cách làm thiếu quy hoạch, chưa chú ý lắng nghe ý kiến của quần chúng. (VKĐH VI-tr.28)
- Công tác giáo dục và quản lý cán bộ, đảng viên thiếu chặt chẽ. (VKĐH VI-tr.27).

2. Đổi mới lý luận về công tác xây dựng cán bộ trong thời kỳ đổi mới

- **Đại hội VI** yêu cầu “Việc đổi mới cán bộ cần được thực hiện khẩn trương, kiên quyết nhưng tránh thay đổi vội vàng. Tránh lối đổi mới hình thức, chỉ căn cứ vào độ tuổi, bằng cấp, hoặc hiểu đổi mới chỉ đơn thuần là thay đổi người, chỉ trọng cán bộ mới, coi nhẹ cán bộ lâu năm có năng lực và phẩm chất”. (Văn kiện Đại hội VI, NxbST, 1987, t.132).
- Quan trọng là đổi mới quan điểm đánh giá cán bộ. “Lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị làm thước đo phẩm chất và năng lực, lấy nhu cầu nhiệm vụ làm căn cứ để bố trí cán bộ”. (Văn kiện ĐH VI, tr.132.)
- Kết hợp các độ tuổi, tuy nhiên hướng đến trẻ hóa; bảo đảm tính kế thừa, tính liên tục; khắc phục quan niệm đẳng cấp, tôn ti.
- Phải từ lợi ích của cách mạng, từ chính sách cán bộ thống nhất; từ yêu cầu nhiệm vụ mà chọn cán bộ.
- Chuẩn bị đội ngũ kế cận; chống quan liêu, cửa quyền trong công tác cán bộ.

Hình thành cơ chế quản lý cán bộ đúng đắn. (Trách nhiệm của cấp ủy; bảo đảm tính tập thể trong các quyết định về cán bộ; phân công, phân cấp quản lý cán

bộ phù hợp,..). (VK ĐH VI, tr.133-134.)

Đại hội VII đề ra nhiệm vụ cho công tác cán bộ:

- Làm trong sạch và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên; khai trừ ra khỏi đảng những đv thoái hóa, biến chất, không tha thiết với Đảng;

- Tiếp tục đổi mới cán bộ và công tác cán bộ; xây dựng cho được đội ngũ cán bộ vững mạnh, đồng bộ gồm cán bộ lãnh đạo chính trị, cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ kinh doanh, chuyên gia;

- Tiêu chuẩn chung: “có phẩm chất cách mạng và bản lĩnh chính trị vững vàng; có kiến thức và năng lực thực hiện đổi mới, biết tổ chức và điều hành công việc, trung thực, thẳng thắn; có lối sống lành mạnh, có khả năng đoàn kết, có phong cách dân chủ tập thể, có ý thức tổ chức kỷ luật, nói đi đôi với làm, được quần chúng tín nhiệm”. (vk ĐH VII, tr.99)

Đại hội VIII về công tác xây dựng cán bộ

- Đánh giá “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng bản thân, phai nhạt lý tưởng, mất cảnh giác, giảm sút ý chí, kém ý thức tổ chức kỷ luật, sa đọa về đạo đức và lối sống. Một số thoái hóa về chính trị, tuy rất ít những hoạt động của họ gây hậu quả hết sức xấu”. (VK ĐH VIII, tr.137)

- ĐH VIII yêu cầu “Khắc phục tình trạng một bộ phận cán bộ đảng viên sa sút phẩm chất đạo đức” (tr.141). Thực hiện “Bổ trí người đứng đầu tổ chức Đảng và cơ quan chính quyền cùng cấp; Thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ; Có quy chế công tác rõ ràng, chặt chẽ nhất là về công tác cán bộ”.. (tr.144).

- Chăm lo công tác cán bộ, sớm xây dựng chiến lược cán bộ. Đảng chăm lo công tác cán bộ cho cả hệ thống chính trị. (tr.145)

- “Bổ trí và sử dụng cán bộ phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn và sở trường. Đề bạt, bổ nhiệm đúng lúc, giao việc đúng tầm, thay thế kịp thời khi cần thiết. Xây dựng quy chế bầu cử có nhiệm kỳ, bổ nhiệm có thời hạn. Có chế độ cho cán bộ được từ chức hoặc rút chức để nhận công việc thích hợp” (VK ĐH VIII, tr.147)

- Xây dựng quy chế tuyển chọn cán bộ, tuyển chọn nhân tài.

- Có chính sách tiền lương, đãi ngộ, bảo vệ cán bộ đúng đắn,.. (VK ĐH VIII, tr.147)

NQTW 3 khóa VIII ngày 18/6/1997 về VỀ CHIẾN LƯỢC CÁN BỘ THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

- Lần đầu tiên thời kỳ đổi mới đánh giá toàn diện công tác xây dựng cán bộ; rút ra 5 bài học kinh nghiệm; đặc biệt đề ra 3 mục tiêu:

(i) Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững

vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giữ vững độc lập tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội.

(ii) Bảo đảm có đủ nguồn cán bộ để mỗi nhiệm kỳ có thể đổi mới khoảng 30%-40% số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể các cấp, cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang. Phấn đấu đến năm 2020 số người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên bằng khoảng 4% dân số cả nước.

(iii) Trước mắt chuẩn bị tốt nhân sự hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân, đại hội đảng các cấp và Đại hội toàn quốc lần thứ IX của Đảng.

Tiêu chuẩn chung (3):

- Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

- Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Cán bộ quản lý kinh doanh còn phải (3 tiêu chuẩn riêng):

- Hiểu biết sâu sắc các quan điểm kinh tế của Đảng. Có phẩm chất và đạo đức, cần kiệm, liêm chính, không lợi dụng chức quyền để tham ô, lãng phí, xa hoa.

- Có kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp, hiểu biết khoa học, công nghệ, pháp luật và thông lệ quốc tế.

- Có khả năng tổ chức kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế - xã hội.

Các ngành, các cấp căn cứ vào những tiêu chuẩn trên đây để xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của tất cả các loại cán bộ, công chức cho sát hợp. NQ này còn xây dựng quy chế đánh giá, bầu cử, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, học tập, v.v..

Đại hội IX về công tác xây dựng cán bộ:

- Xây dựng ĐNCB, trước hết là CBLĐ, QL các cấp, vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống; có trí tuệ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn, gắn bó với nhân dân.

- Có cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong dụng người tài – đức;

- Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ CB;

- Làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số.

- Thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ; cán bộ từ cấp huyện trở lên giữ một chức vụ lãnh đạo không quá 2 nhiệm kỳ. (VK ĐH IX -tr.141-143)

Đại hội X về công tác xây dựng cán bộ

- “Cán bộ phải là người có phẩm chất chính trị tốt, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, hết lòng phấn đấu vì lợi ích của nhân dân, của dân tộc; có bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước những khó khăn, thử thách; có năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao; có nhân cách và lối sống mẫu mực, trong sáng; có ý thức tổ chức kỷ luật cao, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân”(VK ĐH X-tr.136)

- Xây dựng ĐNCB đồng bộ, có cơ cấu hợp lý, chất lượng tốt, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế tiếp vững vàng. Chú ý đào tạo cán bộ nữ, cán bộ các dân tộc thiểu số; cán bộ xuất thân từ công nhân, chuyên gia trên các lĩnh vực.

- Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, bảo đảm thực sự dân chủ, khoa học, công minh. Khắc phục chủ nghĩa cá nhân.

Đại hội XI về công tác cán bộ- Xây dựng Đảng là then chốt (9 ý)

- Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH,HĐH; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ.

- Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trọng dụng những người có đức có tài.

- Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp.

- Làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực.

- Đánh giá cán bộ theo quy trình, nhất là lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu.

- Kịp thời thay thế cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút.

- Có cơ chế xử lý nghiêm các trường hợp chạy chức, chạy quyền, chạy bằng cấp, chạy chỗ, chạy tuổi, chạy huân chương.

- Thực hiện luân chuyển, tránh khép kín, cục bộ.

- Nghiên cứu ban hành thực hiện tốt chính sách xử dụng, quản lý cán bộ đảng viên có vấn đề về lịch sử chính trị. (VK ĐH XI-tr.261-262).

Đại hội XII về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ

- Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

- Lần đầu tiên yêu cầu thể chế hóa, cụ thể hóa các nguyên tắc về: “Quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ; quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa đức và tài; giữa kế thừa và phát triển; giữa sự quản lý thống nhất của Đảng với phát huy đầy đủ trách nhiệm của các cơ quan trong hệ thống chính trị; giữa thẩm quyền trách nhiệm cá nhân và tập thể; giữa phân cấp, phân quyền và kiểm tra, giám sát, kiểm soát để thực hiện thống nhất, đồng bộ trong Đảng và hệ thống chính trị”. (VK ĐH XII-tr.206).

- Tiếp tục tinh thần các ĐH trước, nhấn mạnh: Quán triệt và nghiêm túc thực hiện quan điểm Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý ĐNCB, đi đôi với phát huy quyền và trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ.

- Hoàn thiện các khâu trong công tác cán bộ, nhất là quy chế đánh giá đúng đắn, khách quan đối với cán bộ.

- Tăng tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ các dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ.

- Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. (VKĐH XII-tr.206-207).

HNTW 7 khóa XII ra NQ26-NQTW ngày 19/5/2018 VỀ TẬP TRUNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP, NHẤT LÀ CẤP CHIẾN LƯỢC, ĐỦ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC VÀ UY TÍN, NGANG TẦM NHIỆM VỤ

- Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị.

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn;

Quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hòa, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa xây và chống, trong đó xây là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, chống là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham

muu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt.

Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước: Nâng cao tính Đảng và ý thức tuân thủ pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả; từ 70 - 80% có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp ủy và tổ chức đảng các cấp. Tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt từ 20 - 25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đông bào dân tộc thiểu số, phải có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư.

Giải pháp (7 giải pháp):

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên
2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ;
3. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới;
4. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ;
5. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền;
6. Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ;
7. Nâng cao chất lượng công tác tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác tổ chức, cán bộ.

Đại hội XIII về công tác cán bộ

- Lần đầu tiên bổ sung nội dung xây dựng Đảng về cán bộ;
- Tăng cường xây dựng Đảng về cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu. (VKĐH XIII-tr.187)
- Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn, chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ.
- Xây dựng quy định về thẩm quyền của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền; xử lý nghiêm minh đồng bộ kỷ luật Đảng, kỷ luật nhà nước và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có vi phạm, kể cả đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu. (tr.187-188) Đây là điểm rất mới.
- “Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”. (VK ĐH XIII-Tr.187).

- Tiếp tục hoàn thiện cơ chế tạo động lực cho cán bộ phần đầu, toàn tâm, toàn ý với công việc. Coi trọng và làm tốt công tác bảo vệ cán bộ, bảo vệ chính trị nội bộ. Kiên quyết phòng, chống các biểu hiện bè phái, “lợi ích nhóm” và lợi dụng các phương tiện thông tin đại chúng để xuyên tạc sự thật, kích động, gây rối, chia rẽ làm mất đoàn kết nội bộ.

- NQTW4 Khóa XIII đề ra nhiệm vụ thí điểm chủ trương như:

i) Người đứng đầu được lựa chọn, giới thiệu và phải chịu trách nhiệm về việc giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử bổ nhiệm cấp phó của mình;

ii) Bí thư cấp ủy giới thiệu để bầu cử UVBTV và phải chịu trách nhiệm về giới thiệu của mình.

iii) Giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

iv) Tổng kết việc thi tuyển, bổ nhiệm cán bộ cấp vụ, sở, phòng.

3. NHỮNG BỔ SUNG VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG CÁN BỘ QUY ĐỊNH 08/QĐTU-2018.

Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương phải gương mẫu đi đầu thực hiện 8 điều:

(1). Tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với nhân dân, với Đảng Cộng sản Việt Nam. Nghiên cứu, nắm vững hệ thống các nguyên tắc cơ bản và kiên quyết bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Có lập trường tư tưởng vững vàng, quan điểm đúng đắn, chính kiến rõ ràng trước những vấn đề mới, khó, phức tạp, nhạy cảm. Chủ động ngăn chặn, phản bác các thông tin, quan điểm xuyên tạc, sai trái, thù địch.

(2). Hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, vì lợi ích của nhân dân, của quốc gia - dân tộc và mục tiêu, lý tưởng cách mạng của Đảng. Không làm bất cứ việc gì có hại cho Đảng, cho đất nước và nhân dân. Lấy âm no, hạnh phúc và sự hài lòng của nhân dân làm mục tiêu phấn đấu.

(3). Thực hành phong cách lãnh đạo khoa học, dân chủ, sâu sát thực tiễn, hiệu quả; thực sự là hạt nhân đoàn kết, quy tụ, tạo động lực và phát huy trí tuệ tập thể. Chỉ đạo quyết liệt, hiệu quả công tác cải cách hành chính, ứng dụng thành tựu khoa học, công nghệ.

(4). Sẵn sàng nhận và nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ khi được phân công. Tâm huyết, tận tụy với công việc. Tích cực giải quyết dứt điểm các vấn đề phức tạp, bức xúc, tồn đọng kéo dài; chủ động, kịp thời xử lý có hiệu quả các tình huống khẩn cấp, đột xuất, bất ngờ trong địa phương, lĩnh vực mình phụ trách.

(5). Tích cực thực hiện quy định về phân cấp, phân quyền và kiểm soát chặt

chế quyền lực. Chủ động thực hiện chủ trương thí điểm của Trung ương; khuyến khích mô hình, cách làm mới, hiệu quả. Năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm; tìm tòi, đổi mới, phát huy tiềm năng, thế mạnh của địa phương, ngành, lĩnh vực do mình phụ trách.

(6). Giữ vững nguyên tắc, dân chủ, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ kế cận. Chủ động, tích cực phát hiện, thu hút, trọng dụng người có đức, có tài, khát khao cống hiến. Bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì sự nghiệp của Đảng, vì lợi ích quốc gia - dân tộc.

(7). Không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện, trau dồi đạo đức cách mạng. Mẫu mực về đạo đức, lối sống. Thực sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; trung thực, giản dị, thẳng thắn, chân thành.

(8). Nghiêm túc thực hành tự phê bình và phê bình; thấy đúng phải cương quyết bảo vệ, thấy sai phải quyết liệt đấu tranh; không tranh công đổ lỗi. Dũng cảm nhận khuyết điểm và trách nhiệm. Chủ động xin từ chức khi thấy mình không còn đủ điều kiện, năng lực, uy tín để thực hiện nhiệm vụ.

Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương phải nghiêm khắc với bản thân và kiên quyết chống 8 điều:

(1). Chủ nghĩa cá nhân, cục bộ, bản vị. Lợi dụng tập thể để né tránh trách nhiệm hoặc lấy danh nghĩa tập thể thực hiện mục đích cá nhân. Nói không nhất quán, nói không đi đôi với làm, nói nhiều làm ít.

(2). Độc đoán, chuyên quyền, quan liêu, xa dân, thờ ơ, vô cảm trước những khó khăn, bức xúc của nhân dân. Định kiến với người góp ý, phê bình. Trực tiếp, mượn danh hoặc cung cấp tài liệu cho người khác để nói, viết, đăng tin, bài sai sự thật nhằm đề cao tập thể, cá nhân mình hoặc hạ thấp uy tín của tập thể, cá nhân khác trên các phương tiện truyền thông, mạng xã hội.

(3). Chủ trì tham mưu, ban hành cơ chế, chính sách trái chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng hoặc gây thiệt hại đối với lợi ích của Nhà nước, tập thể và công dân.

(4). Chạy hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền, chạy phiếu bầu, chạy phiếu tín nhiệm. Can thiệp không đúng thẩm quyền, trách nhiệm, trái quy định vào công tác cán bộ; đề bạt, bổ nhiệm, bố trí cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định, nhất là đối với người nhà, người thân.

(5). Tham nhũng, hối lộ dưới mọi hình thức; tặng quà, nhận quà vì vụ lợi. Can thiệp không đúng thẩm quyền, trách nhiệm, trái quy định vào công tác kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án; đối với việc đề xuất, cho chủ trương, thẩm định, phê duyệt, đấu thầu, chỉ định thầu các dự án, đề án kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh; đấu giá đất đai, tài sản nhà nước.

(6). Lãng phí công quỹ, tài sản, phương tiện, nhân lực và thời gian làm việc.

Tổ chức đoàn đi công tác ở trong và ngoài nước không đúng thành phần, thời gian và nội dung yêu cầu công việc. Sống, sinh hoạt, tiêu dùng, giải trí xa hoa, lãng phí.

(7). Lợi dụng doanh nghiệp hoặc để doanh nghiệp lợi dụng nhằm vụ lợi. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, uy tín để sử dụng, vay, mượn tiền, tài sản, phương tiện của tổ chức, cá nhân trái quy định.

(8). Để vợ (chồng), bố, mẹ, con, anh chị em ruột lợi dụng chức vụ, quyền hạn, uy tín của mình để vụ lợi. Để vợ (chồng), con đẻ, c con nuôi sống xa hoa, phô trương, lãng phí hoặc sa vào tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật.

4. Ngày 03/11/2021, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Quy định số 41-QĐ/TW về việc miễn nhiệm, từ chức với cán bộ.

(Trước có Quy định 260-QĐ/TW năm 2009 về việc thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức của cán bộ do Bộ Chính trị ban hành). (1) Thêm 4 khái niệm:

(i)- Miễn nhiệm là việc cấp có thẩm quyền quyết định cho cán bộ thôi giữ chức vụ khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm do không đáp ứng được yêu cầu công việc, uy tín giảm sút, có vi phạm nhưng chưa đến mức xử lý kỷ luật cách chức.

(ii)- Từ chức là việc cán bộ tự nguyện xin thôi giữ chức vụ khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm và được cấp có thẩm quyền chấp thuận.

(iii)- Vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại lớn, gây dư luận xấu trong cán bộ, đảng viên và nhân dân, làm giảm uy tín của bản thân và tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nơi đảng viên sinh hoạt, công tác.

(iv)- Vi phạm gây hậu quả rất nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại rất lớn, gây dư luận xấu, rất bức xúc trong cán bộ, đảng viên và nhân dân, làm mất uy tín của bản thân và tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nơi đảng viên sinh hoạt, công tác.

Sáu căn cứ xem xét miễn nhiệm:

(1). Bị kỷ luật cảnh cáo hoặc khiển trách nhưng uy tín giảm sút không thể đảm nhiệm chức vụ được giao.

(2). Bị kỷ luật khiển trách hai lần trở lên trong cùng một nhiệm kỳ hoặc trong thời hạn bổ nhiệm.

(3). Có trên 2/3 số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu theo quy định.

(4). Có hai năm liên tiếp được xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

(5). Bị cơ quan có thẩm quyền kết luận suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá"; vi phạm những điều đảng viên không được làm; vi phạm trách nhiệm nêu gương, ảnh hưởng xấu đến uy tín của bản thân và cơ quan, đơn vị nơi đang công tác.

(6). Bị cơ quan có thẩm quyền kết luận vi phạm tiêu chuẩn chính trị theo quy định về bảo vệ chính trị nội bộ của Đảng đến mức phải miễn nhiệm.

Bốn trường hợp từ chức:

(i) - Do hạn chế về năng lực/không còn đủ uy tín để hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao (*trước đây là do nhận thấy hạn chế về năng lực...*)

(ii) - Để cơ quan, đơn vị mình quản lý, phụ trách xảy ra sai phạm nghiêm trọng (*quy định cũ là do nhận thấy sai phạm, khuyết điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình hoặc của cấp dưới có liên quan đến trách nhiệm của mình*).

(iii) - Có trên 50% số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu (*quy định mới được bổ sung*).

(iv) - Vì lý do chính đáng khác của cá nhân. Việc cán bộ xin từ chức vì lý do sức khỏe hiện đã không còn được liệt kê thành một trường hợp riêng biệt. Có thể thấy, lý do chính đáng khác của cá nhân theo quy định mới đã bao gồm lý do sức khỏe này.

Ba căn cứ xem xét việc miễn nhiệm, từ chức liên quan đến trách nhiệm người đứng đầu:

(i). Miễn nhiệm người đứng đầu khi để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách hoặc cấp dưới trực tiếp xảy ra tham nhũng, tiêu cực rất nghiêm trọng.

(ii). Người đứng đầu lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao để dung túng, bao che, tiếp tay cho tham nhũng, tiêu cực thì tùy tính chất, mức độ sai phạm để xem xét cho từ chức.

(iii). Cho từ chức người đứng đầu khi để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách hoặc cấp dưới trực tiếp xảy ra tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

Cán bộ từ chức có thể được xem xét bổ nhiệm, quy hoạch:

- Điều 10 Quy định 41 nêu về việc bố trí công tác với cán bộ sau khi từ chức. Cụ thể, nếu có nguyện vọng tiếp tục công tác sau khi từ chức thì sẽ được xem xét, bố trí công tác phù hợp sau khi căn cứ vào năng lực, đạo đức, kinh nghiệm làm việc.

- Đồng thời, nếu đã từ chức, được bố trí công tác khác và được đánh giá tốt, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, khắc phục yếu kém, sai phạm, khuyết điểm thì có thể được xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Đồng thời, Đảng chủ động phát hiện, xử lý nghiêm minh, không có vùng cấm, không có ngoại lệ, bất kể người đó là ai để “không dám” tham nhũng, tiêu cực.

Thực hiện đúng quan điểm “không có vùng cấm, không có ngoại lệ, bất kể người đó là ai và không chịu sức ép của bất kỳ cá nhân nào” (Phát biểu của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị toàn quốc về công tác phòng, chống tham

những ngày 12/12/2020). Vì vậy, Trong 10 năm qua (2012 - 2022), 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 diện Trung ương quản lý (có 4 ủy viên Bộ Chính trị, nguyên ủy viên Bộ Chính trị; 36 ủy viên Trung ương nguyên ủy viên Trung ương; hơn **50** sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang); qua thanh tra, kiểm toán kiến nghị xử lý trách nhiệm gần **44.700** tập thể, cá nhân, chuyển cơ quan điều tra, xử lý gần 1.200 vụ việc có dấu hiệu tội phạm.

Qua trên cho thấy, đúng như Đại hội XIII khẳng định công tác xây dựng Đảng là then chốt, trong đó công tác cán bộ là then chốt của then chốt. Trong công cuộc đổi mới Đảng thường xuyên đổi mới lý luận về công tác cán bộ.

CHUYÊN ĐỀ 6

VAI TRÒ CỦA TRUYỀN THÔNG VÀ XỬ LÝ SỰ CỐ TRUYỀN THÔNG TRONG LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ

PGS, TS Nguyễn Ngọc Oanh

Mục tiêu:

Chuyên đề này cung cấp cho người học:

** Về kiến thức:*

- Các khái niệm về truyền thông và truyền thông đại chúng
- Các loại hình báo chí truyền thông và đặc trưng của các loại hình.
- Nhà báo, vai trò và phương thức tác nghiệp, giao tiếp và ứng xử với báo giới.
- Luật pháp và đạo đức của nhà báo Việt Nam
- Kiến thức và kỹ năng xử lý sự cố truyền thông trong công tác lãnh đạo, quản lý.

** Về kỹ năng:*

- Kỹ năng xử lý sự cố truyền thông trong lãnh đạo quản lý
- Kỹ năng giao tiếp với báo chí, Kỹ năng trả lời phỏng vấn báo chí
- Kỹ năng viết thông cáo báo chí

** Về tư tưởng:*

- Thống nhất được các nguyên tắc trong việc xử lý sự cố truyền thông
- Thống nhất được các nguyên tắc giao tiếp với báo chí trên cơ sở hiểu biết về vai trò của báo chí

C. Nội dung

1. Tìm hiểu về hệ thống báo chí/ truyền thông Việt Nam
2. Các loại hình báo chí truyền thông, đặc trưng loại hình
3. Nhà báo/ tác phẩm báo chí
4. Luật pháp và đạo đức nghề nghiệp nhà báo
5. Giao tiếp với báo chí qua trả lời phỏng vấn
6. Viết thông cáo báo chí
7. Nhận diện sự cố truyền thông (khủng hoảng)
8. Các phương pháp, xử lý sự cố truyền thông, khủng hoảng truyền thông.
9. Sử dụng báo chí truyền thông trong xử lý sự cố khủng hoảng truyền thông

C. Câu hỏi ôn tập và thảo luận

1. Tình huống phát ngôn/ trả lời phỏng vấn báo chí với vai trò lãnh đạo quản lý?

2. Tình huống trả lời phỏng vấn của truyền hình về xử lý điểm nóng ở cơ sở.

3. Viết thông cáo báo chí

D. Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021.

2. Luật Báo chí 2016

3. Nghị định 09/2017 về phát ngôn báo chí

PHẦN NỘI DUNG

Phần I – Tìm hiểu vai trò của truyền thông và báo chí

1. Truyền thông là gì?

Truyền thông có gốc từ tiếng Latinh là “communicare” nghĩa của nó là chia sẻ, truyền tải. Truyền thông được mô tả như việc truyền ý nghĩ, thông tin, ý tưởng, ý kiến hoặc kiến thức từ một người, một nhóm người này sang một người một nhóm người khác bằng lời nói, hình ảnh, văn bản hay tín hiệu.

Về thực chất đó là quá trình trao đổi tương tác thông tin với nhau về các vấn đề của đời sống cá nhân, nhóm, xã hội từ đó tăng vốn hiểu biết chung, hình thành hoặc thay đổi nhận thức, thái độ, chuyển đổi hành vi cá nhân, nhóm xã hội.

Trong cuốn sách “Truyền thông lý thuyết và kỹ năng cơ bản” các tác giả có viết:

“Truyền thông là quá trình liên tục trao đổi thông tin, tư tưởng, tình cảm chia sẻ những kỹ năng kinh nghiệm giữa hai hoặc nhiều người nhằm tăng cường hiểu biết lẫn nhau, thay đổi nhận thức tiến tới điều chỉnh hành vi và thái độ phù hợp với nhu cầu phát triển của cá nhân, nhóm, cộng đồng, xã hội...”

2. Truyền thông đại chúng là gì?

“Truyền thông đại chúng là hệ thống các phương tiện truyền thông hướng tác động vào đông đảo công chúng xã hội nhằm thông tin, chia sẻ, nhằm lôi kéo tập hợp, giáo dục, thuyết phục và tổ chức đông đảo nhân dân tham gia giải quyết các vấn đề chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, khoa học, giáo dụcđã và đang đặt ra”

Truyền thông đại chúng bao gồm những yếu tố:

- Báo chí (báo in, phát thanh, truyền hình, Internet, báo mạng)
- Sách
- Quảng cáo
- Điện ảnh
- Tờ rơi
- Panô, áp phích.....

- Truyền thông đại chúng là những phương pháp truyền thông chuyển tải thông điệp đến những nhóm đông người nhằm thay đổi nhận thức dẫn tới điều chỉnh hành vi cho hợp lý. Có nhiều phương tiện truyền thông đại chúng khác nhau như sách, điện ảnh, pa nô, áp phích và phổ biến nhất là báo chí với các loại hình như báo viết, Phát thanh, truyền hình và internet.

- Theo đó, truyền thông đại chúng là một quá trình lịch sử, chịu tác động của bối cảnh lịch sử như các cuộc vận động chính trị - xã hội, các cuộc cách mạng

khoa học, kỹ thuật và công nghệ, kinh tế, sự giao lưu toàn cầu và sự bành trướng về quy mô của các tiến trình kinh tế, chính trị, xã hội, môi trường...

- Đặc điểm của truyền thông đại chúng là:

- Đối tượng tác động của truyền thông đại chúng là đông đảo công chúng xã hội – những quần thể dân cư không phân biệt trình độ, dân tộc, tôn giáo, đảng phái, tuổi và giới tính...

- Các sự kiện và vấn đề đang tải trên truyền thông đại chúng luôn hướng tới việc ưu tiên thỏa mãn, phục vụ nhu cầu, mong đợi của nhân dân.

- Tính mục đích rõ rệt.

- Tính phong phú đa dạng.

- Tính dễ nhớ, dễ hiểu và dễ làm theo.

- Đối tượng tác động của truyền thông đại chúng là công chúng xã hội. Công chúng xã hội được hiểu là quần thể dân cư rộng lớn

3. Các phương tiện truyền thông đại chúng và những nét đặc trưng của mỗi loại hình

Khi nói đến truyền thông đại chúng người ta thường nhằm đến các loại hình báo chí. Báo chí bao gồm nhiều *loại hình* khác nhau như: *Báo in* (còn gọi là Báo viết), *Báo nói* (Phát thanh), *Báo hình* (Truyền hình), *Báo ảnh* (*thời sự và nghệ thuật*) và *Báo điện tử* (Báo trên mạng Internet).

- Hiện nay, báo chí vẫn là phương tiện thông tin đại chúng *nhANH NHẤT, HIỆU QUẢ NHẤT và có nhiều công chúng nhất*... Báo chí đã tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống, trở thành một trong những động lực quan trọng cho sự phát triển của xã hội .

- Báo chí có những *cách hoạt động riêng* nhằm mục đích phục vụ nhiều tầng lớp xã hội với những mối quan tâm, sở thích và nhu cầu không giống nhau. Công chúng báo chí đa dạng và phức tạp. Không phải thông tin nào cũng được số đông tiếp nhận dễ dàng.

- Thông tin báo chí *đề cập đến mọi mặt* của đời sống một cách *xác thực, cụ thể, tỷ mỉ*. Nó đặc biệt chú ý đến *những cái mới (tính thời sự)* và việc phản ánh những cái mới đó dưới *một góc nhìn, thể hiện lập trường của tác giả*. Nói cách khác, *đặc trưng cơ bản* của thông tin báo chí được thể hiện ở ba điểm cơ bản nhất: ***Tính xác thực, tiêu biểu - Tính thời sự - Tính định hướng trực tiếp.***

- Nói về những *chức năng* của báo chí, người ta thường nhấn mạnh một số chức năng quan trọng như: *thông tin, tuyên truyền, giáo dục, dự báo, giải trí, giao tiếp* ... Trong đó, *thông tin* là chức năng cơ bản có tầm quan trọng hàng đầu.

Cần phân biệt báo mạng điện tử với mạng xã hội và trang thông tin điện tử ở tính chất thông tin, độ tin cậy của nguồn thông tin và khả năng tiếp cận thực tiễn.

a. Phát thanh

Phát thanh có đông đảo người theo dõi hơn bất cứ một loại hình truyền thông đại chúng nào khác. Máy thu thanh là phương tiện rẻ tiền giúp đem lại vừa những thông tin cần thiết vừa sự giải trí cho nhiều người kể cả những người không biết chữ. Các thông báo phát đi có thể cùng một lúc tới được hàng triệu thính giả và có thể nhắc lại nhiều lần với chi phí thấp. Cũng như truyền hình và báo chí, phát thanh có nhược điểm là chỉ thông tin được một chiều do đó có thể gây hiểu lầm. Tuy nhiên, nhược điểm này có thể khắc phục được một phần bằng cách tổ chức những nhóm người thường xuyên tập trung nghe các chương trình phát thanh rồi cùng nhau thảo luận với sự giúp đỡ của một hướng dẫn viên đã được huấn luyện.

b Truyền hình

Truyền hình là phương tiện truyền thông đại chúng ngày càng có nhiều khán giả do giá máy thu hình giảm và khả năng phủ sóng ngày càng rộng. Kết hợp hình ảnh và âm thanh, truyền hình có khả năng truyền đạt các nội dung gây ấn tượng, mang tính thuyết phục cao mà phát thanh hoặc tài liệu in ấn không thể làm được với hiệu quả như vậy. Tuy nhiên dù đã giảm giá máy thu hình vẫn đắt hơn máy thu thanh gấp nhiều lần, và chi phí thực hiện chương trình truyền hình cũng cao hơn phát thanh rất nhiều. Phát sóng của Đài truyền hình cũng không đi xa được như phát thanh nên chủ yếu chỉ đến được những người dân sống gần thành thị.

c. Báo in - Các ấn phẩm

Hiện nay có khá nhiều tờ báo được xuất bản ở nước ta. Báo và tạp chí tiếp cận được nhiều đối tượng khác nhau như công nhân-viên chức, sinh viên học sinh, nhân dân lao động... kể cả các đối tượng chủ chốt như lãnh đạo các ban ngành, các vị lãnh đạo tôn giáo là những người giữ vai trò quan trọng trong việc ủng hộ, triển khai và thực hiện các chương trình sức khỏe.

Bên cạnh báo chí, các ấn phẩm trên giấy như sách, sách nhỏ, bướm (tờ rơi), bích chương, hoặc trên các chất liệu khác như giấy keo, áo thun, miếng lót ly, đồng hồ, pa-nô v.v... cũng có một tác dụng đáng kể đặc biệt là tạo sự quan tâm và nâng cao nhận thức nếu được sản xuất và sử dụng đúng cách.

d. Báo mạng điện tử/Mạng xã hội/Internet

Internet với sự giao lưu thông tin toàn thế giới đang ngày càng được nhiều người sử dụng. Ưu điểm nổi bật của nó đó là thông tin trên internet có thể được cập nhật rất nhanh và truy tìm dễ dàng. Với khả năng lưu trữ thông tin lâu dài nó đóng luôn vai trò như là một thư viện. Đặc biệt khả năng hồi báo nhanh chóng trên internet hiện đang được khai thác để giúp thông tin cung cấp được chính xác và phù hợp hơn với nhu cầu người đọc.

Tuy nhiên internet cũng có một số khuyết điểm. Bên cạnh các thông tin chính xác, cập nhật của các tổ chức có uy tín, ngày càng xuất hiện nhiều những thông tin sai lệch trên những trang web nhiều khi có tên gọi và vẻ ngoài rất chuyên

nghiệp. Một khuyết điểm nữa đó là nó đòi hỏi người sử dụng phải có một số kỹ năng nhất định (sử dụng máy vi tính, kỹ năng tìm kiếm thông tin...) làm hạn chế khả năng truyền thông của internet.

- Dựa trên nhu cầu, đặc điểm của người nhận thông tin thay vì người đưa thông tin, chuyển tải những thông điệp phù hợp với nhu cầu và sự quan tâm của đối tượng;

- Mỗi PTTTĐC phát thanh, truyền hình, báo chí phải giới thiệu những thông điệp một cách hấp dẫn, độc đáo và tận dụng mọi khả năng truyền thông của phương tiện đó. Thí dụ, vô tuyến truyền hình có thể nhờ những người dẫn chương trình hấp dẫn và được quý mến. Đài phát thanh có thể chuyển thể những thông điệp thành kịch với những âm thanh hấp dẫn, báo chí có thể dùng màu sắc hoặc các hình ảnh, biểu đồ hấp dẫn để làm những thông điệp viết có sức lôi cuốn;

- Những thông điệp được nhắc lại thường xuyên với nhiều hình thức để làm các đối tượng chú ý và không gây nhàm chán;

- Giờ phát và số lần nhắc lại tùy thuộc mỗi PTTTĐC khác nhau - phát thanh và truyền hình có thể phát đi các thông điệp hai đến ba lần mỗi giờ vào thời gian có nhiều người nghe và xem nhất, và cứ 2 giờ một lần vào những thời điểm khác. Một số thông điệp có thể giới thiệu thường xuyên hơn

- Những chiến dịch phát thông điệp qua PTTTĐC hỗ trợ sự thay đổi và duy trì hành vi phải được lặp đi lặp lại trong thời gian dài nhiều năm và phải được tiếp tục bởi các hình thức truyền thông giáo dục khác. Những chiến dịch ngắn ngày đơn độc thường dễ bị quên lãng vì thông điệp phải cạnh tranh với nhiều vấn đề khác mà nhân dân trong cuộc sống phải suy nghĩ. Họ quên những thông điệp đã phát vì họ không trông thấy hoặc nghe hoặc đọc đầy đủ;

- Các chiến dịch phát những thông điệp qua PTTTĐC thành công khi khuyến khích người dân nói về các thông điệp đó với người khác. Nếu chiến dịch truyền thông có những hình thức phù hợp và trình bày vấn đề một cách hấp dẫn, mọi người sẽ bắt đầu nói chuyện về thông tin đó và thậm chí còn phổ biến rộng rãi cho người khác. Quan trọng hơn nữa họ còn bị kích thích để tìm hiểu thêm chủ đề đó và thậm chí còn thử thực hiện hành vi mới có lợi cho sức khỏe. Một phương pháp tốt để kích thích thảo luận là sân khấu hóa thành những câu chuyện mang nội dung thông điệp muốn truyền thông.

4. Những điểm cơ bản trong một đơn vị báo chí:

Nhìn chung, trước khi thành lập, một đơn vị báo chí phải chuẩn bị chương trình hoạt động với những điểm cơ bản sau đây:

Tôn chỉ: những nguyên tắc chính làm căn cứ để đơn vị dựa vào đó mà hoạt động

Mục đích: Tuyên truyền, cổ động, giáo dục, hướng dẫn, tổ chức quần chúng nhân dân thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ cách mạng, là diễn đàn để nhân dân có thể tham gia các vấn đề về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của đất nước. Riêng

báo chí chuyên ngành về khoa học - kỹ thuật là giới thiệu, trao đổi, động viên ứng dụng cải tiến về khoa học - kỹ thuật nhằm thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển...

Đối tượng phục vụ: Tùy thể loại, có thể phục vụ đại đa số các tầng lớp dân cư (báo) hoặc một số đối tượng chủ yếu có liên quan (tạp chí chuyên ngành)...

Nội dung: cung cấp được nhiều thông tin về nhân tố mới, thiết thực, đề cập đến nhiều vấn đề mà bạn đọc, nghe, nhìn (sau đây gọi chung là bạn đọc) quan tâm...

Hình thức: dùng ngôn ngữ của dân tộc, văn chương phổ cập của xã hội; in giấy tốt, chữ rõ, có nhiều ảnh minh họa thích hợp (bài viết), phát âm rõ ràng, câu ngắn gọn (báo nói), hình ảnh trong sáng (báo hình)...

- Hai thể loại quan trọng nhất của báo chí chính trị là thông tin và nghị luận. Thông tin phải kịp thời, phong phú, đa dạng, không tách rời định hướng. Nghị luận phải có chiều sâu về tư duy chính trị, mới mẻ, có sức thuyết phục cao, lý giải được nhiều vấn đề mà thực tiễn đòi hỏi.

5. Hiệu quả của báo chí

- Báo chí là công cụ chủ yếu, mang tính xung kích trong cuộc đấu tranh để xác lập những hình thái kinh tế, xã hội mới, phù hợp với lợi ích cơ bản, lâu dài của đất nước. Hoạt động báo chí phải góp phần làm cho hệ tư tưởng chỉ đạo trở thành hệ tư tưởng chung của xã hội.

- Với vai trò là vũ khí sắc bén, báo chí có trách nhiệm nặng nề đối với sự nghiệp xây dựng nền kinh tế - xã hội theo cơ chế quản lý mới.

- Hiệu quả của báo chí khác với hiệu quả của lao động sản xuất của cải vật chất. Về hiệu quả của lao động sản xuất, có thể lượng hoá được bằng cân, đo, đong, đếm. Hiệu quả của báo chí khó đo lường và không phải lúc nào cũng trực tiếp mà tác động chủ yếu vào nhận thức, ứng xử của con người hoặc vào tâm lý xã hội, dẫn đến hành động thực tế để cổ vũ các phong trào quần chúng.

- Hiệu quả của báo chí cách mạng không thể tính bằng tiền mà có tác dụng tạo được chuyển biến về tình cảm và hoạt động quần chúng trên nhiều lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội.

- Báo chí phải quan tâm đến thị hiếu của người đọc nhưng không phải là chạy theo những thị hiếu tầm thường, lệch lạc, lỗi thời vì báo chí còn có chức năng hướng dẫn, nâng cao trình độ thị hiếu, kêu gọi được sự suy nghĩ, hành động theo định hướng đúng.

- Những yếu tố quan trọng để báo chí đạt được hiệu quả cao, chủ yếu là:

+ Biết sử dụng tổng hợp các phương tiện, cơ sở vật chất - kỹ thuật của người làm báo.

+ Có một đội ngũ những người làm báo đủ sức gánh vác nhiệm vụ theo đúng tôn chỉ, mục đích, qua đạo đức, phẩm chất tốt và khả năng nghiệp vụ báo chí cao (bao gồm cả lãnh đạo, quản lý, biên tập, phóng viên, nhân viên kỹ thuật,

công nhân lành nghề...), có thể cung cấp thường xuyên nhiều thông tin hấp dẫn, kịp thời, chính xác, đầy đủ với bạn đọc.

+ Được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, giúp đỡ của các cấp có thẩm quyền để phát huy được mọi năng động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ, công nhân viên trong toà báo.

+ Tờ báo phải luôn được đổi mới mạnh mẽ, trước hết là tư duy báo chí được thể hiện ở cả cấp chỉ đạo, ban biên tập và các nhà báo, cộng tác viên.

6. Báo - Tạp chí giống nhau và khác biệt

Báo và tạp chí đều có chức năng chung, cơ bản là thu thập, xử lý, cung cấp thông tin về tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu không ngừng nâng cao hiểu biết của bạn đọc. Tuy vậy về hình thức, nội dung, đối tượng phục vụ giữa báo và tạp chí cũng có một số khác biệt cơ bản.

6.1 Về báo

- Báo có nhiều loại như báo nói, báo viết, báo hình... Trong từng loại báo có thể phân biệt theo cơ quan quản lý (báo trung ương, báo địa phương), theo thời gian phát hành (báo ngày, báo tuần), theo tính chất và đối tượng phục vụ (báo ngành, báo đoàn thể)...

- Đặc trưng nổi bật của các loại báo là thông tin phản ánh, chủ yếu là thông tin thời sự với 3 yêu cầu: kịp thời, chính xác, đầy đủ.

- Qua báo, bạn đọc đông đảo dễ tiếp cận và nắm bắt thông tin mới nhất để nâng cao hiểu biết, củng cố lòng tin để hành động theo định hướng.

Thuật ngữ “Báo nói” và “Báo hình” và “Báo mạng điện tử” là để chỉ riêng phần *thông tin báo chí* được chuyển tải đến công chúng qua đài phát thanh, truyền hình.

6.2. Về tạp chí

- Tạp chí cũng là loại báo viết nhưng là cơ quan lý luận, học thuật, khoa học của một ngành hay tổ chức, đoàn thể, chủ yếu đi sâu nghiên cứu, hướng dẫn, trao đổi nghiệp vụ khoa học về lĩnh vực nào đó của một ngành, một địa phương. Định kỳ phát hành của tạp chí thường dài hơn định kỳ phát hành của báo.

- Về đặc trưng phản ánh thông tin của tạp chí có thể chia thành 2 loại chủ yếu: Tạp chí thông tin ngôn luận và Tạp chí chuyên ngành nghiệp vụ.

Phạm vi nghiên cứu của tạp chí thông tin ngôn luận thường là vấn đề chính trị, văn hoá, xã hội. Đối tượng phục vụ bao gồm số đông các tầng lớp dân cư. Còn tạp chí chuyên ngành nghiệp vụ chủ yếu đi sâu nghiên cứu lý luận nghiệp vụ khoa học thuộc phạm vi hoạt động và chức năng nghiệp vụ chuyên ngành. Do vậy, đối tượng phục vụ thuộc loại này chủ yếu là người trong ngành, thường đòi hỏi có một số hiểu biết nhất định về nghiệp vụ của ngành.

- Nội dung phản ánh trên tạp chí cũng đa dạng, phong phú và phải thể hiện

được tính chất nghiên cứu, phát hiện được những quy luật vận động cụ thể trong lĩnh vực chuyên môn của tạp chí... Qua đó, góp phần giải thích hoặc phê phán tình hình, đồng thời giới thiệu những biện pháp xử lý tình hình một cách đúng đắn.

- Đặc trưng nổi bật của tạp chí là chức năng thông tin lý luận, nghiên cứu khoa học và giới thiệu về kết quả của các công trình nghiên cứu khoa học.

- Bài viết trên tạp chí không nhất thiết phải là những vấn đề đã “chín muồi” hoặc đã được khẳng định về kết quả đạt được mà có thể là vấn đề “xới lên” nhằm tranh thủ thêm ý kiến trao đổi của bạn đọc. Thông tin qua tạp chí cũng không nhất thiết phải đầy đủ mọi chi tiết mà có thể chỉ là những vấn đề cốt lõi trong tổng thể nghiên cứu.

- Về hình thức, tạp chí cũng có nhiều chuyên mục hấp dẫn, thiết thực với đối tượng độc giả chủ yếu của tạp chí; không hạn chế độ dài của từng bài và có điều kiện in đẹp, chữ rõ với nhiều minh hoạ, có màu sắc hấp dẫn...

Tuy nhiên, cũng cần lưu ý là thời gian gần đây khái niệm “tạp chí” đang có những thay đổi. Một số tạp chí có xu hướng mở rộng thông tin với nhiều bài nhỏ, chủ đề rất đa dạng và phần trình bày khá ấn tượng, hiện đại. Những tạp chí này thường đăng nhiều quảng cáo, giá bán khá cao nhưng vẫn tìm được thị trường (như các tạp chí: *tạp chí Truyền hình*, *tạp chí Doanh nhân Sài Gòn*, *tạp chí Sinh viên*, *tạp chí Điện ảnh*, *tạp chí Kinh doanh và tiếp thị* v.v...).

7. Tác phẩm báo chí

7.1. Khái niệm về tác phẩm báo chí:

- Tác phẩm báo chí là một loại sản phẩm hàng hoá đặc biệt có giá trị và giá trị sử dụng đặc biệt. Do đó, quá trình hình thành tác phẩm báo chí không phải qua tác động của lao động sản xuất vào đối tượng lao động và tư liệu lao động như các tác phẩm hàng hoá khác mà trải qua những giai đoạn đặc biệt, chủ yếu là:

- + Xác định chủ đề bài viết
- + Xây dựng chương trình thu thập tư liệu, tài liệu
- + Xác định thể loại và dàn bài chi tiết
- + Hoàn thành sản phẩm

- Trong một tác phẩm báo chí, nội dung có vai trò quan trọng nhất là phải chỉ ra được khía cạnh căn bản và tính then chốt của thông tin với 3 yêu cầu:

- + Chính xác, thu thập và phản ánh đúng thực tế khách quan
- + Kịp thời, nhanh chóng, giới thiệu sự kiện đến bạn đọc
- + Đầy đủ, không thêm bớt, bỏ sót chi tiết quan trọng của sự kiện phát sinh

- Việc xác định chi tiết quan trọng nhất trong tác phẩm phụ thuộc vào quan điểm sống, thái độ chính trị, nhân cách, vốn văn hoá của người viết.

- Ngôn ngữ báo chí phải là ngôn ngữ thông tin thời sự, nói rõ, nói đúng, nói gọn gàng, sáng tỏ, không rườm rà, không trùng lặp, không mang tính mệnh lệnh hành chính, không gây cho bạn đọc những ấn tượng và suy diễn chủ quan, sai lệch.

- Trong cuộc sống hàng ngày, thường xuyên nảy sinh những cái mới nhưng có rất nhiều cái mới chỉ mang tính ngẫu nhiên, thoáng qua, đơn lẻ, đột xuất, không thể đưa vào tác phẩm báo chí. Báo chí chỉ lựa chọn thông tin về những cái mới tiêu biểu, điển hình nhất, gắn liền với bản chất, xu thế vận động tích cực, đích thực của đời sống, không xâm hại đến quyền lợi của quốc gia, của nhân dân. Đó là NHÂN TỐ mới.

7.2. Nhân tố mới - Đối tượng phản ánh chủ yếu của báo chí:

- Nhân tố mới là cái mới nảy sinh từ thực tiễn hoạt động cách mạng, lao động sản xuất, từ sự phê phán sâu sắc về những thói quen cũ, những tập quán lỗi thời, biểu hiện bản chất tốt đẹp của chế độ xã hội là điển hình, có thể nhân thành phổ biến, có hiệu quả và tác dụng thiết thực.

- Nhân tố mới chứa đựng nhiều yếu tố tích cực thường nảy sinh trong quá trình vận động theo quy luật khách quan, thực hiện đúng chủ trương, chính sách, áp dụng cơ chế quản lý kinh tế, chứa đựng tính đổi mới, có thể tạo được lòng tin của bạn đọc về sự tiến bộ xã hội.

- Nhân tố mới có thể đã được khẳng định, tổng kết, thừa nhận thành điển hình, chủ trương nhưng cũng có thể chỉ mới là mầm mống có thể phát triển tốt đẹp nếu được coi trọng, nhân lên.

- Yếu tố để xem là nhân tố mới trong lĩnh vực kinh tế thường được nhìn nhận qua 3 khía cạnh: ý nghĩa kinh tế; mang lợi ích cho quốc gia, cho nhà sản xuất, cho người tiêu dùng và ý thức tiến bộ của con người.

- Nhà báo có trách nhiệm thường xuyên chủ động tìm tòi, nhạy cảm, có ý thức tuyên truyền các nhân tố mới. Điều đó đòi hỏi nhà báo phải có bản lĩnh chính trị, nghiệp vụ, nắm vững chủ trương, chính sách, những yêu cầu, nội dung của cuộc vận động đổi mới trên mọi lĩnh vực, phải sâu sát cơ sở, chịu nghe, chịu nhìn, chịu suy nghĩ, phân tích, khái quát được các vấn đề sự kiện.

- Thái độ của nhà báo là rất khách quan, khoa học, không tô hồng, bóp méo sự thật. Việc phát hiện nhân tố mới là rất quan trọng nhưng điều mang tính quyết định hơn là biết phân tích, đánh giá, tuyên truyền để mọi người có sự cảm xúc, suy nghĩ, nâng được hiểu biết về bản chất tốt đẹp của nhân tố mới.

7.3. Mục đích cơ bản của báo chí:

Một tác phẩm báo chí - dù chỉ là một tin vắn vài chục chữ hay một bài phóng sự dài tới hơn một nghìn chữ, mục đích cuối cùng cũng phải nhằm trả lời được những câu hỏi cơ bản có liên quan đến những con người, sự việc, sự kiện, tình huống, hoàn cảnh... mà người viết muốn thông tin. Đó là **Công thức 6W + H**:

What? (Chuyện gì xảy ra ?)

Where? (Xảy ra ở đâu ?)

When? (Xảy ra khi nào ?)

Who? (Ai liên quan ?)

With? (Cùng với những ai ?)

How? (Chuyện xảy ra như thế nào ?)

Why? (Tại sao chuyện đó xảy ra ?)

7.4 Những nhóm thể loại báo chí:

-Không phải tất cả những gì hiện diện trên báo đều là những tác phẩm báo chí. Trong thông tin báo chí, *không phải bất cứ tác phẩm báo chí nào cũng đáp ứng được các tiêu chí của thể loại báo chí* vì “thể loại” là khái niệm để chỉ một *chính thể của một hình thức ổn định, tương ứng với một loại nội dung tương đối ổn định* nào đó.

- Như vậy, chỉ có những tác phẩm nào đáp ứng những tiêu chí của thể loại với tư cách là một *chính thể* mới được coi là thể loại.

- Do nền báo chí ở các quốc gia khác nhau có những đặc điểm đặc thù nên hệ thống thể loại báo chí ở mỗi nước cũng không hoàn toàn giống nhau.

- Hệ thống thể loại báo chí ở nước ta đã được hình thành với *ba nhóm thể loại* với cấu trúc như sau:

7.4.1 Nhóm các thể loại Thông tấn báo chí

- Đặc điểm chung nổi bật nhất của các thể loại trong nhóm này là ở chỗ chúng *gắn liền với việc phản ánh các sự kiện, lấy việc thông tin sự kiện thời sự làm mục đích cao nhất*.

- Trong nhóm này tập hợp một số thể loại thông tin như: *tin, bài thông tấn, điều tra, Tường thuật* cùng với một số biến thể khác... Trong đó, thể loại tin đóng vai trò là hạt nhân .

- Sự kiện được thông tin trong các thể loại thuộc nhóm này có nhiều cấp độ khác nhau, phụ thuộc vào tầm quan trọng của chúng.

- Dẫu ở cấp độ nào, các sự kiện đó cũng phải đáp ứng hai yêu cầu *tính thời sự* và *tính xác thực tối đa* với mục đích rõ ràng là cung cấp cho công chúng những thông tin về những sự kiện mới nhất .

7.4.2 Nhóm các thể loại Chính luận báo chí

- Nhóm này gồm một số thể loại chủ yếu như *bình luận, xã luận, chuyên luận* và một số dạng hoặc biến thể khác như *phiếm luận, nhàn đàm, hài đàm*...

- Trong nhóm này, bình luận đóng vai trò là thể loại hạt nhân vì nó thể hiện sinh động những đặc điểm chung của cả nhóm.

- Đây là một nhóm rất ổn định với các thể loại, có khả năng thông tin sự kiện thời sự, nhưng mục đích chủ yếu của chúng lại là ở năng lực *thông tin lý lẽ*.

- Thông tin lý lẽ phải gắn liền với những sự kiện, những vấn đề đáp ứng yêu cầu thông tin thời sự.

- *Thông tin lý lẽ* là đặc trưng của các thể loại thuộc nhóm này.

- *Thông tin lý lẽ* phải được đặt trên cơ sở của những sự việc, sự kiện, hoàn cảnh, tình huống tiêu biểu mới xuất hiện trong đời sống với việc sử dụng *bút pháp*, *ngôn từ rất mềm dẻo, linh hoạt* và đặc biệt là với *nghệ thuật lập luận chặt chẽ*...

- Các thể loại thuộc nhóm này có nhiệm vụ định hướng dư luận, giúp công chúng hiểu biết về các vấn đề và sự kiện theo một quan điểm nhất định.

- Những sự kiện được coi như những *luận cứ* và thông qua việc phân tích, đánh giá chúng, tác giả cố gắng đạt tới những kết luận với nhiều cấp độ khác nhau.

7.4.3 Nhóm các thể loại Tài liệu - nghệ thuật

- Nhóm các thể loại *Tài liệu - nghệ thuật* có khả năng kết hợp được những đặc điểm của cả bên trong và bên ngoài hệ thống thể loại báo chí. Nó tập hợp một số thể loại giàu chất văn học như *phóng sự*, *ghi nhanh*, *ký chân dung*, *ký chính luận*, *thư phóng viên*, *sổ tay phóng viên* và *nhật ký phóng viên* cùng với một số dạng hoặc biến thể khác...

- Trên cơ sở của *thông tin sự kiện* và *thông tin lý lẽ* như hai nhóm kia, các thể Tài liệu - nghệ thuật còn ít nhiều có khả năng *thông tin thẩm mỹ*.

- Các thể Tài liệu - nghệ thuật sử dụng vai trò của *nhân vật trần thuật* (bày tỏ câu chuyện - tức là tác giả, người trực tiếp chứng kiến và thuật lại toàn bộ những sự thật trong tác phẩm) cùng với lối *kết cấu*, *bút pháp* và *ngôn từ linh hoạt, sinh động* và *giàu chất văn học*...

- *Năng lực thông tin sinh động* với vai trò của *nhân vật trần thuật* cùng với việc sử dụng *ngôn ngữ*, *giọng điệu*, *bút pháp giàu chất văn học* là những đặc điểm thể hiện sự khác biệt của các thể loại thuộc nhóm Tài liệu - nghệ thuật so với các thể loại trong các nhóm Thông tấn báo chí và Chính luận báo chí.

- Trong hệ thống thể loại báo chí có một số thể loại thể hiện sự *giao thoa* giữa các thể loại. Ví dụ:

+ *Phóng sự - điều tra* là một biến thể hình thành từ sự kết hợp giữa hai thể loại phóng sự và điều tra.

+ *Người tốt - việc tốt* là một dạng bài thuộc thể loại ký chân dung

+ *Bài thông tấn và phỏng vấn* thể hiện sự giao thoa giữa loại thể thông tấn báo chí và loại thể chính luận báo chí.

+ *Ghi nhanh* thể hiện tính chất giao thoa giữa Tài liệu - nghệ thuật với thông tấn báo chí.

+ *Ký chính luận* nằm trong khu vực giao thoa giữa Tài liệu - nghệ thuật và chính luận báo chí.

Nói tóm lại, hệ thống thể loại báo chí trên cho thấy không thể chỉ có riêng một đặc trưng nào (như: *thông tin sự kiện*, *thông tin lý lẽ*) là đặc trưng của thông tin báo chí.

- Mỗi thể loại báo chí lại có những đặc trưng, đặc điểm riêng biệt trên cơ sở tuân thủ đặc trưng của hệ thống và của từng nhóm.

Lưu ý: Việc sử dụng các thể loại khác nhau cần phải được vận dụng một cách linh hoạt. Chẳng hạn:

Để thông tin về các *sự kiện* mới, chúng ta nên sử dụng các thể loại trong nhóm thứ nhất (tin, bài thông tấn, tường thuật...) để viết cho chuyên mục *Tin tức - Sự kiện*; để phân tích, đánh giá, lý giải về các sự kiện, vấn đề, tình huống... mới nảy sinh, hoặc viết bài cho các chuyên mục *Nghiên cứu - Trao đổi*, *Thực tiễn - Kinh nghiệm* chúng ta có thể sử dụng các thể loại thuộc nhóm thứ hai (như bình luận, chuyên luận). Các thể loại thuộc nhóm thứ ba có thể được sử dụng để viết cho các chuyên mục khác trong tạp chí như *Diễn đàn doanh nghiệp*; *Kinh tế - xã hội* v.v...

Ngoài ra, còn có thể sử dụng các dạng bài phản ánh (là những bài không thuộc thể loại) để viết các tác phẩm phục vụ cho tất cả các chuyên mục

8. Kỹ năng của người làm báo:

- Người làm báo giỏi nếu chỉ có *phẩm chất chính trị* và *đạo đức nghề nghiệp* thì vẫn chưa đủ. Họ còn phải có những phẩm chất nghề nghiệp như:

+ Xác định được đúng đắn thực tiễn xã hội đang diễn ra hàng ngày là cơ sở cho hoạt động của mình.

+ Vốn sống phong phú và kiến thức sâu, rộng về nhiều mặt để nắm bắt được công nghệ làm báo hiện đại.

+ Trình độ văn hoá tạo cơ sở cho phương pháp hoạt động thực tiễn một cách khoa học, hiệu quả...Biết tìm cách phản ánh được sự việc xảy ra có thể thu hút sự chú ý của bạn đọc, kích thích họ suy nghĩ, tranh luận với tư tưởng mới.

+ Kỹ năng nghề nghiệp thành thạo, biết kết hợp hài hoà giữa nội dung, văn phong, hình thức, phương tiện, phương pháp trình bày nhằm đạt hiệu quả mong muốn.

+ Có sự hiểu biết sâu sắc về tâm lý và thực tiễn xã hội. Biết lựa chọn thể loại ngôn ngữ, phong cách thích hợp với từng thể loại báo chí.

+ Năng động, linh hoạt và say mê thâm nhập cuộc sống để phản ánh những điển hình và nhân tố mới. Có khả năng phân biệt hiện tượng với bản chất của sự việc phát sinh để rút ra những kết luận cần thiết.

+ Có tinh thần dũng cảm đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực, chống lại cái xấu, cái ác vì lợi ích của nhân dân...

9. Những nguồn thông tin của người làm báo:

- Thông qua nghiên cứu thực tiễn đời sống
- Thông qua giao tiếp xã hội.
- Thông qua các thông tin viên, cộng tác viên và các chuyên gia tư vấn.
- Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng trong và ngoài nước (như: sách, báo, tạp chí, phát thanh, truyền hình, Internet v.v...).
- Thông qua các văn bản, tài liệu đang lưu hành và những tài liệu lưu trữ.
- Thông qua các quan sát trực tiếp, cụ thể của người làm báo và đồng nghiệp.

10. Những phương pháp công tác của người làm báo:

- Khi nói về những phương pháp hoạt động thực tiễn của người làm báo, người ta thường lưu ý một số phương pháp cơ bản như: *Phương pháp quan sát*, *Phương pháp nghiên cứu tài liệu*, *phương pháp phỏng vấn*.

10.1 Phương pháp quan sát

Hoạt động quan sát của con người thường có nhiều cấp độ. Phương pháp quan sát nằm trong cấp độ cao nhất là *quan sát lý tính*. Nó kết hợp hàng loạt những phương pháp nhận thức khác như *lựa chọn*, *phân tích*, *tổng hợp*, *phán đoán*, *suy luận logic*... Quan sát ở đây không chỉ còn riêng ý nghĩa là “nhìn” mà là sự phối hợp đồng bộ của các giác quan và các phương pháp nhận thức khác (cảm nhận, tư duy, phân tích, đánh giá...)

- Trong hoạt động báo chí, quan sát có thể được tiến hành qua các bước kết hợp như: *Quan sát từ bộ phận đến toàn thể*; *Quan sát từ gần đến xa*; *Quan sát trong sự vận động*; *Quan sát trong sự so sánh* v.v...

- Một người quan sát giỏi chưa chắc đã là người làm báo giỏi, nhưng *một người làm báo giỏi dứt khoát phải là một người quan sát giỏi*.

- Người làm báo phải liên tục quan sát về toàn bộ những điều xảy ra trong cuộc sống xung quanh. *Luôn luôn quan sát kết hợp với suy nghĩ để phân tích, đánh giá*, qua đó rút ra những kết luận cần thiết.

- Ưu thế lớn nhất của phương pháp quan sát là sự *tin cậy*, *xác thực* của những điều đã trực tiếp nhìn thấy, nghe thấy.

- Nhược điểm cơ bản của phương pháp này là dễ bị sa vào những cái ngẫu nhiên, đột biến - những cái có thể không thể hiện đúng bản chất của sự vật, hiện tượng.

10.2 Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Thông tin thu được qua phương pháp nghiên cứu tài liệu bao giờ cũng *ổn*

định hơn và có độ tin cậy cao hơn so với thông tin thu thập được từ những phương pháp khác. Đó cũng là ưu thế chủ yếu của phương pháp này. Tuy nhiên, nhược điểm dễ nhận thấy của nó là *thông tin không mới*. Nếu việc nghiên cứu chưa sâu và kết quả phát hiện vấn đề còn hạn chế.

- Trước khi định thâm nhập vào một lĩnh vực nào đó để viết, một người làm báo có kinh nghiệm thường cố gắng nghiên cứu, tìm hiểu trước về lĩnh vực đó, tạo ra những *tiền đề* cần thiết để thẩm định đúng đắn, đánh giá chính xác về những con người, những vấn đề và sự kiện.

Có những tài liệu phục vụ *trực tiếp* và có những tài liệu phục vụ *gián tiếp* cho tác phẩm báo chí. Những tài liệu tốt bao giờ cũng có khả năng gợi mở cho hướng đi đúng đắn trong quá trình nhận thức thực tiễn.

10.3 Phương pháp phỏng vấn:

Phỏng vấn là một cách khai thác và thu thập thông tin dưới hình thức *hỏi chuyện* người khác. Mục đích của nó là để thu thập những thông tin cần thiết, giúp người viết nắm được những khía cạnh có liên quan đến con người, sự kiện, sự việc, vấn đề... để nội dung phản ánh trong các tác phẩm báo chí của mình được chính xác, kịp thời.

- Cần phân biệt giữa *phương pháp* phỏng vấn với *thể loại* phỏng vấn:

+ Phương pháp phỏng vấn là *chưa biết thì hỏi để biết*, hỏi để thu thập thông tin, hỏi để tăng cường hiểu biết.

+ Thể loại Phỏng vấn có nội dung và hình thức xác định. Những câu *hỏi - đáp* trong tác phẩm phải gắn bó với nhau, bổ sung cho nhau trong một mối quan hệ chặt chẽ và phải có phạm vi xác định, có chủ đề rõ ràng và phải cung cấp được thông tin có chất lượng.

- Cần chú ý là ba phương pháp nêu trên mới chỉ là những *phương pháp cơ bản* trong hệ thống những phương pháp công tác rất đa dạng của người viết báo. Mỗi phương pháp đều có những ưu thế và hạn chế riêng, do đó cần phải có sự phối hợp hài hoà các phương pháp một cách linh hoạt trong quá trình hoạt động thực tiễn.

10.4 Một số phương pháp hoạt động khác

- *Đi công tác thực tế cơ sở*

+ Xác định mục đích, nhiệm vụ cho các chuyến công tác ở cơ sở.

+ Chuẩn bị các điều kiện cho chuyến đi: phương tiện, điều kiện vật chất, tư trang, kế hoạch tiếp xúc, phương thức và phương tiện liên lạc v.v...

+ Dự kiến hiệu quả các chuyến đi. Các khả năng khác có thể đạt tới...

- *Dự họp báo và tham gia các hoạt động khác*

+ Chuẩn bị các phương tiện nghiệp vụ (máy ảnh, camera, máy ghi âm...)

trước khi đến một cuộc họp báo.

+ Chuẩn bị các câu hỏi phỏng vấn. Dự kiến các tình huống để có những câu hỏi khai thác được thông tin có chiều sâu.

+ Tìm kiếm thêm các khả năng tiếp nhận thông tin trong thời gian họp báo (qua các đồng nghiệp, qua những cuộc tiếp xúc cá nhân với những nhân vật quan trọng, qua câu hỏi (và câu trả lời) của các nhà báo khác...

+ Hoạt động ngoài hành lang, hậu trường...

Phần II – Phỏng vấn và họp báo

1. Khái niệm

Phỏng vấn theo nghĩa thông thường là hỏi và trả lời. Nhà báo đặt câu hỏi, đối tác trả lời. Như vậy: Trong hoạt động báo chí, phỏng vấn là một cuộc gặp gỡ, hỏi chuyện giữa một bên là nhà báo và một bên là người được phỏng vấn, nhằm mục đích trao đổi, tìm hiểu, thu thập thông tin để đăng báo.

- Cần phân biệt sự khác nhau giữa ba hình thức:

Phỏng vấn điều tra xã hội học: Tính đại diện.

Phỏng vấn với tư cách là một thể loại của báo chí.

Phỏng vấn với tư cách là một phương pháp khai thác thông tin thu thập tư liệu, dữ liệu của nhà báo: Thân mật, nhẹ nhàng như hỏi chuyện.

2. Đặc điểm của phương pháp phỏng vấn

- Phỏng vấn bao giờ cũng bị chi phối bởi rất nhiều các yếu tố cả khách quan lẫn chủ quan, nên sự tác động về tâm lý thường rất dễ mang lại những kết quả không đồng nhất trong thông tin.

- Phỏng vấn tức là hỏi những vấn đề nhà báo nắm chưa rõ, hoặc chưa chắc chắn. Nhà báo là trung gian giữa đối tác và công chúng. Vì vậy đòi hỏi nhà báo phải có khả năng ứng tác nhanh, tính năng động và linh hoạt rất cao.

- Xét về mục đích thì thông qua cuộc gặp gỡ nhà báo cần khai thác thông tin đến mức tối đa nên rất dễ bị cuốn hút, bị đối tác chi phối. Nếu nhà báo không tỉnh có thể bị xa đà hoặc chỉ thu được những thông tin mang tính độc quyền.

3. Ưu thế của phương pháp phỏng vấn

- Phỏng vấn là phương pháp cơ bản nhất, trực tiếp nhất nhằm khai thác thông tin cho bài báo nói riêng và dữ liệu cho cá nhân về lâu dài (Thông tin mới, nóng hổi, thời sự).

- Thông qua phỏng vấn có thể giúp nhà báo nắm rõ hơn quan điểm, thái độ của người được phỏng vấn. Ở phương pháp quan sát không thể có.

- Phỏng vấn là thời cơ tốt nhất để nhà báo nắm được thông tin đa dạng,

hiều chiều, đồng thời cũng là chỗ để nhà báo phát biểu chính kiến của mình trước lúc viết bài hoặc là dịp để họ thẩm định lại các dữ liệu thu thập được.

- Chỉ có thông qua phương pháp phỏng vấn nhà báo mới dễ phát hiện mâu thuẫn trong quá trình cung cấp thông tin, dữ liệu từ phía cơ sở.

4. Hạn chế của phương pháp phỏng vấn

- Thông tin nhà báo nhận được từ phỏng vấn đã thông qua cách đánh giá của người bị phỏng vấn, nên có thể không khách quan, độ tin cậy bị mai một. Vì giả sử đối tượng có muốn cung cấp thông tin trung thực về sự việc thì cũng vẫn có sự sai lệch nào đó, bởi nhiều yếu tố khác chi phối đến anh ta.

Ví dụ: Thể trạng, trí nhớ, trạng thái tâm lý bối cảnh của cuộc phỏng vấn...

5. Kỹ năng phỏng vấn của nhà báo

a. Công tác chuẩn bị trước phỏng vấn

- Công tác chuẩn bị: Trước khi phỏng vấn cần xác định rõ lý do của cuộc phỏng vấn. Phạm vi cần khai thác, địa điểm, đối tượng... Xác định mình cần gì qua phỏng vấn. Dự tính tiến trình diễn ra cuộc phỏng vấn (thời gian thực hiện, những phương tiện kỹ thuật cần thiết (Nên đến trước 10-15 phút để làm quen, gây thiện cảm).

- Có thể hỏi trước, tìm hiểu trước về lễ nghi, sở thích của người được phỏng vấn - chuẩn bị trước về mặt tâm lý.

b. Nghệ thuật phỏng vấn

- Nhà báo luôn xác định mình là một bên của cuộc đối thoại không thể là người tiếp lời, và cũng không là một quan toà người hỏi cung, mà cần tạo sự đồng cảm cần thiết.

- Luôn giữ mục tiêu cuộc phỏng vấn từ đầu đến cuối.

- Để nắm bắt thông tin một cách tốt nhất, nhà báo hãy tỏ ra là người am hiểu, thông thạo, phải có thao tác ngoại giao khôn khéo, cảm ơn đúng lúc, đúng chỗ những người đã cung cấp thông tin cho mình. Nếu vấn đề gì thực sự chưa biết nên “lờ đi” chớ tránh khôn, khoe chữ.

- Biết cạnh gợi mở thông qua những câu chuyện sinh động.

- Luôn theo dõi, nắm bắt tâm lý đối tượng trong lúc giao tiếp để có cách ứng xử hợp lý. Khi cần, nhà báo cũng có thể sử dụng thủ pháp nhà nghề để gây hưng phấn kích thích đối tác bộc bạch hết những suy nghĩ của mình.

- Gặp đối tượng là người chưa quen biết, mới gặp lần đầu nên tìm hiểu trước về họ thông qua các nhân viên, đồng sự khác. Trong những trường hợp đặc biệt, nhà báo cần có thái độ rõ ràng, dứt khoát.

- Trong lúc phỏng vấn luôn xác định rõ mục đích của câu hỏi; tránh

tuỳ tiện, ngẫu hứng, hỏi không có nghĩa, hỏi ngớ ngẩn. Cần hỏi tập trung vào những vấn đề trọng tâm. Những chi tiết mà bài báo cần.

- Đặt câu hỏi phải phù hợp đối tượng, tránh chung chung, khuôn sáo.

- Nên đặt nhiều dạng câu hỏi nhằm khai thác thông tin một cách triệt để nhất định. Tránh lối hỏi dài dòng, vòng vo, kiểu cách. Hãy tôn trọng, chăm chú lắng nghe đối tác trả lời, tránh phản ứng tức thời. Nếu đối tác đi quá xa mục đích, xa trọng tâm vấn đề, cần khéo léo “đưa” họ trở lại đúng với chủ đề nhà báo cần. Nên ít ghi chép khi đối tác trình bày vấn đề phức tạp.

- Thông thường những câu hỏi đầu bao giờ cũng lịch sự, nhẹ nhàng: Hỏi thăm về gia đình, người thân tìm hiểu hoàn cảnh câu hỏi mang tính xã giao... Các câu hỏi sau mang nhiều yếu tố thông tin hơn, tính phức tạp của vấn đề cũng được nhà báo quan tâm, theo dõi.

- Nhà báo cần chủ động đặt các câu hỏi bổ sung. Không nên quá nhiều người cùng đặt câu hỏi. Bởi như vậy đối tác rất khó trả lời và ngay nhà báo cũng rất khó theo dõi hệ thống thông tin cần nắm bắt. Hơn nữa, nếu nhiều người cùng hỏi rất dễ gây sự lúng túng cho đối tác, họ có thể sẽ bỏ qua những chi tiết đắt mà nhà báo đang cần...

e. Các dạng câu hỏi

- Kết hợp đan xen nhiều dạng câu hỏi:

- + Câu hỏi khẳng định:

- + Câu hỏi mang tính gợi mở - đối tác khó trình bày

- + Câu hỏi chung - riêng: (vận động chung - vấn đề cụ thể)

- + Câu hỏi đóng - mở: nhiều cách trả lời

- + Câu hỏi trực tiếp, gián tiếp (khi hỏi trực tiếp kém tác dụng)

- + Câu hỏi kiểm tra: Kiểm tra lại mức độ chính xác của dữ liệu

- + Câu hỏi chính - phụ

- + Câu hỏi điều chỉnh: Đưa người trả lời đi đúng hướng

- + Câu hỏi khiêu khích: Kích động đối tác

- + Câu hỏi cảnh cáo: Đối tượng không chịu hợp tác

- + Câu hỏi nhắc nhở: Gợi ý đối tác trả lời

6. Phân loại phỏng vấn

- Phỏng vấn biên bản: Người trả lời đưa ra những lời tuyên cáo chính trị.

- Phỏng vấn thời sự: Khai thác thông tin cụ thể về sự kiện.

- Phỏng vấn điều tra: Tác giả - nhà báo nêu vấn đề, đối tác phải trả lời

để làm rõ sự việc.

+ Không thuần túy khai thác thông tin mà phóng viên có thể đưa ra các quan điểm, ý kiến tranh luận, cọ sát.

- Phỏng vấn chân dung: Khắc hoạ về một con người, một nhân vật (thường gắn thể loại phỏng vấn).

- Phỏng vấn an - kết: Dùng thống kê, phân loại các ý kiến (gần giống phỏng vấn điều tra xã hội học).

HỘI NGHỊ VÀ HỌP BÁO

1. Sự cần thiết của việc tham dự hội nghị

- Nhà báo nắm thông tin tổng quát nhất hệ thống nhất.

- Thông tin từ hội nghị là thông tin đã chuẩn hoá nên đáng tin cậy.

- Nhà báo nắm được nhiều nguồn tin, đa dạng, phong phú cả những ý kiến trái ngược.

- Qua hội nghị giúp nhà báo phát hiện đề tài, chủ đề, những điển hình mới... Nhà báo có điều kiện tiếp xúc, làm quen nhiều đối tượng - giúp mở rộng quan hệ ngoại giao.

- Dự hội nghị nhà báo tranh thủ được nhiều ý kiến hay bổ ích, đóng nhận được nhiều điều bất ngờ. Nhà báo nắm bắt được những vấn đề mang tính lý luận sâu sắc, những đối chứng qua thực tiễn cũng như những kinh nghiệm quý trong hoạt động nghiệp vụ.

- Nhà báo có điều kiện nắm bắt các quan điểm lớn, những tư tưởng chỉ đạo mang tầm chiến lược.

2. Các dạng hội nghị và điều kiện tham dự

- Hội nghị tổng kết, triển khai...

- Hội nghị khoa học

- Hội nghị toàn thể, hội nghị đại biểu

3. Những nội dung, vấn đề cần nắm

- Nắm Ban tổ chức, nắm chương trình nghị sự các đại biểu đến dự và diễn biến có liên quan. Chủ động tìm kiếm, sưu tập các loại văn bản, báo cáo. Chủ động gặp gỡ, trao đổi, khai thác thông tin từ các đại biểu. Biết cách gây ảnh hưởng, tranh thủ sự giúp đỡ của lãnh đạo các ngành, các cấp, các đại biểu đối với cơ quan báo.

- Tích cực ghi chép. Có kế hoạch xử lý thông tin, chủ động hoạt động nghiệp vụ nhằm khai thác triệt để thông tin. Nắm những hoạt động bên ngoài hội nghị - bên lề hội nghị.

HỌP BÁO

1. Hợp báo là gì, mục đích của hợp báo

Là cuộc họp do các nhà lãnh đạo chính trị, hoạt động xã hội tổ chức trước đông đảo các nhà báo nhằm công khai, công bố quan điểm, lập trường thái độ của mình về vấn đề nào đó.

Như vậy, mục đích của hợp báo là:

Về phía các nhà lãnh đạo, có thể thông qua đó để tranh thủ thêm ý kiến của giới báo chí, hoặc thông qua giới báo chí để làm rõ hơn các quan điểm của mình.

Sử dụng các phương tiện báo chí để phổ cập quan điểm.

Đối với các nhà báo: Hiểu rõ hơn, đầy đủ hơn những quan điểm, những ý kiến của các nhà lãnh đạo. Nắm bắt những quan điểm, chủ trương, phục vụ công tác tuyên truyền.

Phân biệt giữa hợp báo với phỏng vấn:

Hợp báo	Phỏng vấn
- Nhà báo biết nhưng vẫn hỏi để làm rõ thêm và nắm chắc hơn.	- Nhà báo chưa biết hoặc biết chưa rõ nên phải hỏi.
- Rất hạn chế đặt các câu hỏi	- Hoàn toàn tự do
- Nội dung văn bản là bắt buộc, bất di bất dịch. Hỏi chỉ làm sinh động thêm	- Hỏi để khai thác tối đa thông tin, càng nhiều càng tốt.
- Chất lượng câu hỏi mang tính khám phá.	- Đan xen, câu hỏi đa dạng đề cập cả những chi tiết nhỏ.

Yêu cầu đối với người dự hợp báo.

- Nhà báo phải có khả năng, trình độ nghiệp vụ chuyên môn để nêu vấn đề, trình bày ý kiến, yêu cầu của mình. Cần mang theo đầy đủ trang thiết bị kỹ thuật cần thiết trong hoạt động nghiệp vụ. Phải hết sức lịch lãm, tế nhị. Nên thông qua các câu hỏi để bộc lộ quan điểm, thái độ, hết sức tránh. Có những hành vi khiếm nhã, những hành vi khiếm nhã, những hành động không tốt đẹp. Chỉ hỏi những điều mang nội dung, ý nghĩa lớn đặt câu hỏi thông minh, sắc sảo.

Phần III – Xử lý sự cố truyền thông trong lãnh đạo quản lý

Trong những năm gần đây, ở nước ta, tại sao số lượng các khủng hoảng truyền thông có xu thế tăng cao? Tại sao tính chất của các khủng hoảng truyền thông ngày trở nên phức tạp hơn?

Các học viên nêu thực trạng tại địa phương mình, những vấn đề cần giảng viên giải đáp những câu hỏi, yêu cầu từ thực tế.

Phân tích các khái niệm:

- + Khủng hoảng/ so sánh với khái niệm rủi ro, thảm họa/cấp độ
- + Khủng hoảng truyền thông/ từ những rủi ro, thảm họa
- + Quản trị khủng hoảng
- + Phòng ngừa khủng hoảng
- + Xử lý khủng hoảng

Định nghĩa: Là tất cả những tình huống có thể đe dọa danh tiếng hay sự ổn định, đặc biệt là sự sống còn của cơ quan/ tổ chức/ doanh nghiệp.

Vụ Fomosa Hà tĩnh xả thải (truyền thông xã hội...)

(Xem một phóng sự từ khi bắt đầu khủng hoảng)

Vụ chai nước có ruồi/ Doanh nghiệp

(thiệt hại kinh tế lớn)

Vụ quan tài điều phó ở Bắc Giang/ Chính quyền(Hậu quả do xử lý sai)

Vụ xe ô tô cấp cứu bệnh viện nhi TƯ.(Một ngành)

Vụ Khaisilk: Khủng hoảng giết chết một thương hiệu, doanh nghiệp...

3 yếu tố chính dẫn đến khủng hoảng:

Kỹ thuật: Các sự cố kỹ thuật bất thường

Con người: Do lỗi vô tình hoặc cố ý của con người

Tổ chức: Có sự biến động hoặc thay đổi...

(Ngoài ra: Thông tin thất thiệt, phát ngôn gây sốc...)

Bão lũ, thiên tai, hỏa hoạn, tai nạn giao thông, vụ bê bối, tin đồn, bạo loạn...thu hút sự quan tâm của dư luận trong và ngoài nước

Thông tin nhiễu mà nhiễu, cơ quan có trách nhiệm chưa lên tiếng

Chưa có thông tin, kết luận, quan điểm chính thức

Dư luận đang trong chờ cơ quan có thẩm quyền lên tiếng

Quản trị khủng hoảng:

Là cách tiếp cận có hệ thống và tổng hợp để kiểm soát, ngăn chặn và giảm thiểu những ảnh hưởng của tình trạng khủng hoảng,

Là kiểm soát tình trạng có khả năng gây tác động bất lợi về mặt tài chính hoặc hủy hoại uy tín của tổ chức

Kiểm soát được khủng hoảng, giúp công chúng hiểu đúng bản chất

Giảm đến mức thấp nhất hoặc ngăn chặn được những tác động tiêu cực, bất lợi do khủng hoảng gây ra

Giữ gìn, bảo vệ uy tín và hình ảnh của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, không để kẻ xấu lợi dụng...

Nâng cao uy tín của cơ quan và của người lãnh đạo trong việc xử lý tình huống (qua việc thể hiện trình độ năng lực, hành động minh bạch, có giải pháp giải quyết hợp lý, nghiêm túc...

Quản trị khủng hoảng tốt giúp kiểm soát được tình hình

Ngăn chặn được những tác động tiêu cực do khủng hoảng gây ra

Chủ động hành động, hành động kịp thời và hiệu quả để giảm thiểu các thiệt hại do khủng hoảng gây ra

Ngăn chặn các tác động tiêu cực tiềm ẩn của khủng hoảng

Bảo vệ uy tín và hình ảnh của cơ quan, tổ chức

Cải thiện mối quan hệ với công chúng thông qua chiến lược quản trị khủng hoảng được thực hiện một cách hiệu quả.

Khai thác những tác động tích cực đi kèm theo khủng hoảng

Báo chí là kênh thông tin quan trọng để kiểm soát khủng hoảng truyền thông

Giúp làm sáng tỏ tình hình, giải tỏa dư luận, bác bỏ tin đồn thất thiệt

Giúp ngăn chặn những tác động tiêu cực do thiếu thông tin

Muốn quản trị khủng hoảng hiệu quả cần: phân tích một cách có hệ thống, khoa học, để có được một cái nhìn toàn diện về khủng hoảng.

Để làm được việc đó, phải trả lời được bốn câu hỏi sau:

Loại khủng hoảng gì đang xảy ra vậy? (WHAT)

Khủng hoảng bắt đầu từ khi nào (WHEN)

Nguyên nhân của khủng hoảng là gì? (WHY)

Khủng hoảng ảnh hưởng đến những đối tượng nào? Và những đối tượng nào ảnh hưởng đến khủng hoảng? (WHO)

Xác định loại khủng hoảng và mối quan hệ nhân quả với các khủng hoảng xảy ra trước và sau nó.

Xác định thời điểm xảy ra khủng hoảng và các giai đoạn quản trị khủng hoảng.

Nguyên nhân khủng hoảng.

Những đối tượng tác động đến khủng hoảng hay bị khủng hoảng tác động.

Loại khủng hoảng nào cần chuẩn bị đối phó trước?

Loại khủng hoảng nào cần chuẩn bị đối phó sau?

Loại khủng hoảng nào chưa cần quan tâm?

Cần lưu ý rằng cùng với sự gia tăng của các dạng khủng hoảng mới thì các

nhóm/ loại khủng hoảng cũng ngày càng rộng hơn.

Tuy có rất nhiều loại khủng hoảng nhưng dù là loại khủng hoảng gì thì công tác quản trị khủng hoảng cũng cần trải qua 5 giai đoạn:

Giai đoạn nhận biết (Signal detection).

Giai đoạn chuẩn bị (Preparation – prevention).

Giai đoạn ngăn chặn tổn thất (Damage containment)

Giai đoạn phục hồi (Recovery)

Giai đoạn rút kinh nghiệm (Learning)

Người chịu trách nhiệm điều hành: Ban lãnh đạo và phòng PR (nhân viên PR nếu không có phòng PR nội bộ), người phát ngôn

Nhanh chóng nhận diện khủng hoảng, nguyên nhân chính (Không cầu toàn)

Lên danh sách và kết nối những liên lạc cần thiết

Xây dựng thông điệp và Tổ chức họp báo khẩn cấp (nếu cần)

Hỗ trợ cho phát ngôn viên chính thức trong họp báo

Tư vấn, thúc đẩy và giám sát tiến trình khắc phục sự cố.....

Họp báo, phát ngôn, thông cáo báo chí, trả lời phỏng vấn báo chí

Sử dụng các công cụ là sản phẩm báo chí, công bố thông tin trên báo chí và các phương tiện truyền thông đại chúng

Kênh thông tin chính thức: công văn, quyết định

Các công cụ pháp lý

Thương lượng

Tư vấn và tương tác liên cá nhân

- Xác định người đủ thẩm quyền làm đầu mối cung cấp thông tin cho báo chí

Xác lập những “vấn đề” về thông tin. (Dư luận hiểu sai vấn đề như thế nào? Báo chí cần thông tin gì? Thông tin đang bị nhiễu là gì?)

Xác lập phương tiện thông tin: truyền hình, phát thanh, báo mạng, cổng thông tin điện tử, báo in

Ngay sau khi sự kiện, sự việc xảy ra cần công bố thông tin ban đầu và điềm lại sự kiện, xem xét vấn đề một cách nghiêm túc, đưa ra tuyên bố.

Chỉ tổ chức họp báo khi có đầy đủ thông tin

Cần tránh tình trạng im lặng và né tránh, vì có thể bị coi là thách thức dư luận. Do vậy nên nhìn thẳng vào thực tế, thừa nhận và nói rõ sự thật

Thông tin càng sớm càng tốt, càng nhiều càng tốt

Người có trách nhiệm cao nhất nên lên tiếng sớm, xuất hiện sớm

Thông cáo báo chí

Khái niệm: Văn bản do một cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức... soạn thảo gửi đến báo chí

Nội dung: Cung cấp thông tin chính thức về một vấn đề, sự kiện đã hoặc sẽ diễn ra được dư luận quan tâm

Gồm: Tên cơ quan tổ chức, thời gian công bố, địa điểm phát hành, địa chỉ, đầu mối liên hệ

Cách gửi: họp báo, gửi email, gửi qua bưu điện, gửi trực tiếp...

Khi nào thì cần thông cáo báo chí: Khi không có điều kiện họp báo, trả lời phỏng vấn, khi cần bổ sung thông tin cho họp báo

Vài quy tắc: Viết dễ đọc, đưa nội dung thông tin quan trọng, có trích dẫn người có trách nhiệm, đưa đủ thông tin (5W,1H)

Viết càng sớm càng tốt những thông tin chính thống

CHUYÊN ĐỀ
CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐẾN NĂM 2030

Phần thứ nhất
KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI GIAI ĐOẠN 2011-2020

I. TÓM TẮT KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
NHCSXH GIAI ĐOẠN 2011-2020

1. Những kết quả đạt được

Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH) đã tổ chức thực hiện thành công các mục tiêu Chiến lược được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt và đạt được nhiều thành tựu quan trọng, toàn diện trên hầu hết các lĩnh vực hoạt động, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội, xây dựng nông thôn mới. Cụ thể một số kết quả trọng tâm sau:

a) Tập trung huy động được các nguồn lực tài chính đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu vay vốn của người nghèo và các đối tượng chính sách khác

Giai đoạn 2011-2020, tốc độ tăng trưởng tổng nguồn vốn hoạt động tín dụng chính sách xã hội (TDCSXH) đạt bình quân 10%/năm, đạt mục tiêu Chiến lược. Quy mô tổng nguồn vốn hoạt động TDCSXH tăng gần 2,6 lần, từ 90.400 tỷ đồng năm 2010 lên 233.426 tỷ đồng đến thời điểm 31/12/2020. Nguồn vốn TDCSXH không ngừng tăng trưởng, năm sau cao hơn năm trước, đáp ứng nhu cầu vay vốn của người nghèo và các đối tượng chính sách khác. Kết quả đạt được trong 10 năm qua đã thể hiện rõ nội dung của Chiến lược: nguồn vốn hoạt động của NHCSXH chủ yếu do Nhà nước cấp, do NHCSXH huy động và nhận ủy thác từ các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo phương châm “Nhà nước, doanh nghiệp và nhân dân cùng làm”, “Trung ương và địa phương cùng làm”.

Nguồn vốn tăng trưởng hằng năm, đã thể hiện quyết tâm của Đảng, Quốc hội, Chính phủ, các bộ, ngành Trung ương, chính quyền địa phương và NHCSXH trong việc tập trung nguồn lực thực hiện có hiệu quả TDCSXH, góp phần hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững, thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và các Chương trình mục tiêu quốc gia.

b) Thực hiện cho vay đối với hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác đạt hiệu quả, góp phần quan trọng thực hiện thành công mục tiêu giảm nghèo và đảm bảo an sinh xã hội; ưu tiên hỗ trợ đồng bào dân tộc thiểu số và đồng bào ở các vùng khó khăn

Dư nợ tăng trưởng bình quân hằng năm đạt mục tiêu Chiến lược; nguồn vốn tín dụng chính sách tập trung ưu tiên cho vay các xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng đặc biệt khó khăn, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. Giai

đoạn 2011-2020, tốc độ tăng trưởng dư nợ các chương trình TDCSXH đạt bình quân đạt 10%/năm, hoàn thành mục tiêu Chiến lược đề ra. Quy mô tăng trưởng dư nợ tín dụng tăng tương ứng với nguồn vốn, từ 89.461 tỷ đồng năm 2010 lên 226.197 tỷ đồng thời điểm 31/12/2020, với hơn 6,4 triệu hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác đang còn dư nợ, trong đó hộ đồng bào dân tộc thiểu số tại 100% xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi đã được vay vốn, với tổng dư nợ đạt 56.550 tỷ đồng.

100% người nghèo và các đối tượng chính sách khác có nhu cầu, đủ điều kiện đều được tiếp cận các sản phẩm, dịch vụ do NHCSXH cung cấp, hoàn thành mục tiêu Chiến lược. Đối tượng phục vụ của NHCSXH trong giai đoạn 2011-2020 liên tục tăng lên. Từ năm 2011 đến nay, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành thêm nhiều chương trình tín dụng chính sách mới, tạo điều kiện cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác có nhu cầu, đủ điều kiện được mở rộng tiếp cận với nguồn vốn TDCSXH một cách thuận lợi, kịp thời.

Trong 10 năm qua, nguồn vốn TDCSXH được giải ngân đến 100% xã, phường, thị trấn trên cả nước, trên 21,6 triệu lượt hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác được vay vốn, với doanh số cho vay đạt 509.020 tỷ đồng. Việc tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCSXH, đã góp phần quan trọng trong việc: thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng của Đảng và Nhà nước; thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới, bảo đảm an sinh xã hội, ổn định chính trị, trật tự xã hội, an ninh quốc phòng; góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo giai đoạn 2011-2015 từ 14,2% xuống 4,25% (theo chuẩn nghèo giai đoạn 2011-2015); tỷ lệ hộ nghèo đa chiều giảm từ 9,88% (năm 2016) xuống còn 2,75% (năm 2020).

c) Chất lượng tín dụng được cải thiện, nâng cao; xây dựng quy trình xử lý rủi ro phù hợp với đặc thù hoạt động; xử lý kịp thời nợ bị rủi ro theo quy định

Trong suốt quá trình thực hiện chiến lược, NHCSXH đã tập trung củng cố, nâng cao chất lượng tín dụng, chỉ đạo thực hiện đồng bộ, quyết liệt các giải pháp như: tham mưu nghiên cứu, ban hành, sửa đổi, bổ sung, đảm bảo đồng bộ các cơ chế, quy trình nghiệp vụ; kịp thời thành lập Ban chỉ đạo củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động, chất lượng tín dụng tại một số chi nhánh khu vực Tây Nam bộ có tỷ lệ nợ quá hạn còn cao, điều động, tăng cường cán bộ có năng lực, kinh nghiệm tại một số chi nhánh có chất lượng hoạt động tốt cho chi nhánh có chất lượng hoạt động còn thấp so với hệ thống; xây dựng và kiên trì tổ chức thực hiện Đề án củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động, chất lượng tín dụng; thường xuyên phân tích, đánh giá chất lượng tín dụng của các đơn vị trong toàn hệ thống; chủ động phối hợp với chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác các cấp quan tâm, đôn đốc thu hồi nợ và xử lý kịp thời nợ bị rủi ro do nguyên nhân khách quan; tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao ý thức của người dân trong việc sử dụng vốn đúng mục đích, có hiệu quả, thực hiện trách

nhệm trả nợ, trả lãi đầy đủ, đúng hạn nhằm bảo toàn nguồn vốn, tạo nguồn vốn cho vay quay vòng. Sau thời gian triển khai Đề án, chất lượng tín dụng những đơn vị này đã có chuyển biến tích cực, góp phần củng cố, nâng cao chất lượng tín dụng của toàn hệ thống. Đến 31/12/2020, nợ quá hạn và nợ khoanh tại NHCSXH chiếm 0,75%/tổng dư nợ, trong đó nợ quá hạn là 0,21%, hoàn thành vượt mức chỉ tiêu Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020 đề ra với mục tiêu tỷ lệ nợ quá hạn dưới 3%/tổng dư nợ.

d) NHCSXH tiếp tục duy trì, hoàn thiện mô hình tổ chức quản lý đặc thù, hiệu quả, phù hợp với điều kiện thực tiễn nước ta

Mô hình tổ chức quản trị của NHCSXH mang tính đặc thù, phù hợp với điều kiện, đặc điểm nước ta, đáp ứng yêu cầu tập trung nguồn lực xã hội, tăng hiệu quả sử dụng vốn, thực hiện xã hội hoá hoạt động TDCSXH. Hội đồng quản trị (HĐQT) ở Trung ương gồm Thống đốc Ngân hàng Nhà nước, thành viên Chính phủ kiêm Chủ tịch, lãnh đạo các bộ, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội và 01 Ủy viên giữ chức Tổng Giám đốc, 01 Ủy viên giữ chức Trưởng Ban kiểm soát.

HĐQT thực hiện nhiệm vụ tham mưu, hoạch định chính sách nguồn vốn, chính sách đầu tư và chỉ đạo, giám sát thực thi các chính sách tín dụng ưu đãi của Nhà nước. HĐQT có chức năng quản trị các hoạt động của NHCSXH, ban hành các văn bản về chủ trương, chính sách, quy định, quy chế tổ chức và hoạt động của NHCSXH các cấp, Nghị quyết các kỳ họp HĐQT; trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển dài hạn, kế hoạch hoạt động hằng năm. Ngoài ra, các thành viên kiêm nhiệm HĐQT còn trực tiếp chỉ đạo, tham gia quản lý, giám sát, hỗ trợ các hoạt động tín dụng chính sách theo chức năng nhiệm vụ của mỗi bộ, ngành.

Ban đại diện HĐQT các cấp có thành phần tương đương HĐQT ở Trung ương, Lãnh đạo UBND cùng cấp làm Trưởng ban. Ban đại diện HĐQT các cấp có chức năng giám sát việc thực thi Nghị quyết, kết luận và các văn bản chỉ đạo của HĐQT. Việc bổ sung Chủ tịch UBND cấp xã vào Ban đại diện HĐQT NHCSXH cấp huyện đã phát huy được vai trò, tạo chuyển biến tích cực và đồng đều trên các mặt hoạt động, nâng cao chất lượng, hiệu quả TDCSXH tại cơ sở.

NHCSXH đã xây dựng và hoàn thiện được bộ máy điều hành tác nghiệp tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, tổ chức điều hành quản lý vốn thống nhất từ Trung ương đến địa phương, gồm Hội sở chính ở Trung ương, chi nhánh NHCSXH tỉnh/thành phố và Phòng giao dịch NHCSXH cấp huyện, với cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc đáp ứng cơ bản yêu cầu nhiệm vụ, trong đó đặc biệt ưu tiên phục vụ giao dịch tại Điểm giao dịch xã (được đặt tại trụ sở UBND cấp xã). Với khối lượng công việc được giao ngày càng tăng, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, NHCSXH đã thường xuyên quan tâm kiện toàn bộ máy điều hành tác nghiệp đảm bảo tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, đội ngũ cán bộ đảm bảo về chất lượng, giỏi một việc, biết nhiều việc, phối hợp chặt chẽ với các cấp, các ngành, tổ chức chính trị- xã hội (CT-XH) hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

đ) Tiếp tục thực hiện và làm sâu sắc hơn phương thức quản lý vốn TDCSXH đặc thù phù hợp với hệ thống chính trị của Việt Nam

NHCSXH đã xây dựng phương thức cho vay ủy thác TDCSXH đặc thù, hiệu quả, phù hợp với hệ thống chính trị của nước ta, phát huy được vai trò và sự tham gia tích cực của cả hệ thống chính trị trong công tác TDCSXH. Phương thức này thể hiện tính ưu việt riêng có của Việt Nam, là hướng đi đúng đắn, huy động được sức mạnh của cộng đồng và toàn xã hội, giúp cho việc chuyển tải nguồn vốn tín dụng ưu đãi đến đúng đối tượng thụ hưởng kịp thời, hiệu quả.

Xây dựng và duy trì ổn định hoạt động tại các Điểm giao dịch xã đã tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ TDCSXH đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác, đảm bảo hoạt động TDCSXH dân chủ, công khai với cách thức **“giao dịch tại nhà, giải ngân, thu nợ tại xã”**. Nhờ có các biện pháp triển khai đồng bộ, sát thực tế và được sự quan tâm, tạo điều kiện của cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp, đặc biệt, là chính quyền cấp xã, đến nay, NHCSXH đã tổ chức được 10.426 Điểm giao dịch ở hầu hết các xã, phường, thị trấn trong cả nước.

Mạng lưới Tổ TK&VV có vai trò quan trọng trong hoạt động của NHCSXH, là cánh tay nối dài của NHCSXH trong thực hiện TDCSXH, là cầu nối giữa ngân hàng với người vay vốn, đã góp phần chuyển tải nguồn vốn tín dụng ưu đãi của Chính phủ đến với các đối tượng được thụ hưởng kịp thời, tiết giảm tối đa chi phí cho người vay. NHCSXH đã phối hợp với các tổ chức CT-XH nhận ủy thác quản lý gần 173 nghìn Tổ TK&VV đến 100% thôn, ấp, bản, làng, phum, sóc, tổ dân phố... trong cả nước.

e) Ngoài ra NHCSXH đã tổ chức thực hiện hoàn thành các mục tiêu của Chiến lược đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt về: (i) Xây dựng hệ thống kiểm tra, giám sát phù hợp với mô hình hoạt động đặc thù của NHCSXH; công tác kiểm tra, giám sát hoạt động tín dụng chính sách xã hội được chú trọng, tăng cường; (ii) Cơ chế tài chính được hoàn thiện theo hướng ổn định; cơ chế lãi suất phù hợp với khả năng tài chính của Nhà nước và của đối tượng vay vốn; (iii) Công tác cán bộ, phát triển nguồn nhân lực được chú trọng; công tác thi đua khen thưởng được đổi mới; (iv) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin phù hợp với phương thức hoạt động; thu thập, xử lý, lưu trữ thông tin phục vụ tốt công tác chỉ đạo điều hành; (v) Công tác hợp tác quốc tế và truyền thông về hoạt động TDCSXH được tăng cường; (vi) Đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc của NHCSXH; đa dạng hóa các sản phẩm, dịch vụ.

Từ những kết quả đạt được nêu trên cho thấy, NHCSXH đã hoàn thành tất cả các mục tiêu đề ra của Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 852/QĐ-TTg ngày 10/7/2012. Thông qua việc triển khai thành công các mục tiêu đã đề ra trong Chiến lược, TDCSXH đã thực sự đi vào cuộc sống, được nhân dân đồng tình ủng hộ, góp phần tích cực thực hiện thành công chủ trương, chính sách của

Đảng, Nhà nước về giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần nhân dân, nhất là người nghèo và các đối tượng chính sách khác.

2. Những khó khăn, tồn tại và nguyên nhân

2.1. Những khó khăn, tồn tại

Trong quá trình triển khai thực hiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020 còn một số khó khăn, tồn tại sau:

a) Nguồn lực để thực hiện một số chương trình TDCSXH còn hạn chế so với nhu cầu; nguồn vốn để cho vay một số chương trình TDCSXH mới được ban hành chưa được bố trí kịp thời hoặc bố trí quá thấp so với nhu cầu thực tế. Việc giao kế hoạch vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước hằng năm cho NHCSXH chưa kịp thời ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện TDCSXH.

b) Cơ cấu nguồn vốn chưa thực sự phù hợp với yêu cầu thực hiện các chương trình TDCSXH có thời hạn cho vay dài.

- Nguồn vốn từ phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh còn hạn chế, chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng nguồn vốn huy động. Việc huy động vốn qua kênh phát hành trái phiếu bị khống chế hạn mức bảo lãnh, từ năm 2017 đến nay, NHCSXH chỉ được phát hành tối đa bằng nghĩa vụ trả nợ gốc hằng năm.

- Một số ít địa phương chưa quan tâm bố trí hoặc bố trí chưa tương xứng với tiềm năng nguồn vốn ngân sách của địa phương uỷ thác sang NHCSXH để bổ sung nguồn vốn cho vay hộ nghèo và các đối tượng chính sách trên địa bàn.

- Nguồn vốn huy động từ thị trường chiếm tỷ lệ cao, tuy nhiên, nguồn vốn này không ổn định, tạo áp lực về thanh khoản cho NHCSXH.

c) Chất lượng TDCSXH chưa đồng đều, tại một số địa phương thuộc khu vực Tây Nam bộ tỷ lệ nợ quá hạn còn cao; một số chương trình tín dụng tiềm ẩn rủi ro cao.

d) Công nghệ thông tin (CNTT) cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu hoạt động đặc thù của NHCSXH, tuy nhiên hạ tầng và nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển CNTT của ngành ngân hàng và chiến lược chuyển đổi số quốc gia, chưa cung cấp được dịch vụ giao dịch trực tuyến (Internet banking, Mobile banking,...) cho khách hàng.

e) Tại một số địa phương, chất lượng hoạt động uỷ thác chưa đồng đều; Công tác phối hợp giữa các hoạt động khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, tiêu thụ sản phẩm của các tổ chức Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, các doanh nghiệp và các tổ chức CT-XH với hoạt động TDCSXH chưa được gắn kết; một bộ phận người nghèo sử dụng vốn vay chưa hiệu quả, chưa thể thoát nghèo bền vững.

2.2. Nguyên nhân của những khó khăn, tồn tại

a) Nguồn lực của Nhà nước còn hạn chế, nên việc bố trí vốn cho một số chương trình TDCSXH chưa đầy đủ, kịp thời.

b) Một số địa phương chưa quan tâm đúng mức đến hoạt động TDCSXH, bố trí nguồn lực chưa thỏa đáng để cho vay trên địa bàn, chưa có các giải pháp cụ thể, quyết liệt để cải thiện chất lượng tín dụng.

c) Nguồn lực đầu tư cho CNTT còn hạn chế do NHCSXH ưu tiên nguồn vốn để triển khai các chương trình TDCSXH. Mặt khác, việc đầu tư cho CNTT phải thực hiện trên diện rộng, trong khi hạ tầng kỹ thuật có sự chênh lệch đáng kể giữa các vùng miền, trình độ dân trí không đồng đều ảnh hưởng nhất định đến việc phát triển các sản phẩm, dịch vụ của NHCSXH. Bên cạnh đó, chưa có chính sách phù hợp nhằm thu hút nguồn nhân lực CNTT có trình độ cao.

d) Diễn biến phức tạp của biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh, hạn hán, mưa lũ, sạt lở đất, xâm nhập mặn... xảy ra đã ảnh hưởng đến đời sống, hoạt động sản xuất kinh doanh của một bộ phận người dân, đặc biệt, hộ nghèo, hộ dân tộc thiểu số ở miền núi phía Bắc, đồng bằng sông Cửu Long, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Đặc biệt đại dịch Covid-19 xảy ra diện rộng, khó lường đã ảnh hưởng đến chất lượng tín dụng.

e) Một số địa phương có điều kiện tự nhiên, địa hình giao thông đi lại khó khăn, năng lực trình độ cán bộ phụ trách công tác ủy thác và việc bố trí cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội chưa phù hợp. Chưa có sự chỉ đạo, điều hành tập trung, thống nhất của các cấp, các ngành trong việc phối hợp, lồng ghép các chương trình, dự án, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các hoạt động chuyển giao công nghệ, huấn luyện, đào tạo nghề với hoạt động TDCSXH.

II. CÁC GIẢI PHÁP TỔ CHỨC THỰC HIỆN THÀNH CÔNG CÁC MỤC TIÊU CỦA CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHCSXH GIAI ĐOẠN 2011-2020

1. Hoàn thiện hành lang pháp lý cho hoạt động của NHCSXH

Phối hợp với các bộ, ngành chức năng thường xuyên rà soát, trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý cho hoạt động của NHCSXH phù hợp với quy định của Luật các tổ chức tín dụng cũng như pháp luật có liên quan, trọng tâm là: cơ chế, chính sách tạo lập nguồn vốn; cơ chế cho vay (bổ sung đối tượng, nâng hạn mức, kéo dài thời hạn cho vay); cơ chế quản lý tài chính; cơ chế phân phối tiền lương, thưởng, phúc lợi đối với cán bộ, viên chức phù hợp với điều kiện tài chính và hoạt động của ngân hàng; cơ chế phân loại nợ, trích lập dự phòng rủi ro tín dụng.....

2. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, nâng cao vai trò, trách nhiệm của hệ thống chính trị trong việc thực hiện TDCSXH

2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCSXH

Nhằm tăng cường sự lãnh đạo của Đảng với TDCSXH, ngày 22/11/2014, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 40-CT/TW và ngày 10/6/2021 ban hành Kết luận 06-KL/TW về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW. Chỉ thị 40-CT/TW và Kết luận 06-KL/TW đã thể hiện định hướng lớn, lâu dài, thể hiện chủ trương nhất quán của Đảng, Nhà nước trong việc phát triển kinh tế gắn với thực hiện mục tiêu giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội, phát triển kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa.

2.2. Vai trò và trách nhiệm của các cơ quan Chính phủ

- Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2020 và giao các bộ, ngành Trung ương, chính quyền các địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội và các đơn vị, tổ chức liên quan có trách nhiệm hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho NHCSXH trong quá trình triển khai thực hiện Chiến lược.

- Các bộ, ngành được phân công quản lý các chương trình mục tiêu, các chương trình và dự án giảm nghèo tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc kiến nghị sửa đổi, bổ sung các văn bản có liên quan đến hoạt động TDCSXH phù hợp với Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020.

2.3. Vai trò của chính quyền địa phương các cấp

- Huy động nguồn lực và chỉ đạo thực hiện các chương trình TDCSXH, các chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới,..và an sinh xã hội tại địa phương. Hàng năm, bố trí ngân sách địa phương để bổ sung nguồn vốn cho vay trên địa bàn theo các cơ chế, chính sách ưu đãi của địa phương.

- Tổ chức điều tra và quản lý chặt chẽ danh sách hộ nghèo, hộ cận nghèo và các đối tượng chính sách khác. Chủ động điều chỉnh, bổ sung kịp thời danh sách hộ nghèo, hộ cận nghèo và đối tượng chính sách khác để có căn cứ xác nhận đối tượng vay vốn NHCSXH.

- Chỉ đạo lồng ghép có hiệu quả các chương trình, dự án phát triển kinh tế-xã hội, xóa đói giảm nghèo tại địa phương với hoạt động TDCSXH.

- Nâng cao trách nhiệm của UBND cấp xã trong việc: triển khai thực hiện chính sách tín dụng trên địa bàn; tham gia Ban đại diện HĐQT NHCSXH; kiện toàn Ban giảm nghèo nhằm nâng cao chất lượng hoạt động, thực hiện tốt việc tham mưu cho UBND cùng cấp quản lý, phê duyệt danh sách hộ nghèo và đối tượng chính sách vay vốn NHCSXH; chỉ đạo Trưởng thôn, ấp, bản, tổ dân phố phối hợp cùng NHCSXH, các tổ chức chính trị-xã hội, Tổ TK&VV quản lý chặt chẽ vốn tín dụng ưu đãi trên địa bàn; theo dõi, giúp đỡ người vay vốn sử dụng vốn đúng mục đích, có hiệu quả; đôn đốc người vay trả nợ, trả lãi ngân hàng đầy đủ, đúng hạn; tích cực tham gia xử lý các khoản nợ quá hạn, nợ xấu.

- Nghiên cứu, đề xuất tham mưu với các cấp có thẩm quyền thực thi chính sách tín dụng ưu đãi một cách hiệu quả, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu của người dân địa phương.

2.4. Nâng cao vai trò các tổ chức chính trị-xã hội trong thực hiện TDCSXH thông qua việc đẩy mạnh hiệu quả hoạt động ủy thác

- Làm tốt công tác tuyên truyền và tham gia thực hiện tốt chính sách tín dụng hỗ trợ giảm nghèo và an sinh xã hội.

- Phối hợp với chính quyền địa phương và các cơ quan có thẩm quyền tổ chức lồng ghép các chương trình, dự án sản xuất kinh doanh, chuyển đổi cơ cấu, lựa chọn cây trồng, vật nuôi, ngành nghề, các chương trình chuyển giao công nghệ, khuyến công, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, định hướng thị trường với việc triển khai tín dụng chính sách trên địa bàn.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát, nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức chính trị-xã hội cấp dưới và Tổ TK&VV trong việc thực hiện dịch vụ ủy thác với NHCSXH. Chỉ đạo làm tốt việc bình xét đối tượng vay vốn, quản lý và hướng dẫn người vay sử dụng vốn vay có hiệu quả, trả nợ, trả lãi ngân hàng đầy đủ, đúng hạn.

- Tổ chức đào tạo thường xuyên, liên tục đối với cán bộ các tổ chức chính trị-xã hội nhận dịch vụ ủy thác, Ban quản lý Tổ TK&VV, nhằm nâng cao kỹ năng thực hiện các nội dung nghiệp vụ ủy thác, quản lý tín dụng, kiểm tra, giám sát, phát hiện, phòng ngừa rủi ro, tư vấn, hướng dẫn người vay vốn tổ chức sản xuất, sử dụng vốn có hiệu quả. Hoạt động đào tạo có thể do tổ chức chính trị - xã hội chủ động tổ chức hoặc phối hợp với NHCSXH tổ chức đào tạo.

- Ứng dụng CNTT vào quá trình quản lý hoạt động ủy thác của các tổ chức chính trị-xã hội.

- Tiếp tục củng cố tổ chức Tổ TK&VV, bảo đảm hài hòa giữa việc tổ chức Tổ TK&VV theo tổ chức chính trị-xã hội và theo địa bàn dân cư, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động và phát triển của các tổ chức chính trị-xã hội. Cụ thể hóa các điều kiện, tiêu chuẩn cán bộ tổ chức chính trị-xã hội và Ban quản lý Tổ TK&VV tham gia dịch vụ ủy thác.

3. Củng cố, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy tổ chức, cán bộ NHCSXH

- Hội đồng quản trị, Ban đại diện HĐQT các cấp thực hiện đầy đủ và có hiệu quả nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn để kịp thời tham mưu với Chính phủ, các bộ, ngành và địa phương xem xét bổ sung hoàn thiện các chính sách tín dụng, phát triển dịch vụ tài chính phục vụ đối tượng thụ hưởng. Gắn hoạt động của Ban đại diện HĐQT với hoạt động của Ban giảm nghèo cấp xã. Tham mưu, bổ sung Chủ tịch UBND cấp xã vào Ban đại diện HĐQT cấp huyện để tăng cường vai trò quản lý Nhà nước đối với tín dụng chính sách tại cơ sở.

- NHCSXH ở cơ sở chủ động phối hợp với các cơ quan có liên quan tại địa phương, các tổ chức chính trị-xã hội nhận dịch vụ ủy thác để tăng cường công tác kiểm tra giám sát, lồng ghép chương trình cho vay với các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ và quản lý Tổ TK&VV.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ NHCSXH: tuyển dụng cán bộ đúng quy định, công khai, minh bạch để lựa chọn những cán bộ có trình độ, có sức khỏe, nhiệt tình, tâm huyết, thành thạo chuyên môn, “giỏi một việc, biết nhiều việc”, hiểu biết pháp luật, có khả năng tiếp cận cộng đồng. Tổ chức đào tạo thường xuyên, liên tục đối với cán bộ quản lý và cán bộ tác nghiệp từ Trung ương đến địa phương, đáp ứng tiêu chuẩn viên chức chuyên môn nghiệp vụ và yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Việc đào tạo có thể thực hiện tập trung ở trong nước, nước ngoài và thông qua công tác luân chuyển, điều động đi làm việc thực tế tại cơ sở.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Trung tâm Đào tạo ở Trung ương và các Cơ sở đào tạo khu vực. Mở rộng quan hệ hợp tác với một số trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu, trung tâm đào tạo ngân hàng trong nước cũng như quốc tế nhằm đa dạng hóa hình thức và chuẩn hóa chất lượng, nội dung đào tạo những lĩnh vực liên quan đến hoạt động của NHCSXH.

- Xác định lực lượng lao động hợp lý, phù hợp với phương thức ủy thác thông qua các tổ chức chính trị-xã hội và mạng lưới Tổ TK&VV tại cơ sở. Phân bổ chỉ tiêu cán bộ căn cứ vào thực tế địa bàn hoạt động, dư nợ quản lý, số lượng người vay..., để đảm bảo tối đa hóa hiệu quả hoạt động của từng đơn vị.

- Động viên, khen thưởng kịp thời những cống hiến của cán bộ NHCSXH thông qua: tiền lương (nâng lương trước hạn, phụ cấp thu hút...), tiền thưởng, cơ hội phát triển, cơ hội đào tạo nâng cao nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước..., tham quan, nghỉ mát trong nước và nước ngoài... Cơ chế đãi ngộ phải được công khai trong tập thể cán bộ, viên chức.

4. Giải pháp về tài chính

- Hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính đối với NHCSXH, bảo đảm cho ngân hàng hoạt động ổn định, bền vững; giao định mức chi phí quản lý ổn định cho NHCSXH trong từng thời kỳ (3 năm). Cấp bổ sung vốn điều lệ hàng năm cho NHCSXH.

- Hoàn thiện cơ chế khoán tài chính, khoán quỹ lương đến từng đơn vị cơ sở và người lao động để nâng cao trách nhiệm trong quản lý vốn và tài sản. Hoàn thiện cơ chế phân phối tiền lương, thưởng, phúc lợi đối với cán bộ, viên chức phù hợp với điều kiện tài chính và hoạt động của ngân hàng.

- Khai thác triệt để các nguồn thu và tiết giảm tối đa các khoản chi phí.

5. Giải pháp về quản lý rủi ro

- Xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá khả năng thu hồi nợ của các khoản vay khi đến hạn, quá hạn.

- Tuân thủ chặt chẽ, nghiêm chỉnh chính sách, quy trình nghiệp vụ tín dụng, phân tích, xử lý kịp thời các khoản nợ xấu.

- Phân loại nợ, trích lập dự phòng rủi ro tín dụng phù hợp với đặc thù hoạt động theo hướng dẫn của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ NHCSXH về nghiệp vụ quản lý nợ vay, xây dựng và phổ biến quy chuẩn đạo đức nghề nghiệp.

- Giám sát chặt chẽ việc bình xét, phê duyệt đối tượng vay vốn của Tổ TK&VV, các tổ chức chính trị-xã hội và của chính quyền cấp xã.

- Thường xuyên kiểm tra, kiểm soát nội bộ đối với hoạt động của Tổ TK&VV, sử dụng vốn của người vay.

- Đầu tư CNTT hiện đại cho việc quản lý rủi ro để góp phần làm tốt việc cảnh báo, phân tích và phòng ngừa rủi ro do nguyên nhân chủ quan.

6. Hoàn thiện và nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, kiểm soát; đồng thời, phát huy công tác kiểm tra, giám sát toàn dân

- Xã hội hóa việc kiểm tra, giám sát hoạt động NHCSXH. Hoàn thiện cơ chế phối hợp có hiệu quả việc kiểm tra, giám sát, kiểm toán của các cơ quan chuyên môn của Đảng, Nhà nước, các đơn vị nhận ủy thác, đối tượng vay vốn và nhân dân với hoạt động của hệ thống kiểm tra, kiểm soát nội bộ của Ngân hàng. Thực hiện tốt việc công khai hóa hoạt động và kết quả kiểm tra, giám sát của NHCSXH để cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể các cấp và người dân biết.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp; đảm bảo thực hiện hiệu quả chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát hàng năm.

- Đổi mới, nâng cao năng lực hoạt động của Ban kiểm soát của HĐQT trong việc kiểm tra, giám sát, thẩm định báo cáo tài chính hàng năm; kịp thời kiến nghị với Ban điều hành những vấn đề liên quan đến hoạt động của NHCSXH trong toàn hệ thống. Thực hiện tốt công tác tham mưu, giúp việc cho HĐQT trong thực hiện công tác kiểm tra, giám sát.

- Đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có đủ trình độ chuyên môn nghiệp vụ, am hiểu pháp luật, phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, công tâm, khách quan.

7. Giải pháp về phát triển cơ sở vật chất và CNTT

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Chỉ thị 09/2004/CT-TTg ngày 16/3/2004 của Thủ tướng Chính phủ về nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của NHCSXH, tranh thủ nguồn lực từ Trung ương và địa phương để đầu tư, nâng

cấp, ổn định cơ sở vật chất (trụ sở, kho tàng...), trang thiết bị làm việc, phương tiện vận tải, đặc biệt là tại các Điểm giao dịch xã.

- Tập trung nguồn lực tài chính, nhân sự đẩy nhanh tiến độ triển khai Dự án Hiện đại hóa CNTT của NHCSXH.

8. Phát huy sự tương trợ lẫn nhau của người vay vốn, đặc biệt là thành viên các Tổ TK&VV

- Đối tượng phục vụ của NHCSXH phải là những đối tượng chính sách theo đúng các quy định của Nhà nước và của các đơn vị ủy thác, được tham gia vào các Tổ TK&VV; mỗi lần vay vốn phải được bình xét công khai tại các Tổ TK&VV và được chính quyền cấp xã xác nhận.

- Các thành viên của Tổ TK&VV giúp đỡ nhau trong việc sử dụng vốn vay. Khi một thành viên của Tổ gặp rủi ro không trả được nợ, các thành viên khác có trách nhiệm giúp đỡ; trường hợp rủi ro do nguyên nhân khách quan, cùng nhau tìm biện pháp khắc phục và đề nghị các cấp có thẩm quyền xem xét giải quyết.

- Thành viên các Tổ TK&VV có trách nhiệm tham dự đầy đủ các cuộc họp của Tổ, các lớp tập huấn do NHCSXH, các đoàn thể và các ngành tổ chức; kiến nghị với NHCSXH khi phát hiện những quy định không phù hợp và những tồn tại, thiếu sót trong việc sử dụng vốn vay của các thành viên khác.

9. Tăng cường các hoạt động hợp tác quốc tế

- Chủ động trao đổi kinh nghiệm với các đối tác có quan tâm đến TDCSXH. Học tập và vận dụng kinh nghiệm quốc tế về quản lý tín dụng nhỏ cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác.

- Khai thác các nguồn tài trợ kỹ thuật để đào tạo nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ NHCSXH, cán bộ Ban quản lý Tổ TK&VV, cán bộ của các tổ chức Hội và nâng cao năng lực sử dụng vốn vay của người vay.

- Tăng cường hoạt động thông tin tuyên truyền, quảng bá về hoạt động của NHCSXH và Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2020 với các nước và các tổ chức quốc tế.

III. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Thứ nhất, với sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt của Đảng và Nhà nước đã tập trung được nguồn lực lớn để thực hiện các chương trình tín dụng chính sách, là cốt lõi trong thực hiện thắng lợi của Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011- 2020. Đã huy động được nguồn lực từ ngân sách trung ương và các địa phương để thực hiện TDCSXH.

Thứ hai, xây dựng Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020 phù hợp với với các mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất

nước, của các Chương trình mục tiêu Quốc gia. Quá trình triển khai có kế hoạch, lộ trình bài bản, đồng bộ, quyết liệt từ Trung ương đến địa phương.

Thứ ba, sự phối hợp đồng bộ của cả hệ thống chính trị, chính quyền địa phương về thực hiện TDCSXH là nhân tố quyết định đến thành công của thực hiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020.

Thứ tư, NHCSXH đã cụ thể hóa từng nội dung Chiến lược và có các giải pháp quyết liệt triển khai thực hiện các nội dung Chiến lược phát triển giai đoạn 2011-2020. Đồng thời, chủ động báo cáo với bộ, ngành liên quan để đề xuất giải pháp thực hiện Chiến lược cũng như biện pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc.

Thứ năm, tận tâm, trách nhiệm, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác để thực hiện tốt các chương trình tín dụng chính sách theo mục tiêu quy định của Chính phủ; kiên trì thực hiện mô hình tổ chức và phương thức quản lý vốn tín dụng đặc thù phù hợp với thực tiễn và cấu trúc hệ thống chính trị Việt Nam; nâng cao chất lượng cách thức hoạt động nghiệp vụ giao dịch xã để thực hiện công khai, minh bạch và có sự giám sát của chính quyền cơ sở, của cộng đồng, tiết giảm chi phí cho người dân, đưa TDCSXH gần dân, tạo được niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước.

Thứ sáu, quá trình thực hiện thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá để đề ra nhiều giải pháp hữu hiệu, thiết thực, phù hợp tình hình thực tế đảm bảo sự thành công trong thực hiện Chiến lược.

*

* *

Đánh giá tổng quát, trong quá trình thực hiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020, mặc dù tại một số thời điểm đất nước ta gặp nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt, đại dịch Covid-19 xảy ra trong năm 2020 và thiên tai, dịch bệnh diễn biến ngày càng phức tạp, khó lường hơn, nhưng được sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Quốc hội và Chính phủ, sự hỗ trợ của các bộ, ban, ngành, cấp ủy, chính quyền địa phương, NHCSXH đã tổ chức thực hiện hoàn thành các mục tiêu Chiến lược đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt; quá trình thực hiện, NHCSXH đã phối hợp chặt chẽ với các tổ chức chính trị - xã hội tập trung các nguồn lực, đẩy mạnh thực hiện các chương trình TDCSXH, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội, xây dựng nông thôn mới.

TDCSXH đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác đến nay đã thực sự đi vào cuộc sống, được nhân dân đồng tình ủng hộ. Từ những kết quả đạt được, có thể khẳng định TDCSXH đã đạt hiệu quả tích cực, phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người dân, của người nghèo và các đối tượng chính sách khác trong phạm vi cả nước. Hiệu quả của TDCSXH đã khẳng định phương thức quản lý và mô hình tổ chức quản trị, điều

hành, tác nghiệp của NHCSXH là hoàn toàn phù hợp với điều kiện thực tiễn của nước ta; đã huy động được sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và của cả xã hội tham gia vào công cuộc giảm nghèo và đảm bảo an sinh xã hội.

NHCSXH với mạng lưới Chi nhánh, Phòng giao dịch rộng khắp toàn quốc và hệ thống Điểm giao dịch xuống tận các xã/phường, mạng lưới Tổ TK&VV thành lập tại các thôn, ấp, bản, làng, phum, sóc, tổ dân phố,... đã giúp người nghèo và các đối tượng chính sách tiếp cận chính sách tín dụng ưu đãi của Nhà nước thuận lợi, tiết giảm chi phí, thực hiện quy chế dân chủ, công khai và tăng cường sự giám sát của chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội và của cả xã hội trong việc thực hiện chính sách tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác. Mô hình “Điểm giao dịch của NHCSXH tại UBND xã/phường” là một bước tiến trong cải cách thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác được tiếp cận với nguồn vốn ưu đãi của Nhà nước, tiết giảm chi phí đi lại. Cùng với hoạt động tích cực của Tổ TK&VV đã tạo sự quản lý chặt chẽ vốn tín dụng chính sách xã hội từ khâu bình xét cho vay, sử dụng vốn vay đến khâu trả nợ, trả lãi.

Phần thứ hai

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐẾN NĂM 2030

I. Căn cứ xây dựng Chiến lược

Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 10159/VPCP-KTTH ngày 03/12/2020 về việc nghiên cứu, xây dựng Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030, NHCSXH đã căn cứ Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng; Chỉ thị số 40-CT/TW, ngày 22/11/2014 và Kết luận số 06-KL/TW ngày 10/6/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014 của Ban Bí thư về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCSXH; Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ; Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước giai đoạn 2021-2030, Kế hoạch thực hiện 5 năm giai đoạn 2021-2025; Đề án phát triển kinh tế-xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi theo Nghị quyết số 88/2019/QH14 của Quốc hội; Đề án giảm nghèo giai đoạn 2021-2030; Đề án xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2025; Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia và Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; đồng thời, căn cứ Quyết định số 986/QĐ-TTg ngày 08/8/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, trên cơ sở tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020 để triển khai xây dựng các nội dung của Chiến lược.

II. Bối cảnh khi xây dựng Chiến lược

1. Tình hình kinh tế xã hội Việt Nam

Sau 35 năm đổi mới, đất nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Thế và lực của nước ta đã lớn mạnh hơn nhiều; quy mô, tiềm lực, sức cạnh tranh của nền kinh tế được nâng lên; tính tự chủ của nền kinh tế được cải thiện; tích lũy thêm nhiều kinh nghiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành phát triển kinh tế - xã hội. Chính trị xã hội ổn định, các lĩnh vực văn hoá, xã hội, môi trường, quốc phòng, an ninh, đối ngoại được quan tâm và có sự chuyển biến tích cực; thành quả xây dựng nông thôn mới được củng cố, đời sống mọi mặt của người dân không ngừng được cải thiện,... Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được nền kinh tế nước ta vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém, khó khăn, thách thức và tiềm ẩn nhiều rủi ro. Kết quả giảm nghèo chưa bền vững, nguy cơ tái nghèo còn cao. Chênh lệch giàu - nghèo còn lớn; đời sống của một bộ phận người dân còn khó khăn, nhất là ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng bị thiên tai; khoảng cách phát triển giữa các địa phương, vùng, miền còn khá lớn. Ngoài ra, biến đổi khí hậu diễn biến ngày càng nhanh, khốc liệt và khó lường, ảnh hưởng lớn đến sản xuất và cuộc sống người dân. Già hóa dân số nhanh dẫn đến áp lực lên hệ thống an sinh xã hội và tác động đến tăng trưởng kinh tế. Các yếu tố thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu... dự báo diễn biến khó lường, ngày càng tác động, ảnh hưởng nặng nề đến sản xuất và đời sống. Đặc biệt, dịch bệnh Covid-19 có thể sẽ ảnh hưởng tiêu cực, kéo dài đến những năm đầu của kỳ Chiến lược.

Giai đoạn 2021 - 2030, Việt Nam cam kết thực hiện chương trình thiên niên kỷ và thực hiện 03 Chương trình mục tiêu quốc gia: Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021 - 2025; Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021 - 2025; Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030. Đặc biệt, tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã đề ra mục tiêu, định hướng cho công tác giảm nghèo *“Đổi mới thực chất cách tiếp cận trong giảm nghèo bằng các chính sách hỗ trợ có điều kiện, giảm hỗ trợ cho không, khơi dậy ý chí chủ động vươn lên tự thoát nghèo; hạn chế bất bình đẳng xã hội”*.

Tín dụng chính sách xã hội do NHCSXH thực hiện được đánh giá là “giải pháp sáng tạo, có tính nhân văn sâu sắc, phù hợp với thực tiễn của Việt Nam” là “điểm sáng” trong chính sách giảm nghèo, được nhân dân đồng tình ủng hộ.

2. Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của NHCSXH

a) Những điểm mạnh

Thứ nhất, TDCSXH là giải pháp quan trọng của Đảng, Quốc hội, Chính phủ để thực hiện các Chương trình mục tiêu quốc gia và thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. NHCSXH là định chế tài chính công thực hiện các chính sách xã hội của Chính phủ. Hoạt động của NHCSXH luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo, tạo điều kiện của Đảng, Quốc hội, Chính phủ, sự phối hợp đồng bộ, hiệu quả của các tổ chức CT-XH.

Thứ hai, mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng của NHCSXH có sự gắn kết chặt chẽ giữa sự lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền, các bộ, ban, ngành với các tổ chức CT-XH từ Trung ương đến địa phương.

Thứ ba, các bộ, ban, ngành Trung ương và cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện tốt Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014 của Ban Bí thư và Quyết định số 401/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014 đã đi sâu vào cuộc sống, tác động tích cực, mạnh mẽ đến toàn thể quần chúng nhân dân và chính quyền địa phương các cấp, các ngành. Hoạt động TDCSXH đã phát huy vai trò, vị trí to lớn trong việc thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững, giải quyết việc làm, đảm bảo an sinh xã hội, xây dựng nông thôn mới.

Thứ tư, NHCSXH thực hiện thành công cách thức hoạt động nghiệp vụ sáng tạo riêng có để phục vụ tốt nhất cho hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác. Với thế mạnh về tổ chức mạng lưới hoạt động tại các chi nhánh, phòng giao dịch trên toàn quốc và hệ thống điểm giao dịch đặt tại trụ sở UBND cấp xã, mạng lưới Tổ TK&VV thành lập tại các thôn, ấp, bản, làng... đã tạo điều kiện thuận lợi giúp người nghèo và các đối tượng chính sách tiếp cận dịch vụ tài chính, tiết giảm chi phí xã hội. Bộ máy quản trị và bộ máy điều hành tác nghiệp luôn chủ động, sáng tạo và tâm huyết cùng với đội ngũ cán bộ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, chuyên nghiệp, tận tình, sẵn sàng thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Thứ năm, NHCSXH là một công cụ hữu hiệu nhất trong việc tăng cường khả năng tiếp cận các dịch vụ tài chính, tín dụng cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác, giúp họ vươn lên thoát nghèo, cải thiện đời sống, góp phần đảm bảo an sinh xã hội.

Thứ sáu, NHCSXH có kinh nghiệm triển khai thực hiện các chương trình tín dụng chính sách của Chính phủ, đảm bảo thực hiện có hiệu quả theo mục tiêu của chương trình và bảo toàn vốn. Từ những kết quả đạt được, NHCSXH đã khẳng định vị thế, uy tín của mình trong lĩnh vực hoạt động TDCSXH; tạo dựng được lòng tin với Đảng, Nhà nước và nhân dân trong công cuộc giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội của đất nước. NHCSXH luôn là tổ chức cung cấp tài chính vi mô lớn nhất tại Việt Nam có uy tín, tiềm lực cao để thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao.

Thứ bảy, NHCSXH là thành viên tích cực của các tổ chức/hiệp hội nông nghiệp nông thôn trên thế giới; là một trong các đối tác của WB, ADB và có quan hệ với tổ chức tài chính tín dụng lớn hoạt động trong lĩnh vực tín dụng chính sách và giảm nghèo tại châu Á, trở thành mô hình tài chính được các tổ chức tài chính vi mô trong khu vực và trên thế giới quan tâm nghiên cứu.

b) Những điểm yếu

- Nguồn lực để thực hiện một số chương trình TDCSXH tuy đã được quan tâm bổ sung hằng năm, nhưng so với nhu cầu thực tế của các đối tượng chính sách khác còn hạn chế.

- Cơ cấu nguồn vốn của NHCSXH chưa thực sự hợp lý. Nguồn vốn được NSNN cấp chiếm tỷ trọng thấp (hiện nay chỉ chiếm khoảng 15%/tổng nguồn vốn); Nguồn vốn từ phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh có thời hạn dài, lãi suất thấp, chiếm tỷ trọng thấp, phụ thuộc vào mức trần nợ công Quốc gia, hạn mức phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh hằng năm chỉ được giao tối đa bằng nghĩa vụ trả nợ gốc. Các nguồn vốn huy động từ thị trường hiện nay không ổn định, nhưng chiếm tỷ lệ cao, tạo áp lực về thanh khoản cho NHCSXH. Cơ cấu nguồn vốn chưa thực sự hợp lý, kém ổn định, dẫn đến sự thiếu chủ động, khả năng chống đỡ kém trước những cú sốc, biến cố xảy ra trên thị trường tiền tệ.

- Đối tượng vay vốn của NHCSXH chủ yếu là hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo và đối tượng có trình độ tổ chức sản xuất kinh doanh hạn chế, sống ở vùng sâu, vùng xa, điều kiện kinh tế xã hội kém phát triển; lĩnh vực đầu tư sản xuất thường xuyên bị tác động bởi thiên tai, dịch bệnh và giá cả thị trường... do vậy TDCSXH luôn tiềm ẩn rủi ro cao.

- CNTT cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu hoạt động đặc thù của NHCSXH, tuy nhiên hạ tầng và nguồn nhân lực còn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển CNTT của ngành ngân hàng và chiến lược chuyển đổi số quốc gia, chưa có khả năng cung cấp dịch vụ trực tuyến (Internet banking, mobile banking...) cho khách hàng.

- Chưa có sự phối hợp, lồng ghép chặt chẽ, hiệu quả giữa TDCSXH với hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, khuyến công, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, hoạt động sản xuất theo chuỗi giá trị... ảnh hưởng tới hiệu quả sử dụng vốn TDCSXH.

c) Những cơ hội

- Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định mục tiêu, định hướng cho công tác giảm nghèo, đó là: “Đổi mới thực chất cách tiếp cận trong giảm nghèo bằng các chính sách hỗ trợ có điều kiện, giảm hỗ trợ cho không, khơi dậy ý chí chủ động vươn lên tự thoát nghèo; hạn chế bất bình đẳng xã hội”.

- Quá trình phát triển kinh tế đi đôi với bền vững về môi trường, công bằng và hòa nhập xã hội; ổn định chính trị và quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng giúp hệ thống Ngân hàng nói chung, NHCSXH nói riêng có cơ hội tiếp cận với vốn, công nghệ, kinh nghiệm, kỹ năng quản trị điều hành, trình độ quản lý... tiên tiến, hiện đại.

- Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững ban hành kèm theo Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ đã đặt ra các mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 của Việt Nam. Trong đó, chú trọng sử dụng TDCSXH thay thế

cho các hình thức cấp phát tới các đối tượng là hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác, những đối tượng chủ yếu của NHCSXH. Theo đó, sẽ có một khối lượng lớn khách hàng tiếp cận nguồn vốn tín dụng ưu đãi trong thời gian tới.

- Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ tới sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Ngành ngân hàng, trong đó có NHCSXH là một trong những lĩnh vực chứng kiến những tác động mạnh mẽ từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với sự ra đời của hàng loạt các công nghệ mới ứng dụng trong lĩnh vực tài chính. Đồng thời, khi Chính phủ thực hiện triệt để Chính phủ điện tử, NHCSXH có cơ hội được chia sẻ nguồn dữ liệu quốc gia, giúp quản lý vốn tín dụng chính sách hiệu quả hơn.

d) Những thách thức

- Cùng với một số mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 của Việt Nam tại chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững cũng sẽ tạo ra những thách thức đối với NHCSXH.

- Biến đổi khí hậu ngày càng diễn biến phức tạp, hạn hán, lũ lụt, dịch bệnh xảy ra thường xuyên đã ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động sản xuất kinh doanh, khả năng trả nợ của khách hàng, đặc biệt là hộ nghèo và đối tượng chính sách, làm ảnh hưởng tới chất lượng tín dụng của NHCSXH.

- Tâm lý và tập quán sản xuất lạc hậu của một bộ phận khách hàng ở các vùng miền có nhiều điểm khác biệt trong khi một số chương trình TDCSXH đồng nhất trên toàn quốc.

- Đối tượng vay vốn của NHCSXH chủ yếu là những người thu nhập thấp, sinh sống ở vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, địa bàn đi lại khó khăn, dễ bị ảnh hưởng bởi tác động của thiên tai, dịch bệnh. Mặt khác, trình độ, năng lực sản xuất thấp, khả năng tiếp cận các kiến thức công nghệ mới bị hạn chế dẫn đến năng suất lao động chậm được cải thiện, chưa có năng lực tổ chức sản xuất để vươn lên thoát nghèo dẫn đến hạn chế phát huy hiệu quả và bảo toàn nguồn vốn TDCSXH.

- Đối tượng khách hàng ngày càng được mở rộng, nhu cầu vốn tăng lên, tạo ra những áp lực về khả năng đáp ứng nguồn vốn từ NHCSXH.

- CNTT đang ngày càng phát triển và được ứng dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực, trong khi việc tiếp cận CNTT của một bộ phận khách hàng, đặc biệt là đồng bào dân tộc thiểu số còn hạn chế và gặp không ít khó khăn. Đầu tư ứng dụng công nghệ chưa đầy đủ, làm hạn chế khả năng tiếp cận dịch vụ của một bộ phận khách hàng và khả năng quản trị điều hành, cung cấp các sản phẩm, tiện ích tiên tiến, đòi hỏi NHCSXH phải dành nguồn lực lớn để đầu tư, nghiên cứu, nâng cấp hệ thống CNTT nhằm đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

III. Quá trình xây dựng Chiến lược

1. Thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng Chiến lược: NHCSXH đã Ban hành Quyết định số 1296/QĐ-NHCS ngày 21/4/2017 thành lập Ban chỉ đạo và Tổ xây dựng Chiến lược do đồng chí Ủy viên HĐQT, Bí thư Đảng ủy, Tổng Giám đốc là Trưởng Ban chỉ đạo để xây dựng dự thảo Chiến lược.

2. Tổng kết thực hiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020: Để đánh giá đúng, đầy đủ kết quả đạt được, những khó khăn, tồn tại, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm trong việc triển khai Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2011-2020 để làm căn xây dựng Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030 sát với tình hình thực tế, đã chỉ đạo các chi nhánh báo cáo kết quả thực hiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2020 và định hướng Chiến lược giai đoạn 2021-2030, đề xuất kiến nghị của đơn vị. Đồng thời, xây dựng kế hoạch khảo sát tại một số địa bàn có tính đại diện về điều kiện kinh tế - xã hội, địa lý, văn hóa và kết quả hoạt động TDCSXH và phối hợp với các Bộ, ngành, 04 tổ chức CT-XH nhận ủy thác thành lập đoàn công tác khảo sát tại 11 tỉnh, thành phố để ghi nhận những kết quả đạt được, những khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện Chiến lược giai đoạn 2011-2020, đề xuất của địa phương khảo sát để bổ sung vào dự thảo Chiến lược. Ngày 21/12/2020, NHCSXH đã Tổ chức Hội nghị Tổng kết thực hiện Chiến lược phát triển giai đoạn 2011-2020.

3. Dự thảo, xin ý kiến, tiếp thu và hoàn thiện Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030: Trong quá trình hoàn thiện dự thảo Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030, NHCSXH đã xin ý kiến rộng rãi các thành phần ở Trung ương gồm: các Bộ, ngành có liên quan; các tổ chức CT-XH nhận ủy thác; Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; Thành viên Hội đồng quản trị NHCSXH và ở địa phương. Đồng thời, để tiếp thu ý kiến tham gia của các Nhà khoa học, các nhà quản lý thuộc các Bộ, ngành vào dự thảo Chiến lược, ngày 19/3/2021, NHCSXH tổ chức Hội thảo khoa học “*Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030*”. Sau Hội thảo khoa học, các ý kiến góp ý đã được NHCSXH nghiên cứu tiếp thu để hoàn thiện dự thảo Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030. Ngày 08/10/2021, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam kiêm Chủ tịch Hội đồng quản trị NHCSXH đã có tờ trình số 68/TTr-HĐQT trình Thủ tướng Chính phủ bộ hồ sơ Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030.

4. Rà soát, thẩm định Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030 trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, phê duyệt:

Ngày 02/11/2021, Văn phòng Chính phủ có Phiếu báo số 2103/PB-VPCP đề nghị NHCSXH bổ sung ý kiến tham gia bằng văn bản của các cơ quan có liên quan đối với hồ sơ trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030. NHCSXH đã nghiên cứu, tiếp thu, chỉnh sửa và

hoàn thiện dự thảo hồ sơ Chiến lược. NHCSXH đã báo cáo, giải trình và gửi Văn phòng Chính phủ bổ sung hồ sơ Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030 tại văn bản số 1431/BC-NHCS ngày 25/02/2022.

Ngày 20/4/2022, Văn phòng Chính phủ tiếp tục có văn bản số 2480/VPCP-KTTH đề nghị NHCSXH chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu, tiếp thu, giải trình thêm ý kiến tham gia của các Bộ, ngành và hoàn thiện dự thảo Chiến lược phát triển NHCSXH giai đoạn 2021-2030 gửi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam rà soát, thẩm định trình Thủ tướng Chính phủ xem xét ban hành trong Quý II năm 2022. NHCSXH đã chủ trì tổ chức cuộc họp với sự tham gia của các bộ, ngành liên quan để tiếp thu, giải trình thêm các ý kiến tham gia và thống nhất với dự thảo Chiến lược. Một số ý kiến tham gia thêm của các bộ, ngành NHCSXH cũng đã nghiên cứu, tiếp thu, chỉnh sửa và hoàn thiện trình Thống đốc Ngân hàng Nhà nước tại tờ trình số 4720/TTr-NHCS ngày 21/6/2022; Hội đồng quản trị NHCSXH cũng đã có tờ trình số 28/TTr-HĐQT ngày 22/6/2022 trình Thủ tướng Chính phủ, Ngân hàng Nhà nước sau khi rà soát, thẩm định cũng đã có Tờ trình số 60/TTr-NHNN ngày 30/6/2022 báo cáo kết quả rà soát và đề nghị Thủ tướng Chính phủ xem xét ký ban hành Chiến lược phát triển NHCSXH.

5. Văn phòng Chính phủ chủ trì họp các bộ, ngành có liên quan và tiếp tục chỉ đạo rà soát, hoàn thiện Chiến lược

Ngày 23/8/2022 tại Văn phòng Chính phủ đã tổ chức họp lấy ý kiến tham gia của một số bộ, ngành vào dự thảo Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030. Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Văn phòng Chính phủ tại văn bản số 5596/VPCP-KTTH ngày 27/8/2022, NHCSXH đã nghiên cứu, tiếp thu, giải trình, hoàn thiện hồ sơ Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030 báo cáo Ngân hàng Nhà nước tại văn bản số 8691/BC-NHCS ngày 05/9/2022. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã có Tờ trình số 96/TTr-NHNN ngày 9/9/2022 báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét phê duyệt Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030.

Ngày 04/11/2022, Văn phòng Chính phủ có văn bản số 7443/VPCP-KTTH đề nghị Ngân hàng Nhà nước rà soát kỹ lưỡng, xem xét và đề xuất việc xin ý kiến Chính phủ. Ngày 9/11/2022 Ngân hàng Nhà nước tổ chức họp lấy ý kiến của các bộ ngành có liên quan, thống nhất nội dung dự thảo và trình Thủ tướng Chính phủ xem xét ban hành theo tờ trình số 122/TTr-NHNN ngày 16/11/2022.

Ngày 22/12/2022, Văn phòng Chính phủ có văn bản số 8645/VPCP-KHTH giao Ngân hàng Nhà nước rà soát, bổ sung nội dung “tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất”. Ngày 28/12/2022, Ngân hàng Nhà nước có Tờ trình số 156/TTr-NHNN trình Phó Thủ tướng Phạm Bình Minh ký ban hành Chiến lược bổ sung nội dung “*tăng cường công tác giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất đối với hoạt động của NHCSXH*”.

Ngày 04/01/2023, Phó Thủ tướng Chính phủ Phạm Bình Minh đã ký ban hành Quyết định số 05/QĐ-TTg về việc phê duyệt Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030.

IV. Nội dung cơ bản của Chiến lược

1. Quan điểm

a) Tín dụng chính sách xã hội là giải pháp quan trọng thực hiện các chủ trương, chính sách, mục tiêu, nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước về tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện công bằng xã hội và thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia cũng như phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

b) Duy trì và tiếp tục phát huy hiệu lực, hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý vốn TDCSXH đặc thù, phù hợp với thực tiễn của Việt Nam.

c) Tập trung thống nhất chức năng tín dụng chính sách từ các ngân hàng thương mại sang NHCSXH. Nâng cao năng lực hoạt động của NHCSXH để phát triển theo hướng ổn định, bền vững, đủ năng lực để thực hiện tốt tín dụng chính sách xã hội.

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

Phát triển NHCSXH thành tổ chức có khả năng tự chủ và phát triển ổn định lâu dài, đồng thời duy trì được vai trò là định chế tài chính công thực hiện các chính sách xã hội của Chính phủ, tập trung vào những lĩnh vực mà các tổ chức tài chính hoạt động theo nguyên tắc thị trường không thể đáp ứng hoặc chỉ đáp ứng được một phần. Nhà nước tập trung nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện các chương trình TDCSXH phù hợp với các chương trình mục tiêu quốc gia và các nội dung của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

b) Mục tiêu cụ thể

- Thực hiện có hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng chính sách đặc thù của NHCSXH.

- Tăng cường nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện các chương trình TDCSXH. Trong đó: (i) tăng trưởng vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước bình quân hàng năm khoảng 10%; (ii) cơ cấu nguồn vốn theo hướng ổn định, bền vững, hàng năm tăng dần tỷ trọng nguồn vốn có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước và nguồn vốn từ phát hành trái phiếu NHCSXH được Chính phủ bảo lãnh.

- Thực hiện tốt các chương trình TDCSXH được Chính phủ giao và các chương trình tín dụng do các địa phương, các tổ chức, đơn vị giao vốn ủy thác; 100% người nghèo và các đối tượng chính sách khác có nhu cầu, đủ điều kiện đều được tiếp cận các sản phẩm, dịch vụ tài chính do NHCSXH cung cấp.

- Tỷ lệ nợ quá hạn dưới 2%/tổng dư nợ.

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCSXH: hàng năm ngân sách địa phương ủy thác nguồn vốn để cho vay người nghèo và các đối tượng

chính sách khác chiếm khoảng 15% - 20% tăng trưởng dư nợ tín dụng chung của NHCSXH; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức CT-XH thực hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội.

- Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, có đạo đức nghề nghiệp, có đầy đủ kỹ năng nhằm đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm.

- Hoàn thiện và nâng cao chất lượng, hiệu lực hệ thống kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo an toàn và hiệu quả hoạt động TDCSXH.

- Ứng dụng mạnh mẽ CNTT, hiện đại hóa ngân hàng. Phát triển hệ thống CNTT đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật. Xây dựng nền tảng ngân hàng số, đa dạng hóa sản phẩm, phát triển các loại hình dịch vụ phù hợp, hiện đại hóa công tác quản trị điều hành của NHCSXH nhằm phục vụ tốt hơn các đối tượng chính sách góp phần thực hiện Chương trình Chuyển đổi số quốc gia của Chính phủ và Chiến lược CNTT ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025 định hướng đến năm 2030.

3. Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCSXH

a) Tiếp tục tổ chức nghiên cứu, phổ biến, quán triệt sâu rộng nội dung Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014, Kết luận số 06-KL/TW ngày 10/6/2021 của Ban Bí thư tới 100% các tổ chức, cơ sở đảng nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân về vị trí, vai trò của TDCSXH.

b) Chủ động đề xuất, tham mưu cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, ngành trung ương, cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp, phối hợp chặt chẽ với các tổ chức CT-XH nhận ủy thác trong việc tổ chức triển khai thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014 và Kết luận số 06-KL/TW ngày 10/6/2021 của Ban Bí thư.

c) Phát huy vai trò, trách nhiệm giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức CT-XH trong việc thực hiện TDCSXH.

3.2. Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, cơ chế, chính sách, các quy định liên quan đến tổ chức, hoạt động TDCSXH của NHCSXH

Tập trung rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, kịp thời ban hành cơ chế, chính sách liên quan đến TDCSXH nhằm huy động, quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn lực TDCSXH; tạo điều kiện cho NHCSXH mở rộng huy động nguồn lực từ các cá nhân, tổ chức và xã hội; từng bước mở rộng đối tượng chính sách xã hội được vay vốn, nâng mức cho vay, thời hạn cho vay phù hợp với mục tiêu các chương trình mục tiêu quốc gia và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Cụ thể:

a) Rà soát, nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách liên quan đến TDCSXH, chính sách tín dụng ưu đãi đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác phù hợp từng giai đoạn.

b) Nghiên cứu, xây dựng Nghị định về tổ chức và hoạt động của NHCSXH; nghiên cứu, sửa đổi chính sách tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác theo Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04/10/2002 của Chính phủ; hoàn thiện cơ chế xử lý nợ bị rủi ro và cơ chế quản lý tài chính đối với NHCSXH.

c) Rà soát sửa đổi, bổ sung, ban hành cơ chế chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý cho hoạt động huy động vốn của NHCSXH trên cơ sở sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định của pháp luật về tập trung huy động vốn cho TDCSXH.

3.3. Tập trung nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCSXH

a) Tập trung nguồn lực nhà nước thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCSXH, các Chương trình mục tiêu Quốc gia, đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng. Bố trí đủ, kịp thời nguồn vốn để thực hiện các chương trình TDCSXH trong kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và Luật Đầu tư công. Vốn điều lệ được bổ sung hằng năm tương ứng với tỷ lệ tăng trưởng tín dụng được Thủ tướng Chính phủ giao.

b) Tập trung các nguồn vốn TDCSXH có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước, nguồn vốn có tính chất từ thiện và các nguồn vốn hợp pháp khác vào NHCSXH. Phần đầu đến năm 2030, nguồn vốn Ngân sách Nhà nước cấp chiếm 30%/tổng nguồn vốn.

c) Cân đối, ưu tiên bố trí ngân sách địa phương ủy thác sang NHCSXH nhằm bổ sung nguồn vốn cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác được vay vốn TDCSXH. Đến năm 2030, nguồn vốn ủy thác từ ngân sách địa phương chiếm 15%/tổng nguồn vốn.

d) Duy trì số dư tiền gửi bằng 2% số dư nguồn vốn huy động bằng đồng Việt Nam tại thời điểm ngày 31 tháng 12 năm trước của các tổ chức tín dụng Nhà nước tại NHCSXH.

đ) Nghiên cứu, báo cáo cấp có thẩm quyền nâng hạn mức phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh cho NHCSXH. Phần đầu đến năm 2030 nguồn vốn từ phát hành trái phiếu NHCSXH được Chính phủ bảo lãnh chiếm 30%/tổng nguồn vốn.

e) Duy trì các hoạt động giao dịch trên thị trường liên ngân hàng, tham gia thị trường mở nhằm đa dạng hóa hoạt động huy động vốn và sử dụng vốn. Tăng cường huy động nguồn vốn trên thị trường thông qua các hình thức phát hành giấy tờ có giá, huy động vốn từ tiền gửi, tiền vay của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước phù hợp với các quy định pháp luật.

g) Tổ chức các cuộc vận động vì người nghèo đến các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và các cá nhân để huy động bổ sung nguồn vốn cho TDCSXH.

Khuyến khích các tổ chức tài chính, các tập đoàn kinh tế... đóng góp vào nguồn vốn TDCSXH.

3.4. Triển khai thực hiện tốt các chương trình TDCSXH được giao

a) Phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương các cấp, các tổ chức CT-XH nhận ủy thác tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCSXH nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu vốn phục vụ sản xuất kinh doanh, tạo sinh kế, nâng cao đời sống cho các người nghèo và các đối tượng chính sách khác, góp phần thực hiện mục tiêu giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, đảm bảo an sinh xã hội.

b) Chủ động rà soát, đánh giá kết quả thực hiện các chính sách hiện hành để kịp thời đề xuất sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định của pháp luật, thực tiễn hoạt động TDCSXH với chủ trương đổi mới, mở rộng chính sách tín dụng theo hướng tăng định mức, mở rộng đối tượng được vay đến các dự án sản xuất, kinh doanh tạo sinh kế cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác, đặc biệt là đồng bào dân tộc thiểu số.

c) Phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành, chính quyền địa phương tổ chức triển khai thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia đảm bảo lồng ghép có hiệu quả TDCSXH với các hoạt động khuyến công, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, tiêu thụ sản phẩm; tập huấn và hướng dẫn người dân các kiến thức cơ bản về tài chính, ngân hàng, kỹ năng quản lý tài chính cá nhân, sử dụng vốn vay hiệu quả, khuyến khích người vay tham gia xây dựng các mô hình sản xuất, chuỗi liên kết, tổ hợp tác... nhằm phát huy hiệu quả sử dụng vốn TDCSXH.

3.5. Duy trì và phát huy hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng chính sách đặc thù

a) Phát huy vai trò, trách nhiệm của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp trong việc tham mưu, hoạch định chính sách, chỉ đạo, giám sát thực thi các chính sách tín dụng ưu đãi của Nhà nước và quản trị NHCSXH hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nghiên cứu bổ sung lãnh đạo Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các Ban đảng và một số bộ, ngành liên quan tham gia HĐQT NHCSXH.

b) Thực hiện có hiệu quả công tác điều hành từ trung ương đến cơ sở, chủ động cụ thể hóa và triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình, kế hoạch, Nghị quyết và các nhiệm vụ được giao.

c) Tăng cường vai trò, trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã, sự tham gia, giám sát của Trưởng cấp thôn trong việc quản lý nguồn vốn tín dụng trên địa bàn nhằm phát huy hiệu quả nguồn vốn, nâng cao chất lượng TDCSXH.

d) Tổ chức CT-XH các cấp nâng cao vai trò trong việc thực hiện TDCSXH, chất lượng hoạt động ủy thác, đảm bảo quản lý tốt hoạt động TDCSXH, chú trọng làm tốt công tác nhận diện, xác nhận đối tượng vay vốn, kiểm tra, giám sát và hướng dẫn sử dụng vốn vay có hiệu quả. Nghiên cứu hoàn

thiện quy trình nghiệp vụ ủy thác một số nội dung công việc trong quy trình nghiệp vụ tín dụng.

đ) Thường xuyên kiện toàn, củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của Tổ TK&VV và năng lực cho đội ngũ Ban quản lý Tổ, thực hiện tốt vai trò, trách nhiệm trong việc thực hiện các nội dung công việc được NHCSXH ủy nhiệm; chú trọng, tăng cường kiểm tra, giám sát, hỗ trợ hộ vay vốn sử dụng vốn vay đúng mục đích, hiệu quả với phương châm “thấu hiểu lòng dân, tận tâm phục vụ”.

e) Duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động giao dịch tại Điểm giao dịch xã, tập trung nhân lực, trang thiết bị, đẩy mạnh ứng dụng CNTT nhằm đảm bảo giao dịch an toàn, hiệu quả. Chú trọng làm tốt công tác tuyên truyền, công khai chủ trương, chính sách và kết quả thực hiện TDCSXH tại Điểm giao dịch xã nhằm phát huy vai trò giám sát của nhân dân trong việc thực hiện TDCSXH.

3.6. Nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, giám sát

a) Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp, phát huy vai trò của Ban Kiểm soát đối với hoạt động của NHCSXH; gắn hiệu quả hoạt động giám sát, kiểm toán nội bộ với việc nâng cao khả năng cảnh báo sớm đối với những rủi ro tiềm ẩn trong hệ thống NHCSXH.

b) Nâng cao vai trò, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, giám sát; đảm bảo tính độc lập, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ và phối hợp chặt chẽ giữa kiểm tra, giám sát và kiểm toán nội bộ; đổi mới phương pháp và kỹ năng kiểm tra, kiểm soát phù hợp với hoạt động của NHCSXH.

c) Phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức CT-XH trong thực hiện TDCSXH; vai trò chủ thể của người dân trong giám sát cộng đồng; các tổ chức CT-XH nhận ủy thác tăng cường kiểm tra, giám sát tổ chức Hội, đoàn thể cấp dưới; nâng cao chất lượng kiểm tra việc sử dụng vốn vay và giám sát hoạt động của Tổ TK&VV.

3.7. Đa dạng hóa sản phẩm, dịch vụ với các tính năng hiện đại, chi phí hợp lý, phù hợp với đối tượng khách hàng của NHCSXH

a) Nghiên cứu, phát triển đa dạng hóa các sản phẩm, dịch vụ theo hướng hiện đại, tiện lợi, dễ sử dụng, chi phí phù hợp với nhu cầu và khả năng chi trả của khách hàng khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa, người có thu nhập thấp, người yếu thế, các doanh nghiệp nhỏ, các hợp tác xã, nhằm thực hiện tốt Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt phù hợp với hoạt động của NHCSXH.

b) Tiêu chuẩn hóa quy trình các sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tuân thủ các quy định Nhà nước, của ngành ngân hàng, phù hợp với hệ thống đảm bảo phục vụ tốt cho các đối tượng của NHCSXH.

c) Nâng cấp tính các sản phẩm, dịch vụ do NHCSXH cung cấp nhằm đảm bảo an ninh, an toàn trong hoạt động, tạo niềm tin cho khách hàng và bảo vệ người sử dụng.

3.8. Nâng cao năng lực tài chính đảm bảo sự phát triển ổn định, bền vững của NHCSXH

a) Bố trí nguồn lực với cơ cấu hợp lý nhằm tiết giảm chi phí đầu vào, hỗ trợ các đối tượng thụ hưởng tín dụng chính sách và thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCSXH.

b) Phân bổ và sử dụng hiệu quả các nguồn lực tài chính, sử dụng vốn tiết kiệm hiệu quả, nâng cao năng suất lao động.

c) Tiếp tục thực hiện cơ chế ưu đãi về lãi suất phù hợp với khả năng tài chính của Nhà nước và của đối tượng vay vốn trong từng thời kỳ. Mức độ ưu đãi về lãi suất phân biệt theo các nhóm đối tượng thụ hưởng, sẽ giảm dần và được thay thế bằng các hình thức ưu đãi về quy trình, thủ tục và điều kiện vay vốn. Mức ưu đãi cao nhất dành cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo và vùng đặc biệt khó khăn. Đối với hộ cận nghèo, hộ không thuộc diện hộ nghèo được hưởng một số chính sách tín dụng ưu đãi, lãi suất tiếp cận dần với lãi suất thị trường.

d) Chú trọng phát triển nhằm tăng các khoản thu từ hoạt động dịch vụ.

3.9. Chú trọng phát triển nguồn nhân lực theo hướng chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

a) Tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao chất lượng phục vụ đến khách hàng là đối tượng chính sách. Có chính sách thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực phù hợp với TDCSXH tại các vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và đặc biệt khó khăn.

b) Tăng cường đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, người lao động của NHCSXH giỏi về chuyên môn, có phẩm chất về đạo đức nghề nghiệp, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, phương thức làm việc tiên tiến, hiện đại.

c) Chú trọng công tác quy hoạch, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp cán bộ, có đủ trình độ năng lực, uy tín, sức khỏe nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

d) Phối hợp đào tạo, tập huấn cho cán bộ làm công tác ủy thác, cán bộ Tổ TK&VV nâng cao kiến thức, kỹ năng triển khai TDCSXH.

3.10. Nâng cao năng lực quản lý và xử lý nợ rủi ro

a) Xây dựng hệ thống chỉ tiêu nhận biết, cảnh báo sớm rủi ro tín dụng nhằm hạn chế những rủi ro trong quá trình thực hiện TDCSXH.

b) Hoàn thiện quy chế phân loại nợ, trích lập dự phòng rủi ro, quy định hướng dẫn xử lý rủi ro do nguyên nhân khách quan chặt chẽ, phù hợp với đối tượng, đảm bảo công khai, minh bạch, đủ nguồn lực để xử lý nợ bị rủi ro.

c) Xử lý kịp thời, chính xác, khách quan các khoản nợ bị rủi ro theo đúng quy định, nhằm hỗ trợ các đối tượng kịp thời tháo gỡ khó khăn, phục hồi sản xuất, tạo sinh kế, ổn định cuộc sống.

3.11. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển của NHCSXH

a) Phát triển hệ thống CNTT nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, hiện đại hóa ngành ngân hàng và phù hợp với hoạt động đặc thù của TDCSXH.

b) Đầu tư, nâng cấp hệ thống CNTT nhằm đa dạng hóa sản phẩm, dịch vụ và nâng cao chất lượng hoạt động.

c) Triển khai các giải pháp đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật nhằm đảm bảo hoạt động liên tục của các hệ thống thông tin.

d) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực CNTT đáp ứng yêu cầu phát triển.

3.12. Tăng cường và nâng cao hiệu quả hoạt động HTQT và công tác truyền thông của NHCSXH; tiếp tục rà soát, đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc

a) Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, nhằm khai thác các nguồn lực hợp pháp để nâng cao năng lực hoạt động cho NHCSXH, đồng thời chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động TDCSXH.

b) Đẩy mạnh công tác truyền thông, trong đó chú trọng truyền thông đến vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và đặc biệt khó khăn nhằm tuyên truyền đầy đủ, kịp thời chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về TDCSXH, góp phần gia tăng niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

c) Tiếp tục đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tượng phục vụ của NHCSXH, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước, nhân dân đối với hoạt động TDCSXH.

V. Tổ chức thực hiện

1. Các bộ, ban ngành Trung ương, cấp ủy, chính quyền địa phương và các cơ quan có liên quan

a) Thực hiện Kết luận số 06-KL/TW ngày 10/6/2021 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCSXH và Quyết định số 1630/QĐ-TTg ngày 28/9/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 40-CT/TW và Kết luận số 06-KL/TW của Ban Bí thư.

b) Các bộ, ban, ngành cơ quan trung ương liên quan căn cứ chức năng nhiệm vụ được giao rà soát, nghiên cứu đề xuất sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách liên quan đến TDCSXH. Đồng thời, khi tham mưu Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành chính sách có liên quan đến TDCSXH phải đề xuất, bố trí nguồn lực tương ứng để tổ chức thực hiện.

c) Hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho NHCSXH trong triển khai thực hiện có hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng chính sách đặc thù.

d) Nghiên cứu, bổ sung lồng ghép hoạt động TDCSXH khi đề xuất triển khai các chương trình, dự án phát triển kinh tế xã hội, giảm nghèo đảm bảo đồng bộ, phù hợp với nguồn lực và thực tiễn hoạt động của NHCSXH.

2. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

a) Thực hiện chức năng quản lý nhà nước theo thẩm quyền và quy định của pháp luật, trong đó cần tăng cường công tác giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất đối với hoạt động của NHCSXH.

b) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan liên quan nghiên cứu, xây dựng, trình Chính phủ ban hành Nghị định về tổ chức và hoạt động của NHCSXH theo hướng tiếp tục kiện toàn cơ cấu, tổ chức, hoàn thiện mô hình hoạt động để phát huy vai trò của TDCSXH.

c) Chỉ đạo duy trì nguồn tiền gửi 2% số dư nguồn vốn huy động bằng đồng Việt Nam tại thời điểm ngày 31 tháng 12 năm trước của các tổ chức tín dụng nhà nước gửi tại NHCSXH.

3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư

a) Chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính tổng hợp, trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ kế hoạch đầu tư công trung hạn, hằng năm và nguồn vốn bổ sung (nếu có) cho NHCSXH theo quy định.

b) Chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính và các bộ, ngành, cơ quan liên quan tổng hợp trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về việc cấp bù lãi suất tín dụng ưu đãi, phí quản lý; cấp vốn điều lệ cho NHCSXH; hỗ trợ đầu tư cho các đối tượng chính sách khác theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

c) Chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính và các bộ, ngành, cơ quan liên quan tổng hợp, trình Thủ tướng Chính phủ về việc giao kế hoạch vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước hằng năm cho NHCSXH trước năm kế hoạch.

4. Bộ Tài chính

a) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan liên quan rà soát, đề xuất, sửa đổi, bổ sung, ban hành chính sách tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác theo Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04 tháng 10 năm 2002 của Chính phủ; một số quy định của pháp luật liên quan để tập trung huy động nguồn lực cho tín dụng chính sách xã hội; hoàn thiện cơ chế xử lý nợ bị rủi ro, cơ chế quản lý tài chính đối với NHCSXH.

b) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan liên quan báo cáo, trình cấp có thẩm quyền về việc nâng hạn mức phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh cho NHCSXH.

5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

a) Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, cơ quan liên quan, UBND các tỉnh, thành phố nghiên cứu, hoàn thiện chuẩn nghèo đa chiều gắn với mục tiêu phát triển bền vững, làm cơ sở hoàn thiện cơ chế TDCSXH, rà soát, xác nhận đối tượng hưởng TDCSXH.

b) Chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương rà soát, bổ sung kịp thời hộ nghèo, hộ cận nghèo theo chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021-2025 và chuẩn nghèo các giai đoạn tiếp theo để làm căn cứ cho việc triển khai các chương trình TDCSXH.

c) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan liên quan tham mưu trình cấp có thẩm quyền cơ chế tiền lương đúng quy định và phù hợp với hoạt động của NHCSXH.

6. Ủy ban nhân dân các cấp

a) Hằng năm, cân đối ưu tiên bố trí ngân sách địa phương ủy thác sang NHCSXH nhằm bổ sung nguồn vốn cho vay người nghèo và các đối tượng chính sách khác; quan tâm chỉ đạo củng cố, nâng cao chất lượng TDCSXH; hỗ trợ về cơ sở vật chất, địa điểm, trang thiết bị, phương tiện làm việc nhằm nâng cao năng lực hoạt động của NHCSXH.

b) Chỉ đạo, tổ chức rà soát, xác định hộ nghèo, hộ cận nghèo và các đối tượng chính sách khác trên địa bàn làm căn cứ vay vốn NHCSXH.

c) Chỉ đạo các ngành, các tổ chức phối hợp chặt chẽ với NHCSXH trong việc quản lý, nâng cao hiệu quả TDCSXH. Xây dựng, lồng ghép mô hình, chương trình, dự án phát triển kinh tế của địa phương với việc sử dụng nguồn vốn TDCSXH. Chỉ đạo thực hiện tốt công tác khuyến nông, khuyến công, khuyến lâm, khuyến ngư, đào tạo nghề để hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác tiếp cận và từng bước nâng cao hiệu quả sử dụng vốn tín dụng chính sách xã hội.

7. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam

Đề nghị Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tiếp tục thực hiện tốt chức năng giám sát, phản biện xã hội đối với hoạt động TDCSXH. Tiếp tục tổ chức tốt cuộc vận động “Vì Người nghèo”, nghiên cứu bổ sung vào Quy chế vận động, quản lý và sử dụng Quỹ “Vì Người nghèo” quy định Quỹ “Vì Người nghèo” các cấp được gửi tại NHCSXH để có thêm nguồn lực hỗ trợ, giúp đỡ người nghèo.

8. Các tổ chức Chính trị - xã hội

Đề nghị các tổ chức CT-XH các cấp thực hiện tốt công tác nhận ủy thác của NHCSXH; phối hợp chặt chẽ với NHCSXH trong việc củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động tín dụng chính sách; tiếp tục thực hiện tốt chức năng giám sát, phản biện xã hội đối với hoạt động TDCSXH; đẩy mạnh phổ biến, tuyên truyền các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về TDCSXH đến mọi tầng lớp nhân dân, nhất là người nghèo và các đối tượng chính sách xã hội; phối hợp với các cơ quan chức năng thực hiện có hiệu quả việc lồng ghép giữa vay vốn NHCSXH với áp dụng khoa học kỹ thuật, đào tạo nghề.

9. Ngân hàng Chính sách xã hội

a) Xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả các nội dung của Chiến lược. Cụ thể hóa các nội dung Chiến lược vào chương trình, kế hoạch hoạt động hằng năm, 05 năm.

b) Tổ chức tuyên truyền các nội dung Chiến lược đến các cấp, các ngành và mọi tầng lớp nhân dân, đặc biệt là người nghèo và các đối tượng chính sách, đồng bào dân tộc thiểu số miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn.

c) Chủ động phối hợp với các bộ, ngành, chính quyền địa phương, các tổ chức CT-XH tổ chức thực hiện có hiệu quả Chiến lược, kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện Chiến lược.

d) Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình triển khai thực hiện Chiến lược, định kỳ hằng năm báo cáo cấp có thẩm quyền; tổ chức sơ kết (vào năm 2025), tổng kết (vào năm 2030) rút kinh nghiệm việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp và mục tiêu của Chiến lược trong từng giai đoạn.

đ) Thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện TDCSXH, trên cơ sở đó kiến nghị, đề xuất cấp có thẩm quyền hoàn thiện khuôn khổ pháp lý liên quan đến hoạt động của NHCSXH, nhằm tiếp tục nâng cao năng lực hoạt động của NHCSXH và hiệu quả TDCSXH./.

NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

PHỤ LỤC 1

Phân công trách nhiệm các thành viên HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp trong chỉ đạo, phối hợp chỉ đạo, theo dõi việc thực hiện các mục tiêu cụ thể của Chiến lược phát triển NHCSXH đến năm 2030
(Ban hành kèm theo Quyết định số 20/QĐ-HĐQT ngày 20/3/2023 của Hội đồng quản trị NHCSXH)

STT	Mục tiêu cụ thể	Thành viên chịu trách nhiệm chỉ đạo	Thành viên phối hợp chỉ đạo
1	Thực hiện có hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng chính sách (TDCS) đặc thù của NHCSXH		
1.1	Thực hiện có hiệu quả mô hình tổ chức đặc thù của NHCSXH.	Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước	Lãnh đạo Văn phòng Chính phủ
1.2	Thực hiện có hiệu quả phương thức quản lý TDCS đặc thù của NHCSXH.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội
2	Tăng cường nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện các chương trình TDCS xã hội		
2.1	Tăng trưởng vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước bình quân hàng năm khoảng 10%.	Lãnh đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư	Lãnh đạo Bộ Tài chính
2.2	Cơ cấu nguồn vốn theo hướng ổn định, bền vững, hằng năm tăng dần tỷ trọng nguồn vốn có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước và nguồn vốn từ phát hành trái phiếu NHCSXH được Chính phủ bảo lãnh.	Lãnh đạo Bộ Tài chính	Lãnh đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư
3	Thực hiện tốt các chương trình TDCS xã hội được Chính phủ giao và các chương trình tín dụng do các địa phương, các tổ chức, đơn vị giao vốn ủy thác; 100% người nghèo và các đối tượng chính sách khác có nhu cầu, đủ điều kiện đều được tiếp cận các sản phẩm, dịch vụ tài chính toàn diện do NHCSXH cung cấp.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội, Ban đại diện HĐQT các cấp

STT	Mục tiêu cụ thể	Thành viên chịu trách nhiệm chỉ đạo	Thành viên phối hợp chỉ đạo
4	Tỷ lệ nợ quá hạn dưới 2%/tổng dư nợ	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội, Ban đại diện HĐQT các cấp
5	Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCS xã hội		
5.1	Hàng năm ngân sách địa phương ủy thác nguồn vốn để cho vay người nghèo và các đối tượng chính sách khác chiếm khoảng 15-20% tăng trưởng dư nợ tín dụng chung của NHCSXH.	Ban đại diện HĐQT các cấp	Tổng Giám đốc NHCSXH
5.2	Thực hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội.	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội	Đề nghị Mặt trận Tổ quốc Việt Nam các cấp phối hợp Tổng Giám đốc NHCSXH
6	Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, có đạo đức nghề nghiệp, có đầy đủ kỹ năng nhằm đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo 4 tổ chức chính trị - xã hội
7	Hoàn thiện và nâng cao chất lượng, hiệu lực hệ thống kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo an toàn và hiệu quả hoạt động TDCS xã hội	Tổng Giám đốc NHCSXH	Trưởng Ban kiểm soát NHCSXH
8	Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, hiện đại hóa ngân hàng. Phát triển hệ thống công nghệ thông tin đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật. Xây dựng nền tảng ngân hàng số, đa dạng hóa sản phẩm, phát triển các loại hình dịch vụ phù hợp, hiện đại hóa công tác quản trị điều hành của NHCSXH nhằm phục vụ tốt hơn các đối tượng chính sách góp phần thực hiện Chương trình Chuyển đổi số quốc gia của Chính phủ và Chiến lược Công nghệ thông tin ngành ngân hàng Việt Nam đến năm 2025 định hướng đến 2030.	Tổng Giám đốc NHCSXH	

PHỤ LỤC 2

Phân công trách nhiệm các thành viên HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp chủ trì chỉ đạo và phối hợp chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Chiến lược Phát triển NHCSXH đến năm 2030

(Ban hành kèm theo Quyết định số 20/QĐ-HĐQT ngày 20/3/2023 của Hội đồng quản trị NHCSXH)

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
1	Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách (TDCS) xã hội				
1.1	Tiếp tục tổ chức nghiên cứu, phổ biến, quán triệt sâu rộng nội dung Chỉ thị số 40-CT/TW và Kết luận số 06-KL/TW của Ban Bí thư tới 100% các tổ chức, cơ sở đảng nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân về vị trí, vai trò của TDCS xã hội.	Các thành viên HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp chỉ đạo/ tham mưu Thủ trưởng các đơn vị		Văn bản triển khai, Kế hoạch phổ biến, tuyên truyền	Thường xuyên
1.2	Chủ động đề xuất, tham mưu cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, ngành trung ương, cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp, phối hợp chặt chẽ các tổ chức CT-XH nhận ủy thác trong việc tổ chức triển khai thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW và Kết luận số 06-KL/TW của Ban Bí thư.	Các thành viên HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp		Văn bản, Báo cáo, Tờ trình	Thường xuyên
1.3	Phát huy vai trò, trách nhiệm giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc (MTTQ) Việt Nam, các tổ chức CT-XH trong việc thực hiện TDCS xã hội.	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội	MTTQ Việt Nam; Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
2	Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, cơ chế, chính sách, các quy định liên quan đến tổ chức, hoạt động TDCS xã hội của NHCSXH				
2.1	Rà soát, nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách liên quan đến TDCS xã hội, chính sách tín dụng ưu đãi đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác phù hợp từng giai đoạn.	Lãnh đạo bộ, ngành là cơ quan chủ quản của chương trình	Lãnh đạo các bộ, ngành liên quan, Tổng Giám đốc NHCSXH.	Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
2.2	Nghiên cứu, xây dựng Nghị định về tổ chức và hoạt động của NHCSXH.	Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Đến 2025
2.3	- Nghiên cứu, sửa đổi chính sách tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác theo Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04/10/2002 của Chính phủ; hoàn thiện cơ chế xử lý nợ bị rủi ro và cơ chế quản lý tài chính đối với NHCSXH. - Rà soát sửa đổi, bổ sung, ban hành cơ chế chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý cho hoạt động huy động vốn của NHCSXH trên cơ sở sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định của pháp luật về tập trung huy động vốn cho TDCS xã hội.	Lãnh đạo Bộ Tài chính	Lãnh đạo các bộ, ngành liên quan, Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Đến 2025 Thường xuyên điều chỉnh phù hợp từng giai đoạn
3	Tập trung nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội				
3.1	- Tập trung nguồn lực nhà nước thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội, các Chương trình mục tiêu Quốc gia, đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng. Bố trí đủ, kịp thời nguồn vốn để thực hiện các chương trình TDCS xã hội trong kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và Luật Đầu tư công. Vốn điều lệ được bổ sung hằng năm tương ứng với tỷ lệ tăng trưởng tín dụng được Thủ tướng Chính phủ giao.	Lãnh đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư	Lãnh đạo Bộ Tài chính, Tổng Giám đốc NHCSXH	Báo cáo, Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Hằng năm Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
	- Tập trung các nguồn vốn TDCS có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước, nguồn vốn có tính chất từ thiện và các nguồn vốn hợp pháp khác vào NHCSXH. Phân đầu đến năm 2030, nguồn vốn Ngân sách Nhà nước cấp chiếm 30%/tổng nguồn vốn.				
3.2	Cân đối, ưu tiên bố trí ngân sách địa phương ủy thác sang NHCSXH nhằm bổ sung nguồn vốn cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác được vay vốn TDCS xã hội. Đến năm 2030, nguồn vốn ủy thác từ ngân sách địa phương chiếm 15%/tổng nguồn vốn.	Ban đại diện HĐQT các cấp	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Thường xuyên
3.3	Duy trì số dư tiền gửi bằng 2% số dư nguồn vốn huy động bằng đồng Việt Nam tại thời điểm ngày 31/12 năm trước của các tổ chức tín dụng Nhà nước tại NHCSXH.	Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
3.4	Nghiên cứu, báo cáo cấp có thẩm quyền nâng hạn mức phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh cho NHCSXH. Phân đầu đến năm 2030 nguồn vốn từ phát hành trái phiếu NHCSXH được Chính phủ bảo lãnh chiếm 30%/tổng nguồn vốn.	Lãnh đạo Bộ Tài chính	Lãnh đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng Giám đốc NHCSXH	Báo cáo, Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Năm 2025 đạt 20%. Năm 2030 đạt 30%
3.5	Duy trì các hoạt động giao dịch trên thị trường liên ngân hàng, tham gia thị trường mở nhằm đa dạng hóa hoạt động huy động vốn và sử dụng vốn. Tăng cường huy động nguồn vốn trên thị trường thông qua các hình thức phát hành giấy tờ có giá, huy động vốn từ tiền gửi, tiền vay của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước phù hợp với các quy định pháp luật.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước, Bộ Tài chính	Văn bản/ Hợp đồng	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
3.6	Tổ chức các cuộc vận động vì người nghèo đến các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và các cá nhân để huy động bổ sung nguồn vốn cho TDCS xã hội. Khuyến khích các tổ chức tài chính, các tập đoàn kinh tế... đóng góp vào nguồn vốn TDCS xã hội.	Ban đại diện HĐQT các cấp Lãnh đạo Bộ Tài chính	Đề nghị Mặt trận Tổ quốc các cấp phối hợp Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo Văn bản	Thường xuyên Thường xuyên
4	Triển khai thực hiện tốt các chương trình TDCS xã hội được giao				
4.1	Phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương các cấp, các tổ chức CT-XH nhận ủy thác tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu vốn phục vụ sản xuất kinh doanh, tạo sinh kế, nâng cao đời sống cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác, góp phần thực hiện mục tiêu giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, đảm bảo an sinh xã hội.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội, Ban đại diện HĐQT các cấp	Văn bản phối hợp/chỉ đạo	Thường xuyên
4.2	Chủ động rà soát, đánh giá kết quả thực hiện các chính sách hiện hành để kịp thời đề xuất sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định của pháp luật, thực tiễn hoạt động TDCS xã hội với chủ trương đổi mới, mở rộng chính sách tín dụng theo hướng tăng định mức, mở rộng đối tượng được vay đến các dự án sản xuất, kinh doanh tạo sinh kế cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác, đặc biệt là đồng bào dân tộc thiểu số.	Lãnh đạo Bộ, ngành là cơ quan chủ quản của chương trình	Tổng Giám đốc NHCSXH	Báo cáo, Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Thường xuyên
4.3	Phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành, chính quyền địa phương tổ chức triển khai thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia đảm bảo lồng ghép có hiệu quả TDCS xã hội với các hoạt động khuyến công, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, tiêu thụ sản phẩm; tập huấn và hướng dẫn người dân các	Lãnh đạo Bộ, ngành liên quan, Ban đại diện HĐQT các cấp	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản phối hợp/chỉ đạo	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
	kiến thức cơ bản về tài chính, ngân hàng, kỹ năng quản lý tài chính cá nhân, sử dụng vốn vay hiệu quả, khuyến khích người vay tham gia xây dựng các mô hình sản xuất, chuỗi liên kết, tổ hợp tác... nhằm phát huy hiệu quả sử dụng vốn TDCS xã hội.				
5	Duy trì và phát huy hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý TDCS đặc thù				
5.1	Phát huy vai trò, trách nhiệm của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp trong việc tham mưu, hoạch định chính sách, chỉ đạo, giám sát thực thi các chính sách tín dụng ưu đãi của Nhà nước và quản trị NHCSXH hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nghiên cứu bổ sung lãnh đạo Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các ban đảng và một số bộ, ngành liên quan tham gia HĐQT NHCSXH.	Các thành viên HĐQT khác, Ban đại diện HĐQT các cấp Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo, báo cáo, tờ trình đề xuất	Thường xuyên
5.2	Thực hiện có hiệu quả công tác điều hành từ trung ương đến cơ sở, chủ động cụ thể hóa và triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình, kế hoạch, Nghị quyết và các nhiệm vụ được giao.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Các thành viên HĐQT khác, Ban đại diện HĐQT các cấp	Văn bản	Thường xuyên
5.3	Tăng cường vai trò, trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã, sự tham gia, giám sát của Trưởng cấp thôn trong việc quản lý nguồn vốn tín dụng trên địa bàn nhằm phát huy hiệu quả nguồn vốn, nâng cao chất lượng TDCS xã hội.	Ban đại diện HĐQT các cấp	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
5.4	Tổ chức CT-XH các cấp nâng cao vai trò trong việc thực hiện TDCS xã hội, chất lượng hoạt động ủy thác, đảm bảo quản lý tốt hoạt động TDCS xã hội, chú trọng làm tốt công tác nhận diện, xác nhận đối tượng vay vốn, kiểm tra, giám	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo; văn bản thỏa thuận	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
	sát và hướng dẫn sử dụng vốn vay đúng mục đích, có hiệu quả và thực hiện đầy đủ quy ước hoạt động của Tổ, nội dung thỏa thuận với ngân hàng trong hợp đồng tín dụng. Nghiên cứu hoàn thiện quy trình nghiệp vụ ủy thác một số nội dung công việc trong quy trình nghiệp vụ tín dụng.				
5.5	Thường xuyên kiện toàn, củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của Tổ TK&VV và tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ Ban quản lý Tổ TK&VV, thực hiện tốt vai trò, trách nhiệm trong việc thực hiện các nội dung công việc được NHCSXH ủy nhiệm; chú trọng, tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động của tổ Tiết kiệm và vay vốn, việc sử dụng vốn của người vay, hỗ trợ hộ vay vốn sử dụng vốn vay đúng mục đích, hiệu quả.	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
5.6	Duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động giao dịch tại Điểm giao dịch xã, tập trung nhân lực, trang thiết bị, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin nhằm đảm bảo giao dịch an toàn, hiệu quả. Chú trọng làm tốt công tác tuyên truyền, công khai chủ trương, chính sách và kết quả thực hiện TDCS xã hội tại Điểm giao dịch xã nhằm phát huy vai trò giám sát của nhân dân trong việc thực hiện TDCS xã hội với phương châm “thấu hiểu lòng dân, tận tâm phục vụ”.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Ban đại diện HĐQT các cấp Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
6	Nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, giám sát				
6.1	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp, phát huy vai trò của Ban Kiểm soát đối với hoạt động của NHCSXH; gắn hiệu quả hoạt động giám sát, kiểm toán nội bộ với việc nâng cao khả	Trưởng Ban kiểm soát NHCSXH	Các thành viên HĐQT; Ban đại diện HĐQT các cấp	Biên bản/kiến nghị	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
	năng cảnh báo sớm đối với những rủi ro tiềm ẩn trong hệ thống NHCSXH.				
6.2	Nâng cao vai trò, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, giám sát; đảm bảo tính độc lập, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ và phối hợp chặt chẽ giữa kiểm tra, giám sát và kiểm toán nội bộ; đổi mới phương pháp và kỹ năng kiểm tra, kiểm soát phù hợp với hoạt động của NHCSXH.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Trưởng Ban kiểm soát NHCSXH	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
6.3	Phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức CT-XH trong thực hiện TDCS xã hội; vai trò chủ thể của người dân trong giám sát cộng đồng; các tổ chức CT-XH nhận ủy thác tăng cường kiểm tra, giám sát tổ chức Hội, đoàn thể cấp dưới; nâng cao chất lượng kiểm tra việc sử dụng vốn vay và giám sát hoạt động của Tổ Tiết kiệm và vay vốn.	Lãnh đạo 04 tổ chức chính trị - xã hội	Tổng Giám đốc NHCSXH; Đề nghị Mặt trận Tổ quốc các cấp phối hợp; Ban đại diện HĐQT các cấp	Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên
7	Đa dạng hóa sản phẩm, dịch vụ với các tính năng hiện đại, chi phí hợp lý, phù hợp với đối tượng khách hàng của NHCSXH				
7.1	Nghiên cứu, phát triển đa dạng hóa các sản phẩm, dịch vụ theo hướng hiện đại, tiện lợi, dễ sử dụng, chi phí phù hợp với nhu cầu và khả năng chi trả của khách hàng khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa, người có thu nhập thấp, người yếu thế, các doanh nghiệp nhỏ, các hợp tác xã, nhằm thực hiện tốt Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, phù hợp với hoạt động của NHCSXH.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản ban hành các sản phẩm, dịch vụ, văn bản chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên
7.2	Tiêu chuẩn hóa quy trình các sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tuân thủ các quy định Nhà nước, của ngành ngân hàng, phù hợp với hệ thống đảm bảo phục vụ tốt cho các đối tượng của NHCSXH.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản triển khai, chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
7.3	Nâng cấp tính năng các sản phẩm, dịch vụ do NHCSXH cung cấp nhằm đảm bảo an ninh, an toàn trong hoạt động, tạo niềm tin cho khách hàng và bảo vệ người sử dụng.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản triển khai, chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên
8	Nâng cao năng lực tài chính đảm bảo sự phát triển ổn định, bền vững của NHCSXH				
8.1	Bố trí nguồn lực với cơ cấu hợp lý nhằm tiết giảm chi phí đầu vào, hỗ trợ các đối tượng thụ hưởng TDCS và thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội.	Lãnh đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư	Lãnh đạo Bộ Tài chính	Văn bản chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên
8.2	Phân bổ và sử dụng hiệu quả các nguồn lực tài chính, sử dụng vốn tiết kiệm hiệu quả, nâng cao năng suất lao động.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Ban đại diện HĐQT các cấp	Văn bản chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên
8.3	Tiếp tục thực hiện cơ chế ưu đãi về lãi suất phù hợp với khả năng tài chính của Nhà nước và của đối tượng vay vốn trong từng thời kỳ. Mức độ ưu đãi về lãi suất phân biệt theo các nhóm đối tượng thụ hưởng, sẽ giảm dần và được thay thế bằng các hình thức ưu đãi về quy trình, thủ tục và điều kiện vay vốn. Mức ưu đãi cao nhất dành cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo và vùng đặc biệt khó khăn. Đối với hộ cận nghèo, hộ không thuộc diện hộ nghèo được hưởng một số chính sách tín dụng ưu đãi, lãi suất tiếp cận dần với lãi suất thị trường.	Lãnh đạo Bộ Tài chính	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản tham mưu, tờ trình cấp có thẩm quyền.	Thường xuyên
8.4	Chú trọng phát triển nhằm tăng các khoản thu từ hoạt động dịch vụ.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên
9	Chú trọng phát triển nguồn nhân lực theo hướng chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ				
9.1	Tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao chất lượng phục vụ đến khách hàng là đối tượng chính sách. Có chính sách thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực phù hợp với TDCS xã hội tại	Tổng Giám đốc NHCSXH		Kế hoạch tuyển dụng; Thông báo; Văn bản chỉ đạo	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
	các vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và đặc biệt khó khăn.				
9.2	Tăng cường đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, người lao động của NHCSXH giỏi về chuyên môn, có phẩm chất về đạo đức nghề nghiệp, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, phương thức làm việc tiên tiến, hiện đại.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Kế hoạch đào tạo; Văn bản chỉ đạo/ hướng dẫn	Thường xuyên
9.3	Chú trọng công tác quy hoạch, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp cán bộ, có đủ trình độ năng lực, uy tín, sức khỏe nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản chỉ đạo, hướng dẫn	Thường xuyên
9.4	Phối hợp đào tạo, tập huấn cho cán bộ làm công tác ủy thác, cán bộ Tổ TK&VV nâng cao kiến thức, kỹ năng triển khai TDCS xã hội.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Lãnh đạo 04 tổ chức CT - XH	Kế hoạch đào tạo	Thường xuyên
10	Nâng cao năng lực quản lý và xử lý nợ rủi ro				
10.1	Xây dựng hệ thống chỉ tiêu nhận biết, cảnh báo sớm rủi ro tín dụng nhằm hạn chế những rủi ro trong quá trình thực hiện TDCS xã hội.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản triển khai, chỉ đạo, hướng dẫn	2025 và điều chỉnh phù hợp từng giai đoạn
10.2	Hoàn thiện quy chế phân loại nợ, trích lập dự phòng rủi ro, quy định hướng dẫn xử lý rủi ro do nguyên nhân khách quan chặt chẽ, phù hợp với đối tượng, đảm bảo công khai, minh bạch, đủ nguồn lực để xử lý nợ bị rủi ro.	Lãnh đạo Bộ Tài chính	Tổng Giám đốc NHCSXH	Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất	Tiếp tục điều chỉnh phù hợp từng giai đoạn
10.3	Xử lý kịp thời, chính xác, khách quan các khoản nợ bị rủi ro theo đúng quy định, nhằm hỗ trợ các đối tượng kịp thời tháo gỡ khó khăn, phục hồi sản xuất, tạo sinh kế, ổn định cuộc sống.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Các thành viên HĐQT	Tờ trình; Quyết định; Thông báo	Thường xuyên
11	Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển của NHCSXH				

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
11.1	Phát triển hệ thống công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, hiện đại hóa ngành ngân hàng, phù hợp với hoạt động đặc thù của TDCS xã hội.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Các ứng dụng được đầu tư, nâng cấp, phát triển	Thường xuyên
11.2	Đầu tư, nâng cấp hệ thống công nghệ thông tin nhằm đa dạng hóa sản phẩm, dịch vụ và nâng cao chất lượng hoạt động.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Hạ tầng được đầu tư, nâng cấp, phát triển	Thường xuyên
11.3	Triển khai các giải pháp đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật nhằm đảm bảo hoạt động liên tục của các hệ thống thông tin.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Các quy trình, quy định, ứng dụng, công nghệ được triển khai	Thường xuyên
11.4	Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển	Tổng Giám đốc NHCSXH		Chế độ, chính sách thu hút nguồn nhân lực; Chương trình đào tạo, tập huấn	Thường xuyên
12	Tăng cường và nâng cao hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế và công tác truyền thông của NHCSXH; tiếp tục rà soát, đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc				
12.1	Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, nhằm khai thác các nguồn lực hợp pháp để nâng cao năng lực hoạt động cho NHCSXH, đồng thời chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động TDCS xã hội.	Tổng Giám đốc NHCSXH		Văn bản thỏa thuận, hợp tác	Thường xuyên
12.2	Đẩy mạnh công tác truyền thông, trong đó chú trọng truyền thông đến vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và đặc biệt khó khăn nhằm tuyên truyền đầy	Tổng Giám đốc NHCSXH		Các sản phẩm truyền thông	Thường xuyên

STT	Tên nhiệm vụ, giải pháp	Chủ trì, chỉ đạo thực hiện	Phối hợp, chỉ đạo thực hiện	Sản phẩm	Thời gian hoàn thành
	đủ, kịp thời chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về TDCS xã hội, góp phần gia tăng niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước				
12.3	Tiếp tục đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tượng phục vụ của NHCSXH, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước, nhân dân đối với hoạt động TDCS xã hội.	Tổng Giám đốc NHCSXH	Các thành viên HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp	Quyết định công bố các thủ tục hành chính	Thường xuyên

PHỤ LỤC 3
DANH MỤC NHIỆM VỤ THUỘC CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC
PHÁT TRIỂN NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI ĐẾN NĂM 2030
(Ban hành kèm theo Quyết định số 3916 /QĐ-NHCS ngày 09/5/2023 của Tổng Giám đốc NHCSXH)

A. Phân công theo dõi việc thực hiện các mục tiêu cụ thể

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp
1	Thực hiện có hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng chính sách đặc thù của NHCSXH		
1.1	Thực hiện có hiệu quả mô hình tổ chức đặc thù của NHCSXH.	Ban Tổ chức cán bộ	Các đơn vị HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
1.2	Thực hiện có hiệu quả phương thức quản lý TDCSXH của NHCSXH.	Ban Tín dụng người nghèo	Ban TDHSSV&CĐTCSK, các Ban liên quan, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
2	Tăng cường nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện các chương trình tín dụng chính sách xã hội		
2.1	Tăng trưởng vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước bình quân hằng năm khoảng 10%.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Ban TDNN, Ban TDHSSV&CĐTCSK, các Ban liên quan,

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp
			SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
2.2	Cơ cấu nguồn vốn theo hướng ổn định, bền vững, hằng năm tăng dần tỷ trọng nguồn vốn có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước và nguồn vốn từ phát hành trái phiếu NHCSXH được Chính phủ bảo lãnh.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	HSC, SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
3	Thực hiện tốt các chương trình TDCS xã hội được Chính phủ giao và các chương trình tín dụng do các địa phương, các tổ chức, đơn vị giao vốn ủy thác; 100% người nghèo và các đối tượng chính sách khác có nhu cầu, đủ điều kiện đều được tiếp cận các sản phẩm, dịch vụ tài chính toàn diện do NHCSXH cung cấp.	Ban Tín dụng Người nghèo, Ban Tín dụng HSSV& các ĐTCS khác,	Ban KHNH, các Ban CMNV, SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
4	Tỷ lệ nợ quá hạn dưới 2%/tổng dư nợ	Ban Quản lý và Xử lý nợ rủi ro	Ban TDNN, Ban TDHSSV&CĐTCSK, Ban KHNH, các Ban CMNV, SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
5	Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với TDCS xã hội		
5.1	Hằng năm ngân sách địa phương ủy thác nguồn vốn để cho vay người nghèo và các đối tượng chính sách khác chiếm khoảng 15-20% tăng trưởng dư nợ tín dụng chung của NHCSXH.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp
5.2	Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội.	Ban Tín dụng người nghèo	HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
6	Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, có đạo đức nghề nghiệp, có đầy đủ kỹ năng nhằm đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ	Ban Tổ chức cán bộ	HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
7	Hoàn thiện và nâng cao chất lượng, hiệu lực hệ thống kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo an toàn và hiệu quả hoạt động TDCS xã hội; tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước, nhân dân đối với hoạt động TDCS xã hội.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	HSC, các Ban CMNV, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện
8	Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, hiện đại hóa ngân hàng. Phát triển hệ thống công nghệ thông tin đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật. Xây dựng nền tảng ngân hàng số, đa dạng hóa sản phẩm, phát triển các loại hình dịch vụ phù hợp, hiện đại hóa công tác quản trị điều hành của NHCSXH nhằm phục vụ tốt hơn các đối tượng chính sách góp phần thực hiện Chương trình Chuyển đổi số quốc gia của Chính phủ và Chiến lược Công nghệ thông tin ngành ngân hàng Việt Nam đến năm 2025 định hướng đến 2030.	Trung tâm Công nghệ thông tin	HSC, SGD, TTĐT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện

B. Phân công thực hiện các nhiệm vụ và giải pháp

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
1	Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách xã hội				
1.1	Tiếp tục tổ chức nghiên cứu, phổ biến, quán triệt sâu rộng nội dung Chỉ thị số 40-CT/TW và Kết luận số 06-KL/TW của Ban Bí thư tới 100% các tổ chức, cơ sở đảng nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân về vị trí, vai trò của TDCS xã hội.	Văn phòng Đảng ủy	Hội sở chính, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Thường xuyên
1.2	Chủ động đề xuất, tham mưu cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, ngành trung ương, cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp, phối hợp chặt chẽ các tổ chức CT-XH nhận ủy thác trong việc tổ chức triển khai thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW và Kết luận số 06-KL/TW của Ban Bí thư.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Hội thảo khoa học “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách xã hội” Tổng kết đánh giá 10 năm thực hiện Chỉ thị 40-CT/TW	Năm 2023 Năm 2024
1.3	Phát huy vai trò, trách nhiệm giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc (MTTQ) Việt Nam, các tổ chức CT-XH trong việc thực hiện TDCS xã hội.	Ban Tín dụng người nghèo	- Ban Kế hoạch nguồn vốn và các Ban liên quan - Chi nhánh cấp tỉnh, PGD cấp huyện	Văn bản chỉ đạo/phối hợp; Báo cáo đánh giá	Hàng năm
2	Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, cơ chế, chính sách, các quy định liên quan đến tổ chức, hoạt động tín dụng chính sách xã hội				

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
2.1	Rà soát, nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách liên quan đến TDCS xã hội, chính sách tín dụng ưu đãi đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác phù hợp từng giai đoạn.	Ban Tín dụng người nghèo, Ban Tín dụng HSSV & các ĐTCS khác	Ban Pháp chế, Ban kiểm tra kiểm soát nội bộ và các Ban liên quan	Văn bản/Tờ trình tham mưu/đề xuất các cơ chế, chính sách TDCSXH	Hàng năm
2.2	Nghiên cứu, xây dựng Nghị định về tổ chức và hoạt động của NHCSXH.	Ban Tổ chức cán bộ	HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT, Ban Pháp chế	Văn bản tham mưu, Tờ trình đề xuất về xây dựng Nghị định	Năm 2025
2.3	Nghiên cứu, sửa đổi chính sách tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác theo Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04/10/2002 của Chính phủ.	Ban Tín dụng người nghèo; Ban Tín dụng HSSV và các ĐTCS khác	Ban Pháp chế và các đơn vị liên quan tại HSC.	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất để ban hành Văn bản sửa đổi/thay thế Nghị định số 78/2002/NĐ-CP của Chính phủ	Năm 2025
2.4	Hoàn thiện cơ chế xử lý nợ bị rủi ro.	Ban Quản lý và xử lý nợ rủi ro	Ban Pháp chế và các đơn vị liên quan tại HSC.	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
2.5	Hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính đối với NHCSXH.	Ban Kế toán và quản lý tài chính	Ban Pháp chế và các đơn vị liên quan tại HSC.	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất	Sau khi sửa đổi/ thay thế Nghị định số 78/2002/NĐ-CP
2.6	Rà soát sửa đổi, bổ sung, ban hành cơ chế chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý cho hoạt động huy động vốn của NHCSXH trên cơ sở sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định của pháp luật về tập trung huy động vốn cho TDCS xã hội.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Ban Pháp chế, Ban KT&QLTC và các Ban liên quan, Chi nhánh cấp tỉnh	Văn bản/Tờ trình đề xuất báo cáo Bộ Tài chính	Năm 2024
3	Tập trung nguồn lực cho NHCSXH để thực hiện có hiệu quả các chương trình tín dụng chính sách xã hội				
3.1	Tập trung nguồn lực nhà nước thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội, các Chương trình mục tiêu Quốc gia, đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng. Bố trí đủ, kịp thời nguồn vốn để thực hiện các chương trình TDCS xã hội trong kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và Luật Đầu tư công. Vốn điều lệ được bổ sung hằng năm tương ứng với tỷ lệ tăng trưởng tín dụng được Thủ tướng Chính phủ giao.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Ban Kế toán và quản lý tài chính và các Ban liên quan	Xây dựng và bảo vệ kế hoạch tài chính tín dụng (tăng trưởng tín dụng bình quân hằng năm đạt 10%)	Hàng năm, 5 năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
3.2	Tập trung các nguồn vốn TDCS có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước, nguồn vốn có tính chất từ thiện và các nguồn vốn hợp pháp khác vào NHCSXH.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Ban Pháp chế, Ban KT&QLTC, Ban HTQT&TT và các Ban liên quan	Phấn đấu đến năm 2030, nguồn vốn Ngân sách Nhà nước cấp chiếm 30%/tổng nguồn vốn.	Hàng năm
3.3	Cân đối, ưu tiên bố trí ngân sách địa phương ủy thác sang NHCSXH nhằm bổ sung nguồn vốn cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác được vay vốn TDCS xã hội.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	HSC, SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Xây dựng Đề án/Phương án nhận vốn Ủy thác tại địa phương. Đến năm 2030, nguồn vốn ủy thác từ ngân sách địa phương chiếm 15%/tổng nguồn vốn.	Hàng năm, 3 năm, 5 năm
3.4	Duy trì số dư tiền gửi bằng 2% số dư nguồn vốn huy động bằng đồng Việt Nam tại thời điểm ngày 31/12 năm trước của các tổ chức tín dụng Nhà nước tại NHCSXH.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Ban Kế toán và quản lý tài chính, Sở giao dịch	Hợp đồng/Phụ lục hợp đồng với các tổ chức tín dụng Nhà nước	Hàng năm
3.5	Nghiên cứu, báo cáo cấp có thẩm quyền nâng hạn mức phát hành trái phiếu được Chính phủ bảo lãnh cho NHCSXH. Phấn	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Ban Pháp chế; Ban KT&QLTC, SGD và các đơn vị liên quan	Văn bản/ Tờ trình đề xuất báo cáo Bộ Tài chính	Năm 2026

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
	đầu đến năm 2030 nguồn vốn từ phát hành trái phiếu NHCSXH được Chính phủ bảo lãnh chiếm 30%/tổng nguồn vốn.				
3.6	Duy trì các hoạt động giao dịch trên thị trường liên ngân hàng, tham gia thị trường mở nhằm đa dạng hóa hoạt động huy động vốn và sử dụng vốn. Tăng cường huy động nguồn vốn trên thị trường thông qua các hình thức phát hành giấy tờ có giá, huy động vốn từ tiền gửi, tiền vay của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước phù hợp với các quy định pháp luật.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	HCS, SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Các sản phẩm, dịch vụ huy động vốn	Hàng năm
3.7	- Tổ chức các cuộc vận động vì người nghèo đến các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và các cá nhân để huy động bổ sung nguồn vốn cho TDCS xã hội. - Khuyến khích các tổ chức tài chính, các tập đoàn kinh tế... đóng góp vào nguồn vốn TDCS xã hội.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	HSC, SGD, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Các sản phẩm, dịch vụ huy động vốn	Hàng năm
4	Triển khai thực hiện tốt các chương trình tín dụng chính sách xã hội được giao				

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
4.1	Phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương các cấp, các tổ chức CT-XH nhận ủy thác tổ chức thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu vốn phục vụ sản xuất kinh doanh, tạo sinh kế, nâng cao đời sống cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác, góp phần thực hiện mục tiêu giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, đảm bảo an sinh xã hội.	Ban Tín dụng Người nghèo, Ban Tín dụng HSSV & các ĐTCS khác	HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện.	Văn bản chỉ đạo/Chương trình phối hợp/ Báo cáo đánh giá	Hàng năm
4.2	Chủ động rà soát, đánh giá kết quả thực hiện các chính sách hiện hành để kịp thời đề xuất sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định của pháp luật, thực tiễn hoạt động TDCS xã hội với chủ trương đổi mới, mở rộng chính sách tín dụng theo hướng tăng định mức, mở rộng đối tượng được vay đến các dự án sản xuất, kinh doanh tạo sinh kế cho người nghèo và các đối tượng chính sách khác, đặc biệt là đồng bào dân tộc thiểu số.	Ban Tín dụng Người nghèo, Ban Tín dụng HSSV & các ĐTCS khác	Ban Pháp chế và các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất	Hàng năm
4.3	Phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành, chính quyền địa phương tổ chức triển khai thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia đảm bảo lồng ghép có hiệu quả TDCS xã	Ban Tín dụng Người nghèo, Ban Tín	Ban Kế hoạch nguồn vốn và các đơn vị liên quan tại HSC; Chi	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
	hội với các hoạt động khuyến công, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, tiêu thụ sản phẩm; tập huấn và hướng dẫn người dân các kiến thức cơ bản về tài chính, ngân hàng, kỹ năng quản lý tài chính cá nhân, sử dụng vốn vay hiệu quả, khuyến khích người vay tham gia xây dựng các mô hình sản xuất, chuỗi liên kết, tổ hợp tác... nhằm phát huy hiệu quả sử dụng vốn TDCS xã hội.	dụng HSSV & các ĐTCS khác	nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện.		
5	Duy trì và phát huy hiệu quả mô hình tổ chức và phương thức quản lý tín dụng chính sách đặc thù				
5.1	- Phát huy vai trò, trách nhiệm của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp trong việc tham mưu, hoạch định chính sách, chỉ đạo, giám sát thực thi các chính sách tín dụng ưu đãi của Nhà nước và quản trị NHCSXH hoạt động hiệu lực, hiệu quả. - Nghiên cứu bổ sung lãnh đạo Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các ban đảng và một số bộ, ngành liên quan tham gia HĐQT NHCSXH.	Ban Tổ chức cán bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất	Hàng năm
5.2	Thực hiện có hiệu quả công tác điều hành từ trung ương đến cơ sở, chủ động cụ thể hóa và triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình, kế hoạch, Nghị quyết và các nhiệm vụ được giao.	Văn phòng	Các đơn vị liên quan tại HSC, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
5.3	Tăng cường vai trò, trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã, sự tham gia, giám sát của Trưởng cấp thôn trong việc quản lý nguồn vốn tín dụng trên địa bàn nhằm phát huy hiệu quả nguồn vốn, nâng cao chất lượng TDCS xã hội.	Ban Tín dụng người nghèo	Ban Tổ chức cán bộ và các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện.	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất	Hàng năm
5.4	Tổ chức CT-XH các cấp nâng cao vai trò trong việc thực hiện TDCS xã hội, chất lượng hoạt động ủy thác, đảm bảo quản lý tốt hoạt động TDCS xã hội, chú trọng làm tốt công tác nhận diện, xác nhận đối tượng vay vốn, kiểm tra, giám sát và hướng dẫn sử dụng vốn vay đúng mục đích, có hiệu quả và thực hiện đầy đủ quy ước hoạt động của Tổ, nội dung thỏa thuận với ngân hàng trong hợp đồng tín dụng. Nghiên cứu hoàn thiện quy trình nghiệp vụ ủy thác một số nội dung công việc trong quy trình nghiệp vụ tín dụng.	Ban Tín dụng người nghèo	- Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện; - Tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác các cấp	Văn bản phối hợp/chỉ đạo; Văn bản thỏa thuận	Hàng năm
5.5	Thường xuyên kiện toàn, củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của Tổ TK&VV và tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ Ban quản lý Tổ TK&VV, thực hiện tốt vai trò, trách nhiệm trong việc thực hiện các nội dung công việc được	Ban Tín dụng người nghèo	- Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện;	Văn bản chỉ đạo/hướng dẫn	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
	NHCSXH ủy nhiệm; chú trọng, tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động của tổ Tiết kiệm và vay vốn, việc sử dụng vốn của người vay, hỗ trợ hộ vay vốn sử dụng vốn vay đúng mục đích, hiệu quả.		- Tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác các cấp		
5.6	Duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động giao dịch tại Điểm giao dịch xã, tập trung nhân lực, trang thiết bị, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin nhằm đảm bảo giao dịch an toàn, hiệu quả. Chú trọng làm tốt công tác tuyên truyền, công khai chủ trương, chính sách và kết quả thực hiện TDCS xã hội tại Điểm giao dịch xã nhằm phát huy vai trò giám sát của nhân dân trong việc thực hiện TDCS xã hội với phương châm “thấu hiểu lòng dân, tận tâm phục vụ”.	Ban Tín dụng người nghèo	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản chỉ đạo/hướng dẫn	Hàng năm
6	Nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, giám sát				

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
6.1	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của HĐQT, Ban đại diện HĐQT các cấp, phát huy vai trò của Ban Kiểm soát đối với hoạt động của NHCSXH; gắn hiệu quả hoạt động giám sát, kiểm toán nội bộ với việc nâng cao khả năng cảnh báo sớm đối với những rủi ro tiềm ẩn trong hệ thống NHCSXH.	Ban Kiểm soát	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Kế hoạch kiểm tra, giám sát/ Báo cáo kiểm tra, giám sát	Hàng năm
6.2	Nâng cao vai trò, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống kiểm tra, giám sát; đảm bảo tính độc lập, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ và phối hợp chặt chẽ giữa kiểm tra, giám sát và kiểm toán nội bộ; đổi mới phương pháp và kỹ năng kiểm tra, kiểm soát phù hợp với hoạt động của NHCSXH.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT, TTCNTT, Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Kế hoạch kiểm tra, kiểm soát nội bộ/ Báo cáo kiểm tra, kiểm soát nội bộ	Hàng năm
6.3	Rà soát, bổ sung, chỉnh sửa các tiêu chí Giám sát từ xa trên hệ thống TTBC nhằm phát hiện, khắc phục, chỉnh sửa kịp thời những tồn tại, sai sót.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Phần mềm ứng dụng CNTT trên hệ thống TTBC	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
6.4	Tổ chức tập huấn nghiệp vụ kiểm tra, kiểm soát nội bộ nhằm nâng cao kỹ năng, phương pháp kiểm tra đối với cán bộ làm công tác kiểm tra kiểm soát trong toàn hệ thống.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Bài giảng/Bài kiểm tra	Hàng năm
6.3	Tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước, nhân dân đối với hoạt động TDCS xã hội.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản chỉ đạo; Chương trình/ Kế hoạch kiểm tra	Hàng năm
6.4	Phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức CT-XH trong thực hiện TDCS xã hội; vai trò chủ thể của người dân trong giám sát cộng đồng; các tổ chức CT-XH nhận ủy thác tăng cường kiểm tra, giám sát tổ chức Hội, đoàn thể cấp dưới; nâng cao chất lượng kiểm tra việc sử dụng vốn vay và giám sát hoạt động của Tổ Tiết kiệm và vay vốn.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	Ban Kế hoạch nguồn vốn và các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản chỉ đạo/ phối hợp	Hàng năm
7	Đa dạng hóa sản phẩm, dịch vụ với các tính năng hiện đại, chi phí hợp lý, phù hợp với đối tượng khách hàng của NHCSXH				

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
7.1	Nghiên cứu, phát triển đa dạng hóa các sản phẩm, dịch vụ theo hướng hiện đại, tiện lợi, dễ sử dụng, chi phí phù hợp với nhu cầu và khả năng chi trả của khách hàng khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa, người có thu nhập thấp, người yếu thế, các doanh nghiệp nhỏ, các hợp tác xã, nhằm thực hiện tốt Chiến lược tài chính toàn diện quốc gia được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, phù hợp với hoạt động của NHCSXH.	Các ban CMNV phụ trách sản phẩm, dịch vụ liên quan	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản chỉ đạo/ Hướng dẫn/ Quy định ...	Hàng năm
7.2	Tiêu chuẩn hóa quy trình các sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tuân thủ các quy định Nhà nước, của ngành ngân hàng, phù hợp với hệ thống đảm bảo phục vụ tốt cho các đối tượng của NHCSXH.	Các ban CMNV phụ trách sản phẩm, dịch vụ liên quan	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản chỉ đạo/ Hướng dẫn/ Quy định ...	Hàng năm
7.3	Nâng cấp tính năng các sản phẩm, dịch vụ do NHCSXH cung cấp nhằm đảm bảo an ninh, an toàn trong hoạt động, tạo niềm tin cho khách hàng và bảo vệ người sử dụng.	Các ban CMNV phụ trách sản phẩm, dịch vụ liên quan	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm
8	Nâng cao năng lực tài chính đảm bảo sự phát triển ổn định, bền vững của NHCSXH				

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
8.1	Bố trí nguồn lực với cơ cấu hợp lý nhằm tiết giảm chi phí đầu vào, hỗ trợ các đối tượng thụ hưởng TDCS và thực hiện có hiệu quả các chương trình TDCS xã hội.	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm/ Giai đoạn
8.2	Xây dựng kế hoạch, quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn lực tài chính.	Ban Kế toán và quản lý tài chính	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm
8.3	Tiếp tục thực hiện cơ chế ưu đãi về lãi suất phù hợp với khả năng tài chính của Nhà nước và của đối tượng vay vốn trong từng thời kỳ. Mức độ ưu đãi về lãi suất phân biệt theo các nhóm đối tượng thụ hưởng, sẽ giảm dần và được thay thế bằng các hình thức ưu đãi về quy trình, thủ tục và điều kiện vay vốn. Mức ưu đãi cao nhất dành cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo và vùng đặc biệt khó khăn. Đối với hộ cận nghèo, hộ không thuộc diện hộ nghèo được hưởng một số chính sách tín dụng ưu đãi, lãi suất tiếp cận dần với lãi suất thị trường.	Ban TDNN, Ban TDHSSV&CĐTCS khác	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản/Quy định về lãi suất cho vay các CT TDCS	Từng giai đoạn

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
8.4	Chú trọng phát triển nhằm tăng các khoản thu từ hoạt động dịch vụ.	Ban Kế toán và quản lý tài chính	Các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Dịch vụ thu hộ/chi hộ	Hàng năm
9	Chú trọng phát triển nguồn nhân lực theo hướng chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ				
9.1	Tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao chất lượng phục vụ đến khách hàng là đối tượng chính sách. Có chính sách thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực phù hợp với TDCS xã hội tại các vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và đặc biệt khó khăn.	Ban Tổ chức cán bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Số lao động được tuyển dụng/Văn bản quy định chính sách thu hút	Thường xuyên; năm 2024
9.2	Tăng cường đào tạo, tập huấn nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, người lao động của NHCSXH giỏi về chuyên môn, có phẩm chất về đạo đức nghề nghiệp, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, phương thức làm việc tiên tiến, hiện đại.	Trung tâm Đào tạo	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Các lớp đào tạo/Bài giảng/Bài kiểm tra, thu hoạch	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
9.3	Chú trọng công tác quy hoạch, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp cán bộ, có đủ trình độ năng lực, uy tín, sức khỏe nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.	Ban Tổ chức cán bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Danh sách quy hoạch/ Bố trí sắp xếp công việc	Hàng năm
9.4	Phối hợp đào tạo, tập huấn cho cán bộ làm công tác ủy thác, cán bộ Tổ TK&VV nâng cao kiến thức, kỹ năng triển khai TDCS xã hội.	Trung tâm Đào tạo	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Kế hoạch đào tạo	Hàng năm
10	Nâng cao năng lực quản lý và xử lý nợ rủi ro				
10.1	Xây dựng hệ thống chỉ tiêu nhận biết, cảnh báo sớm rủi ro tín dụng nhằm hạn chế những rủi ro trong quá trình thực hiện TDCS xã hội.	Ban Quản lý và xử lý nợ rủi ro	Các đơn vị liên quan tại HSC; TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản chỉ đạo/hướng dẫn; phần mềm ứng dụng CNTT	Năm 2025
10.2	Hoàn thiện quy chế phân loại nợ, trích lập dự phòng rủi ro, quy định hướng dẫn xử lý rủi ro do nguyên nhân khách quan chặt chẽ, phù hợp với đối tượng, đảm bảo công khai, minh bạch, đủ nguồn lực để xử lý nợ bị rủi ro.	Ban Quản lý và xử lý nợ rủi ro	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Văn bản tham mưu/Tờ trình đề xuất/Văn bản hướng dẫn	Điều chỉnh phù hợp từng giai đoạn

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
10.3	Xử lý kịp thời, chính xác, khách quan các khoản nợ bị rủi ro theo đúng quy định, nhằm hỗ trợ các đối tượng kịp thời tháo gỡ khó khăn, phục hồi sản xuất, tạo sinh kế, ổn định cuộc sống.	Ban Quản lý và xử lý nợ rủi ro	Các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Tham mưu/đề xuất Quyết định xử lý	Hàng năm
11	Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển của NHCSXH				
11.1	Phát triển hệ thống công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu chuyên đổi số, hiện đại hóa ngành ngân hàng, phù hợp với hoạt động đặc thù của TDCS xã hội.	Trung tâm Công nghệ thông tin	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm
11.2	Đầu tư, nâng cấp hệ thống công nghệ thông tin nhằm đa dạng hóa sản phẩm, dịch vụ và nâng cao chất lượng hoạt động.	Trung tâm Công nghệ thông tin	Các đơn vị liên quan tại HSC; SGD, TTĐT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm
11.3	Triển khai các giải pháp đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật nhằm đảm bảo hoạt động liên tục của các hệ thống thông tin.	Trung tâm Công nghệ thông tin	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Thường xuyên

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
11.4	Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển	Trung tâm Công nghệ thông tin	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm
12	Tăng cường và nâng cao hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế và công tác truyền thông của NHCSXH; tiếp tục rà soát, đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc				
12.1	Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, nhằm khai thác các nguồn lực hợp pháp để nâng cao năng lực hoạt động cho NHCSXH, đồng thời chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động TDCS xã hội.	Ban Hợp tác quốc tế và truyền thông	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		Hàng năm
12.2	Đẩy mạnh công tác truyền thông, trong đó chú trọng truyền thông đến vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và đặc biệt khó khăn nhằm tuyên truyền đầy đủ, kịp thời chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về TDCS xã hội, góp phần gia tăng niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước	Ban Hợp tác quốc tế và truyền thông	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Các sản phẩm truyền thông	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
12.3	Tiếp tục đơn giản hóa thủ tục giải quyết công việc tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tượng phục vụ của NHCSXH	Ban Pháp chế	Các đơn vị liên quan tại HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Các TTGQCV thuộc thẩm quyền giải quyết của NHCSXH	Hàng năm

C. Phân công thực hiện các nội dung nhiệm vụ giải pháp khác tại Kế hoạch triển khai Chiến lược

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
1	Phổ biến, thông tin tuyên truyền về Chiến lược và Kế hoạch triển khai thực hiện Chiến lược				
1.1	Xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch truyền thông để tuyên truyền về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu của Chiến lược.	Ban Hợp tác quốc tế và truyền thông	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, PGD cấp huyện	Chương trình/Kế hoạch tuyên truyền	Hàng năm
1.2	Phổ biến, tuyên truyền dưới nhiều hình thức phong phú, đa dạng để tuyên truyền về nội dung Chiến lược và Kế hoạch triển khai thực hiện Chiến lược cho các đơn vị trong NHCSXH, các bộ, ngành, chính quyền địa phương, các tổ	Ban Hợp tác quốc tế và truyền thông Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Các đơn vị liên quan tại HSC, TTCNTT	Phóng sự/Phim tài liệu/Bản tin/...; các kênh đăng tải ...	Thường xuyên

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
	chức chính trị - xã hội, các cơ quan, tổ chức, có liên quan.				
2	Kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả việc thực hiện Chiến lược và Kế hoạch triển khai thực hiện Chiến lược				
2.1	Xây dựng kế hoạch, biện pháp, nội dung kiểm tra giám sát, hình thức kiểm tra, giám sát, đánh giá tiến độ triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp; mức độ và khả năng đạt được mục tiêu đặt ra. Đánh giá những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện các nhiệm vụ Chiến lược theo định kỳ hàng năm/đợt xuất; đề xuất, kiến nghị để đạt được các mục tiêu theo quan điểm, nhiệm vụ và giải pháp của Chiến lược.	Ban Kiểm tra kiểm soát nội bộ	Các đơn vị liên quan tại HSC; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện	Kế hoạch/Chương trình kiểm tra	Hàng năm

STT	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm cụ thể	Thời gian hoàn thành, lộ trình thực hiện
2.2	Báo cáo sơ kết kết quả thực hiện Chiến lược vào năm 2025, báo cáo kết quả tổng kết vào năm 2030 để giám sát việc triển khai thực hiện Chiến lược; đề xuất, kiến nghị chỉnh sửa, bổ sung các nhiệm vụ, giải pháp cho từng giai đoạn (nếu cần thiết) để đạt được các mục tiêu của Chiến lược	Ban Kế hoạch nguồn vốn	Các đơn vị HSC, SGD, TTĐT, TTCNTT; Chi nhánh cấp tỉnh, Phòng giao dịch cấp huyện		5 năm (năm 2025, 10 năm (năm 2030)