TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Thể chế và nhân tố con người: "Then chốt của then chốt"

06:42 29/05/2025

Trong mọi nỗ lực cải cách thể chế, yếu tố quyết định thành – bại không phải chỉ nằm ở văn bản pháp luật được hoàn thiện thế nào hay thiết kế thể chế, bộ máy tổ chức hoàn hảo đến đâu?! Yếu tố quyết định nằm ở con người – những chủ thể xây dựng, vận hành và gìn giữ linh hồn của thể chế ấy.

Luật có thể hoàn hảo, quy trình có thể hoàn thiện, nhưng nếu con người thực thi thiếu năng lực, thiếu liêm chính hay thiếu tinh thần công vụ, thì thể chế ấy vẫn sẽ thất bại.



Thành hay bại của cải cách vẫn là nhân tố con người.

Đảng, Nhà nước ta đã xác định: Con người là trung tâm, là chủ thể, là mục tiêu, là động lực, nguồn lực của quá trình phát triển. Đồng thời, Đảng ta đã nhiều lần nhấn mạnh: Xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt và xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ "then chốt của then chốt".

Con người – linh hồn của thể chế

Một trong những nhầm lẫn phổ biến khi cải cách là cho rằng thể chế tốt có thể tự mình tạo ra kết quả tốt. Nhưng thể chế không phải là thực thể sống. Nó cần một đội ngũ con người cụ thể để kiến tạo và thực thi trong thực tiễn đời sống. Mọi chính sách – dù xuất sắc đến đâu – đều phải đi qua "cánh cửa con người" trước khi đến được cuộc sống. Nếu cánh cửa đó hẹp, méo mó hoặc bị chặn lại bởi những toan tính vụ lợi, thì chính sách cũng sẽ biến dạng hoặc không đi đến đâu cả.

Những vấn đề của thể chế thường không nằm ở mặt chữ, mà nằm ở cách con người diễn giải, vận dụng, hay thậm chí lợi dụng nó. Do đó, đặt con người vào trung tâm của quá trình cải cách là tư duy đúng đắn và cấp thiết.

Vai trò của con người trong hai giai đoạn sống còn của thể chế

Thứ nhất, *trong xây dựng thể chế*, con người chính là chủ thể định hình luật lệ, chính sách và nguyên tắc vận hành xã hội. Nếu người soạn thảo có tầm nhìn hạn hẹp, kiến thức nông cạn, hoặc bị chi phối bởi lợi ích nhóm, thì sản phẩm thể chế sẽ khiếm khuyết ngay từ trong trứng nước.

Thứ hai, *trong vận hành thể chế*, vai trò của con người còn quan trọng hơn. Một thiết kế tốt có thể bị làm hỏng bởi người thực thi tắc trách; ngược lại, một thiết kế chưa hoàn hảo vẫn có thể được "cứu" nhờ một đội ngũ tận tụy, thông minh và liêm chính, có trách nhiệm. Thành hay bại của cải cách, rốt cuộc, vẫn là chuyện *con người*.

Bốn phẩm chất cốt lõi để con người vận hành thể chế

1. Năng lực

Thể chế hiện đại đòi hỏi năng lực quản trị hiện đại. Cán bộ công quyền không thể chỉ biết "làm theo quy trình", mà còn phải biết *phân tích vấn đề, đề xuất giải pháp, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả*. Năng lực không chỉ là hiểu luật, mà còn là khả năng vận dụng luật một cách đúng đắn, hiệu quả và có lợi cho dân, cho sự nghiệp chung.



Phục vụ nhân dân là trách nhiệm, bổn phận, niềm vinh dự của mỗi cán bộ, công chức, viên chức

Trong bối cảnh chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu về năng lực cán bộ ngày càng cao, đa ngành, đa chiều. Không đầu tư cho năng lực con người, thì cải cách chỉ là lý thuyết.

2. Đạo đức công vụ

Đây là yếu tố giúp ngăn chặn sự tha hóa trong sử dụng quyền lực. Một cán bộ thiếu đạo đức công vụ có thể biến bất kỳ thể chế nào thành công cụ trục lợi. Ngược lại, một cán bộ liêm chính có thể trở thành chốt chặn vững chắc chống lại tham nhũng, lợi ích nhóm và méo mó chính sách.

Đạo đức công vụ bao gồm: liêm chính, trung thực, tuân thủ pháp luật, không vụ lợi, không lợi dụng chức trách để tư lợi, và luôn đặt lợi ích công lên trên hết. Đó chính là nền tảng để xây dựng một nền hành chính phục vụ.

3. Tinh thần công vụ

Tinh thần công vụ là nguồn năng lượng bên trong giúp cán bộ không chỉ làm việc vì lương, mà vì sứ mệnh phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân. Tinh thần này tạo nên sự chủ động, sáng tạo và tận tụy – những phẩm chất mà không một quy trình hay mệnh lệnh hành chính nào có thể thay thế.

Một nền công vụ có tinh thần phụng sự sẽ tạo ra hiệu quả vượt xa mọi chỉ tiêu định lượng.

4. Kỹ năng hợp tác và tinh thần đoàn kết

Làm việc trong hệ thống thể chế không bao giờ là một cuộc đua đơn độc. Hiệu quả công vụ luôn phụ thuộc vào mức độ phối hợp giữa các cá nhân, đơn vị và cấp, ngành. Một cán bộ dù giỏi đến đâu nhưng thiếu kỹ năng làm việc nhóm, thiếu tinh thần hỗ trợ đồng đội – cũng khó tạo ra kết quả bền vững.

Tinh thần đoàn kết – tương trợ không chỉ giúp bộ máy vận hành trơn tru, mà còn tạo nên môi trường công vụ nhân văn, tin cậy và đầy cảm hứng cống hiến. Trong những thời điểm khủng hoảng như thiên tai, dịch bệnh hay cải cách lớn, tinh thần đoàn kết chính, trách nhiệm, bọc lót cho nhau là năng lượng tập thể giúp vượt qua thử thách.

Hệ thống khuyến khích: Gió để căng buồm

Ngay cả người tốt cũng cần một môi trường để phát huy. Không ai có thể sống tử tế, làm việc giỏi nếu bị bỏ rơi trong một hệ thống bất công, lạc hậu hoặc không có động lực. Do đó, cải cách thể chế không thể thiếu cải cách ***hệ thống khuyến khích***.



Tinh thần công vụ là nguồn năng lượng bên trong giúp cán bộ không chỉ làm việc vì lương, mà vì sứ mệnh phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân.

Một hệ thống khuyến khích tốt phải bao gồm:

1. Tuyển chọn công khai, minh bạch và dựa trên thực tài.

2. Gắn lương – thưởng với kết quả công việc cụ thể.

3. Có cơ chế thăng tiến công bằng, không bị chi phối bởi cảm tính hay quan hệ.

4. Có khả năng sàng lọc những người kém năng lực, thiếu đạo đức, làm việc hình thức.

Khi hệ thống khuyến khích được thiết kế đúng, nó sẽ khơi dậy những phẩm chất tốt đẹp nhất trong con người – từ năng lực đến tinh thần trách nhiệm, từ sự sáng tạo đến lòng yêu nước.

Thể chế tốt cần người tốt, và ngược lại

Một câu hỏi lớn đặt ra là: thể chế tạo ra con người, hay con người tạo ra thể chế? Thực tế cho thấy: ***cả hai đều đúng, nhưng trong giai đoạn cải cách, chính con người là yếu tố đột phá***.

Muốn có người tốt, phải có thể chế bảo vệ và khuyến khích người tốt. Nhưng muốn có thể chế tốt, trước hết phải có người đủ tài – đủ tâm để kiến tạo nó.

Cải cách thể chế, suy cho cùng, chính là cách chúng ta tổ chức, đánh giá, đãi ngộ và kiểm soát con người trong bộ máy nhà nước. Nếu làm đúng điều này, chúng ta sẽ không chỉ có một bộ máy "đúng quy trình", mà còn có một nền hành chính phụng sự, minh bạch, hiệu quả và đầy sức sống.

Cải cách thể chế bắt đầu từ cải cách con người

Trong mọi công cuộc cải cách, nếu con người không thay đổi, thì không có gì thực sự thay đổi. Ngược lại, khi chúng ta xây dựng được một đội ngũ cán bộ có năng lực, có đạo đức, có tinh thần công vụ – thì thể chế, dù còn bất cập, vẫn có thể vận hành tốt.

Hãy nhớ: ***thể chế là công cụ, con người mới là chủ thể***. Và trong công cuộc xây dựng một nước Việt Nam phát triển, hùng cường, không có nhân tố nào cấp thiết và bền vững hơn là ***nhân tố con người***.

Theo chinhphu.vn