



## Đổi mới sáng tạo trong khu vực công để thúc đẩy cải cách hành chính (Kỳ cuối)

□ TRẦN QUỐC THÀNH\*

**L**uật Khoa học và công nghệ định nghĩa: “Đổi mới sáng tạo (innovation) là việc tạo ra, ứng dụng thành tựu, giải pháp kỹ thuật, công nghệ, giải pháp quản lý để nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng của sản phẩm, hàng hóa”. Thời gian vừa qua, vấn đề đổi mới sáng tạo được nói nhiều trên các diễn đàn cũng như thông tin đại chúng nhưng phần lớn đang nói về khu vực tư nhân, còn ở khu vực công đang ít nhắc đến.

Theo kinh nghiệm quốc tế cho thấy, để xây dựng một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo mang tính bền vững và đồng bộ thì cần có sự vào cuộc của khu vực công (hay khu vực nhà

nước) từ cán bộ quản lý đến công chức, viên chức, từ trung ương đến địa phương và là yếu tố then chốt để tạo nên một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo hiệu quả.

Theo Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí 2013: “Khu vực nhà nước bao gồm các cơ quan tổ chức do Nhà nước thành lập, đầu tư cơ sở vật chất, cấp phát toàn bộ hoặc một phần kinh phí hoạt động, do Nhà nước trực tiếp quản lý hoặc tham gia quản lý nhằm phục vụ các nhu cầu phát triển chung, thiết yếu của Nhà nước và xã hội”. Như vậy, Khu vực công (KVC) là khu vực do Nhà nước làm chủ sở hữu, Nhà nước đầu tư vốn toàn bộ hoặc một phần và trực tiếp hoặc tham gia quản lý nhằm tạo ra sản phẩm và dịch vụ phục vụ các nhu cầu phát triển

\* Nguyên GD Sở Khoa học và Công nghệ Nghệ An

chung và thiết yếu của nhà nước và xã hội.

Khu vực công bao gồm các cơ quan, doanh nghiệp được Nhà nước sở hữu, kiểm soát và điều hành ở cấp trung ương, bộ, hoặc chính quyền địa phương. Khu vực công gồm khu vực dịch vụ công và doanh nghiệp công. Trong đó, *khu vực dịch vụ công gồm bộ phận hành chính công và bộ phận cung cấp dịch vụ công*.

Hành chính công là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, do các chủ thể được sử dụng quyền lực nhà nước tiến hành để quản lý công việc của Nhà nước nhằm phục vụ các quyền và nghĩa vụ cơ bản cũng như lợi ích chung, lợi ích hợp pháp của các tổ chức và công dân. Hành chính công thường được thể hiện thành một hệ thống thiết chế, cơ cấu tổ chức và đội ngũ công chức thi hành công vụ, là quá trình mà theo đó các nguồn lực và nhân sự công được tổ chức và phối hợp để thực thi và quản lý các quyết sách công được đảm bảo bằng chế độ công vụ với trách nhiệm ràng buộc chặt chẽ.

Dịch vụ công là các dịch vụ do Nhà nước quản lý hoặc ủy quyền cho cơ quan khác thực hiện vì lợi ích chung của công dân, của xã hội. Nghị định số 32/2019/NĐ-CP của Chính phủ cũng đã đề cập: “Sản phẩm, dịch vụ công là sản phẩm, dịch vụ thiết yếu đối với đời sống kinh tế - xã hội của đất nước, cộng đồng dân cư hoặc bảo đảm quốc phòng, an ninh mà Nhà nước phải tổ chức thực hiện”. Hiện nay, Việt Nam có 3 loại hình dịch vụ công cơ bản: *dịch vụ hành chính công* (dịch vụ liên quan đến hoạt động thực thi pháp luật, không nhằm mục tiêu lợi nhuận, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp cho tổ chức, cá nhân dưới hình thức các loại giấy tờ có giá trị pháp lý hoặc dưới hình thức thông báo kết quả thực hiện trong các lĩnh vực mà cơ quan nhà nước đó quản lý); *dịch vụ công trong lĩnh vực sự nghiệp* (như giáo dục, y tế, văn hóa, thông tin, khoa học và công nghệ,...) và *dịch vụ công trong lĩnh vực công ích* (như môi trường, cung

cấp nước sạch, trật tự an toàn xã hội, giao thông công cộng,...).

Từ những vấn đề liên quan đến khu vực công, chúng ta thấy rằng đổi mới sáng tạo (ĐMST) trong khu vực công có một số khác biệt với khu vực doanh nghiệp cần lưu ý.

Theo Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD, 2014), khác biệt của khu vực công và khu vực doanh nghiệp nằm ở mục tiêu của từng khu vực. Khu vực công hoạt động theo logic chính trị và tiến hành các hoạt động được dùng nguồn ngân sách nhằm tạo ra giá trị công để phục vụ nhu cầu của công dân. Các động lực chính của đổi mới sáng tạo trong khu vực công là sự lan tỏa phi lợi nhuận của đổi mới sáng tạo, sự cộng tác, quyết tâm chính trị, sáng kiến của nhân viên và nhu cầu của người dân. Và mỗi đổi mới sáng tạo trong khu vực công nhằm giải quyết một thách thức chính sách công. Trong khi đó, khu vực doanh nghiệp hoạt động theo logic thị trường, đổi mới sáng tạo nhằm đạt được lợi thế cạnh tranh và tạo ra lợi nhuận. Hơn nữa, theo Hartley (2013), sự khác biệt nữa của ĐMST trong KVC là tính công khai của quá trình ĐMST. Tổ chức công thường phải phổ biến các ĐMST của mình càng nhiều càng tốt để toàn bộ KVC học hỏi. Ngược lại, doanh nghiệp giữ các kết quả ĐMST cho riêng mình để đảm bảo lợi thế cạnh tranh. Cuối cùng, KVC xem xét tập giá trị rộng hơn khu vực tư nhân.

Mặc dù có sự khác biệt đó, nhưng ĐMST trong KVC cũng đề cập tới “tính mới”, “tính sáng tạo”, “thay đổi”, và “triển khai” như trong khu vực doanh nghiệp.

Theo Ủy ban châu Âu (2013), “ĐMST trong khu vực công có thể được định nghĩa là quá trình tạo ra các ý tưởng mới và thực hiện các ý tưởng đó để tạo ra giá trị xã hội”. ĐMST trong KVC là các quy trình mới hoặc được cải thiện (hướng vào bên trong các tổ chức công) và các dịch vụ mới hoặc được cải thiện (hướng ra



*Người dân lấy số tự động tại Trung tâm phục vụ Hành chính công tỉnh Nghệ An*

bên ngoài) để tạo ra giá trị xã hội. Báo cáo của Ủy ban châu Âu (2013) xác định mục tiêu của ĐMST trong KVC là: Các chính sách, sáng kiến tập trung vào bên trong nhằm nâng cao hiệu quả của KVC; Các chính sách và sáng kiến tập trung ra bên ngoài nhằm cải thiện các dịch vụ cũng như kết quả cho công dân và doanh nghiệp; Các chính sách và sáng kiến tập trung vào thúc đẩy ĐMST ở các lĩnh vực khác.

Về đặc điểm của ĐMST trong KVC, OECD (2018) nhấn mạnh ĐMST là một quá trình. Theo Kaur (2022), ĐMST trong KVC không chỉ là đầu ra, nó còn là một quá trình đòi hỏi việc quản lý và hỗ trợ. Trong đó, quản lý ĐMST cho phép các cơ quan hành chính KVC có thể kiểm soát, tác động đến quá trình dẫn đến kết quả tốt nhất. ĐMST có thể được xem xét ở 3 lát cắt: Kết quả ĐMST (gồm đổi mới quy trình, sản phẩm, dịch vụ hoặc chính sách); Quá trình ĐMST (hành trình từ tạo ý tưởng đến thực thi); Hỗ trợ ĐMST (các biện pháp của các tổ chức nhằm hỗ trợ năng lực ĐMST và khả năng sử dụng, lan tỏa ĐMST để đạt kết quả).

Theo OECD (2019), chu kỳ đổi mới sáng tạo trải qua 6 bước: 1, *Xác định vấn đề*, 2, *Tạo ý tưởng*; 3, *Đưa ra các đề xuất*; 4, *Triển khai các dự án*; 5, *Đánh giá các dự án và* 6, *Phổ biến các bài học*. Trong đó bước xác định vấn đề cực

kỳ quan trọng. Đây là bước tìm hiểu cần ĐMST ở đâu, như thế nào. Việc này không chỉ liên quan đến các vấn đề hiện có mà còn liên quan đến vấn đề mới xuất hiện hoặc có thể chưa xảy ra. Trên cơ sở đó để tìm kiếm lựa chọn các ý tưởng nhằm giải quyết vấn đề đã xác định. Ý tưởng có thể là kiến thức mới, công nghệ mới để tìm giải pháp thay thế tốt hơn. Từ đó, hoàn thiện ý tưởng thành các phương án có thể đánh giá và triển khai được trên thực tiễn. Sau đó phương án được phân công thực

hiện nhằm đạt mục tiêu đề ra, điều chỉnh và xử lý các vấn đề phát sinh; đánh giá mục tiêu có đạt không, nguyên nhân của nó. Cuối cùng là phổ biến các bài học để áp dụng rộng hơn cũng như cho ĐMST khác.

Về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐMST ở KVC, theo các nghiên cứu của OECD gồm: 1, Yếu tố nguồn nhân lực, đây là yếu tố rất quan trọng trong ĐMST. Nguồn nhân lực (gồm lực lượng, chất lượng, kỹ năng của cán bộ, nhân viên, thái độ và các yếu tố liên quan) là đầu vào quan trọng; 2. Yếu tố tài chính, vấn đề này không chỉ là ngân sách mà còn quy trình, quy tắc lập, phân bổ ngân sách; 3. Yếu tố về chính sách ĐMST. Chính sách bao gồm các văn bản quy phạm pháp luật, các quy trình, thủ tục quy định hoạt động của tổ chức công, cũng như về quản lý tài chính hay nguồn nhân lực... đều ảnh hưởng đến năng lực ĐMST trong KVC; 4. Yếu tố văn hóa ĐMST của tổ chức. Đó chính là năng lực kết nối, hợp tác, khả năng khai thác, khám phá, chia sẻ, tiếp nhận kiến thức mới và không ngừng học hỏi... của lãnh đạo và cán bộ, nhân viên. Nói cách khác, đó chính là yếu tố lãnh đạo và văn hóa ĐMST của tổ chức.

Theo tổng kết của thế giới, ĐMST ở KVC gồm 3 loại: (i), ĐMST từ trên xuống (kết quả

của các quyết định hoặc có sự tham gia của nhà quản lý cấp cao hay được thúc đẩy từ cấp trên); (ii), ĐMST theo chiều ngang (đồng sáng tạo giữa nhóm nhân viên với các nhà lãnh đạo); (iii), ĐMST từ dưới lên (thực hiện bởi nhân viên trực tiếp mà không có sự tham gia của các nhà lãnh đạo). Theo Borins (2014), ĐMST từ dưới lên xảy ra thường xuyên hơn. Và người lãnh đạo và quản lý có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tạo môi trường ĐMST, khen thưởng, thúc đẩy và mong muốn thử cái mới và quản lý sự thay đổi trong quá trình ĐMST.

Phân loại theo kết quả, theo Bộ chỉ số của Australia thì ĐMST được chia thành 4 loại: (i), Đổi mới sản phẩm/dịch vụ (sản phẩm hữu hình hoặc phần mềm, dịch vụ được sử dụng bởi các tổ chức công, dịch vụ chung để chia sẻ tài nguyên giữa các cơ quan, dịch vụ cho doanh nghiệp và người dân); (ii), Đổi mới quy trình (quy trình cung cấp dịch vụ, hoạt động hỗ trợ, đổi mới tổ chức và phương pháp tổ chức công việc và ra quyết định, thu thập, phân tích, quản lý thông tin, đào tạo nhân viên), (iii), Đổi mới chính sách (thực hiện các chính sách của Chính phủ phù hợp với thực tiễn, xây dựng và đổi mới chính sách của địa phương, xây dựng chiến lược mới để đáp ứng mục tiêu của Chính phủ,...) và (iv), Đổi mới phương pháp truyền thông (nhằm thúc đẩy quảng bá thông tin về tổ chức, sản phẩm dịch vụ, cũng như tác động đến hành vi và tư vấn khách hàng, thúc đẩy ĐMST).

Tóm lại, ĐMST ở khu vực công có tính phổ quát trên thế giới. Các nước đều có bộ chỉ số đánh giá ĐMST trong khu vực công.

Ở Việt Nam, trong thời gian vừa qua, chỉ số đổi mới sáng tạo quốc gia liên tục được cải thiện về điểm số cũng như thứ bậc xếp hạng và đứng top đầu của các nước đang phát triển. Đảng ta những năm qua đã chọn cải cách hành chính là một trong những giải pháp đột phá và phát triển kinh tế xã hội dựa trên nền tảng

khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận 14 ngày 22/9/2021 về quy định bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. Đồng thời Chính phủ đã ban hành Nghị định 73/2023 về quy định khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Bên cạnh đấy, Chính phủ đã ban hành Chiến lược quốc gia về cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến 2030; Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030; Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng năm 2030; Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Đây là cơ sở, nền tảng cho đổi mới sáng tạo trong khu vực công. Bởi đổi mới sáng tạo trong khu vực công (trước hết là lĩnh vực hành chính công và dịch vụ hành chính công), chính là công cuộc cải cách hành chính và là một quá trình được diễn ra liên tục và thường xuyên. Có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển kinh tế xã hội, cũng như thúc đẩy đổi mới sáng tạo ở toàn xã hội từ đó thúc đẩy kinh tế xã hội phát triển bền vững. Ngược lại sẽ là yếu tố kìm hãm sự phát triển.

Nghệ An trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã đẩy mạnh quá trình cải cách hành chính và đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Các chỉ số đánh giá như PCI, PAPI, PAR Index, SIPAS đều được cải thiện. Đặc biệt, hai năm qua thu hút đầu tư FDI của Nghệ An vượt mốc 1 tỷ USD (năm 2022), 1,5 tỷ USD (năm 2023), nằm trong TOP 10 của cả nước. Năm 2023, trong bối cảnh khó khăn chung, song tốc độ phát triển kinh tế Nghệ An vẫn đạt 7,14% cao hơn bình quân cả nước. Đây là những quả ngọt từ nỗ lực của Tỉnh, trong đó có kết quả từ cải cách hành chính. Tuy nhiên, kết quả cải cách hành chính vẫn chưa đạt như mong muốn, khi mà gần 20% nội dung công việc của kế hoạch CCHC chưa hoàn thành, chỉ số hiệu quả quản trị công giảm 2 bậc, chỉ số

PCI còn nằm ở thứ hạng thấp, vẫn còn hiện tượng thủ tục hành chính chậm giải quyết, cán bộ công chức né tránh, ngại thay đổi, không dám chịu trách nhiệm, chưa hoàn thiện các bộ cơ sở dữ liệu dùng chung,... Bên cạnh đấy là nhu cầu của sự phát triển trong giai đoạn tới, áp lực từ bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, của hội nhập kinh tế toàn cầu,... Tất cả đòi hỏi công tác cải cách hành chính mạnh mẽ hơn nữa, hiệu quả hơn nữa.

Để tiếp tục cải cách hành chính dựa trên nền tảng đổi mới sáng tạo trong khu vực công (không đề cập ĐMST trong lĩnh vực dịch vụ sự nghiệp như văn hóa, giáo dục, y tế... và doanh nghiệp công ích ở đây), xin khuyến nghị một số vấn đề sau:

1. Quán triệt rộng rãi và sâu sắc Kết luận 14 của Bộ Chính trị và Nghị định 73 của Chính phủ về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung cho toàn thể đội ngũ cán bộ từ lãnh đạo đến nhân viên hệ thống chính trị trong tỉnh. Trên tinh thần đó để thay đổi tư duy, thái độ và quyết tâm của đội ngũ cán bộ từ lãnh đạo đến cấp nhân viên. Đội ngũ nhân viên đòi hỏi tư duy năng động, sáng tạo, ham học hỏi, bám sát thực tiễn, dám nghĩ, dám đề xuất những vấn đề phát sinh từ thực tiễn và tương lai. Đội ngũ lãnh đạo chủ chốt đòi hỏi tư duy muốn lắng nghe, cập nhật thông tin, khuyến khích động viên cấp dưới sáng tạo, đề xuất; dám làm, dám chịu trách nhiệm và bảo vệ cái mới vì lợi ích chung. Tư duy, thái độ và quyết tâm của nguồn nhân lực, đặc biệt đội ngũ lãnh đạo là điều kiện tiên quyết để đổi mới sáng tạo. Đổi mới tư duy, thái độ, quyết tâm để từ đó hình thành văn hóa đổi mới sáng tạo ở tất cả các đơn vị, tổ chức Nhà nước và thúc đẩy đổi mới sáng tạo toàn tỉnh.

2. Tổ chức đào tạo, tập huấn về ĐMST trong khu vực công để nâng cao năng lực cho tất cả cán bộ, chuyên viên trên địa bàn toàn

tỉnh, trước hết là đội ngũ cán bộ chủ chốt và đội ngũ cán bộ, chuyên viên nòng cốt ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực, các tổ chức để làm nhân tố lan tỏa. Bởi, theo kinh nghiệm quốc tế ĐMST thường từ dưới lên nên việc đào tạo cho đội ngũ chuyên viên/cán bộ nòng cốt rất quan trọng. Hơn nữa người lãnh đạo quản lý có vai trò đặc biệt quan trọng (tác động đến việc áp dụng cái mới) nên cả hai nhóm này cần ưu tiên đào tạo tập huấn bởi ĐMST trong khu vực công vừa rộng, bao trùm và có tính phức tạp cao. Từ đó hình thành văn hóa đổi mới sáng tạo ở tất cả các tổ chức và toàn hệ thống.

3. Xúc tiến xây dựng Kế hoạch/ Chương trình ĐMST trong khu vực công (ưu tiên lĩnh vực quản lý nhà nước) từ nay đến 2030 và định hướng đến năm 2045. Đổi mới sáng tạo trong khu vực công là một quá trình, diễn ra liên tục, có tính bao trùm, phức tạp gồm 4 trục thành phần chính: Đầu vào ĐMST; Năng lực ĐMST; Quá trình ĐMST và Đầu ra ĐMST, nên rất cần xây dựng một cách đồng bộ, khoa học, chi tiết, khả thi nhằm thúc đẩy cải cách hành chính mạnh mẽ hơn. Trong đó, những năm trước mắt ưu tiên một số vấn đề: (i), Chuẩn bị tốt và đầu tư các yếu tố đầu vào gồm: nguồn nhân lực (thông qua đào tạo, tập huấn, luân chuyển,...), ngân sách, hạ tầng (bao gồm hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm, cơ sở dữ liệu...), chính sách và quản lý ĐMST. (ii), Nâng cao năng lực ĐMST (đổi mới tư duy của lãnh đạo và cán bộ, công chức, xây dựng văn hóa và tạo động lực ĐMST). (iii), Kêu gọi, tiếp nhận, phát triển và thực hiện một số ý tưởng đột phá ở một số khâu đột phá của chương trình cải cách hành chính (nhất là ở khâu đổi mới dịch vụ, đổi mới quy trình và đổi mới chính sách).

4. Hàng năm tổ chức các cuộc thi “Tìm kiếm ý tưởng đổi mới sáng tạo trong khu vực công” để huy động trí tuệ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và toàn xã hội, nhất là

đội ngũ doanh nhân. Đây là một kênh thông tin nhằm xác định vấn đề đang thách thức của hiện tại cũng như tương lai để hoàn thiện ý tưởng, triển khai quá trình ĐMST hàng năm. Những ý tưởng đạt giải, có tính khả thi sẽ được tuyển chọn để được cấp kinh phí giao cho các đơn vị chức năng hợp tác triển khai. Đây là việc cũng đạt mục đích dần hình thành văn hóa ĐMST trong KVC và toàn xã hội.

5. Tiếp tục kêu gọi ý tưởng, đặt hàng nhiệm vụ khoa học và công nghệ về ĐMST trong khu vực công để thử nghiệm từ đó đánh giá và mở rộng.

6. Bên cạnh chính sách khuyến khích ĐMST đối với doanh nghiệp hiện có, cần sớm nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách khuyến khích, hỗ trợ, khen thưởng cũng như quy trình, cơ chế quản lý ĐMST trong khu vực công (cụ thể hóa Nghị định 73 của Chính phủ).

7. Về kinh phí cần tổng hợp các nguồn lực để có sự phân bổ, bố trí hợp lý, tránh chồng chéo hoặc không đồng bộ trong một chương trình ĐMST (bao gồm các nguồn lực từ chương trình cải cách hành chính, đào tạo tập huấn cán bộ, công nghệ thông tin và chuyển đổi số...). Đẩy nhanh hoàn thiện hạ tầng công nghệ thông tin (bao gồm cả phần mềm và cơ sở dữ liệu dùng chung).

8. Đẩy nhanh lộ trình mô hình thành phố thông minh tại thành phố Vinh, cùng với hệ sinh

thái ĐMST của các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn làm nền tảng để xây dựng Vinh thành Trung tâm ĐMST cấp Vùng ở Bắc Trung bộ.

9. Hợp tác với Trung tâm đổi mới sáng tạo quốc gia (NIC) cũng như một số tổ chức quốc tế để thử nghiệm đánh giá mức độ ĐMST của tỉnh và hợp tác xây dựng Chiến lược ĐMST trong khu vực công của tỉnh đến năm 2030 và định hướng 2045.

Đổi mới sáng tạo là nền tảng của phát triển kinh tế xã hội hiện nay nhằm phát huy nguồn lực con người trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Để giúp cho doanh nghiệp đổi mới sáng tạo cần xây dựng một hệ sinh thái ĐMST hoàn thiện, năng động, hiệu quả, bền vững, trong đó có lĩnh vực cực kỳ quan trọng đó là ĐMST trong khu vực công, bởi nó là thành tố hỗ trợ, thúc đẩy ĐMST cả toàn xã hội. Cải cách hành chính là một mảng lớn, rất quan trọng của ĐMST trong khu vực công và là giải pháp đột phá của tỉnh trong giai đoạn hiện nay. Xây dựng và hoàn thiện Hệ sinh thái và ĐMST trong KVC là cả một quá trình hoàn thiện không chỉ về kết quả ĐMST mà cả về đầu vào, năng lực ĐMST và quá trình ĐMST. Chính vì vậy, việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong khu vực công là giải pháp khoa học, căn cơ, đồng bộ để đẩy nhanh và có hiệu quả chương trình cải cách hành chính của tỉnh nhằm phục vụ nhân dân và doanh nghiệp ngày một tốt hơn. □

---

### Tài liệu tham khảo

1. Kết luận 14- KL/TW ngày 22/9/2021.
2. Nghị định 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023.
3. Tạp chí Tổ chức Nhà nước - Nghệ An hoàn thành trên 80% kế hoạch CCHC.
4. Báo cáo Kết quả nghiên cứu thử nghiệm về Khung tiêu chí đo lường mức độ đổi mới sáng tạo khu vực công tại Việt Nam (12/2022- Nhóm nghiên cứu thuộc Trung tâm ĐMST quốc gia - NIC).



# Năm con Rồng tìm hiểu “hổ tướng” sinh năm Mậu Thìn (1928)

□ TRƯỜNG QUẾ PHƯƠNG\*

Năm Mão qua đi, năm Thìn đã đến. Tết đến, xuân về, tìm hiểu lịch sử những người con quê hương xứ Nghệ, (cầm tinh con Rồng), có tinh thần yêu nước, thương dân, căm thù giặc xâm lược, dũng cảm kiên cường trong cuộc đấu tranh giành và giữ nền độc lập dân tộc. Vị tướng sinh năm Mậu Thìn (1928) được mệnh danh là “hổ tướng” chính là Thiếu tướng Hoàng Đan. Trong kháng chiến chống Pháp, với tài trí, mưu lược và lối đánh bí mật, bất ngờ và táo bạo, làm cho kẻ thù nghe đến tên Hoàng Đan đã khiếp sợ. Trưởng thành từ người lính trận mạc, giáp mặt với kẻ thù, vào sống ra chết, hết đánh Pháp đến đánh Mỹ rồi lên biên giới chỉ huy đánh đuổi quân bành trướng Trung Quốc, đồng chí Hoàng Đan đã góp phần làm rạng danh trang sử vàng của Đảng bộ và nhân dân Nghệ An trong cuộc đấu tranh bảo vệ nền độc lập dân tộc.

\* Nhà nghiên cứu, Tp. Vinh

**H**oàng Đan sinh ngày 28 tháng 12 năm Mậu Thìn (1928), tại làng Kim Hòa, tổng Kim Khê (nay là xóm 17 xã Nghi Thuận, huyện Nghi Lộc, tỉnh Nghệ An). Thân phụ là ông Hoàng Văn Hệ, thân mẫu là bà Đặng Thị Ngung. Hoàng Đan là hậu duệ đời thứ 21 của Hoàng Tá Thốn, là một danh tướng thời Trần, từng được phong là Sát Hải Đại vương.

Gia đình ông bà nội ngoại và cha mẹ của Hoàng Đan đều tham gia trong các phong trào kháng Pháp Văn thân, Cần vương và Đông du. Từ khi có phong trào cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản, những người con của dòng họ Hoàng đều tham gia đấu tranh và đã anh dũng hy sinh trong phong trào XVNT 1930-1931. Chú Hoàng Văn Tâm,

hoạt động bí mật ở thành phố Vinh, bị bắt giam ở nhà lao Vinh, lãnh đạo cuộc đấu tranh trong lao, bị thực dân Pháp xử bắn để uy hiếp tinh thần đấu tranh của công nông Nghệ An. Chú ruột Hoàng Văn Mỹ bị bắt trong cuộc đấu tranh 1930, bị giam tại nhà lao Vinh, đấu tranh chống lại chế độ khắc nghiệt của nhà lao Vinh, bị đày vào giam tại ngục Kon Tum. Truyền thống đấu tranh bất khuất kiên cường của những người thân trong gia đình, họ tộc và quê hương đã hun đúc cho tuổi trẻ của Hoàng Đan, phải khắc sâu mối thù, phải sống sao cho xứng đáng với các bậc tiên liệt... Ngay từ thuở nhỏ, Hoàng Đan đã thể hiện rõ khí chất thông minh, mạnh mẽ, yêu thương những người nghèo và hay giúp đỡ bạn



bè cùng trang lứa. Sau khi học xong trường làng, Hoàng Đan vào học tại trường Tiểu học Pháp Việt của huyện Nghi Lộc. Tốt nghiệp, Hoàng Đan được cha mẹ cho vào thành phố Vinh học cao đẳng tiểu học. Năm 1944, tổ chức bí mật của Mặt trận Việt Minh ở thành phố Vinh và huyện Nghi Lộc hoạt động mạnh,

Hoàng Đan đã tham gia trong tổ chức của Việt Minh. Sau ngày Nhật đảo chính

Pháp (9/3/1945), một số chiến sĩ cách mạng bị bắt giam ở các nhà tù đế quốc đã phá ngục trở về Nghệ An tham gia trong tổ chức Việt Minh.

Đồng chí Trần Văn Quang (sau này là Thượng tướng) và anh trai của Hoàng Đan là đồng chí Hoàng Niệm (sinh năm 1924, sau này là Thiếu tướng QĐND Việt Nam) đã giới thiệu. Hoàng Đan

được bầu vào Ban Chấp hành Mặt trận Việt Minh huyện Nghi Lộc, phân công phụ trách và xây dựng, phát triển lực lượng Việt Minh của tổng

Vân Trình (nay là 3 xã Nghi Hưng, Nghi Phương và Nghi Đồng). Tuổi trẻ năng động và đầy nhiệt huyết, Hoàng Đan hăng say đi đến từng xã tuyên truyền, vận động nhân dân đi mít tinh, biểu tình, kéo vào thành phố Vinh để thị uy lực lượng. Ngày 21/8/1945, tỉnh Nghệ An đã đấu tranh giành chính quyền cách mạng về tay nhân dân không phải đổ máu. Sau ngày 2/9/1945, nước nhà giành được độc lập, đồng chí Hoàng Đan được điều động lên tỉnh, bổ sung vào Ban tuyên truyền của Mặt trận Việt Minh liên tỉnh phụ trách công tác tuyên truyền.

Đầu năm 1946, Hoàng Đan được Ban Chỉ huy quân sự tỉnh Nghệ An cử đi học trường quân sự Quân khu 4. Sau khoá học, đồng chí



được cử làm Trung đội trưởng của Tiểu đoàn Tiếp phòng đóng ở Quảng Trị. Tháng 10 năm 1946, Hoàng Đan được kết nạp vào Đảng Cộng sản. Sau lời kêu gọi: “Toàn quốc kháng chiến” ngày 19/12/1946 của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Hoàng Đan đã chỉ huy đánh địch ở các tỉnh Trung bộ. Năm 1949, Hoàng Đan được chỉ định quyền Tiểu đoàn trưởng Tiểu đoàn 310 chỉ huy đánh địch các trận lớn ở Trị - Thiên. Cuối năm 1949, Hoàng Đan được điều về làm Tiểu đoàn trưởng Tiểu đoàn 418 của Trung đoàn 57. Đến năm 1953 được đề bạt làm Trung đoàn phó 57 thuộc Đại đoàn 304. Những mốc lịch sử chống Pháp ác liệt nhất đều có mặt chỉ huy các trận đánh của Hoàng Đan (Từ trận chiến dịch Biên Giới 1950, Bác Hồ đã trực tiếp ra trận địa quan sát, đến chiến dịch Hoà Bình năm 1951; Chiến dịch Thượng Lào 1953 và chiến dịch Điện Biên Phủ lịch sử 1954). Sau Hiệp định Giơ ne vơ, đồng chí Hoàng Đan làm Trưởng Ban tác chiến của Sư đoàn 304. Từ 1955 đến 1959, đồng chí làm Trưởng phòng khoa học quân sự của Học viện Quân sự cao cấp. Năm 1960, Hoàng Đan được Bộ Quốc phòng phong hàm Trung tá và cử đi học cùng 11 đồng chí tại Học viện Quân sự Prunze ở Liên Xô. Năm 1965 sau khi về nước làm Chủ nhiệm khoa Bộ binh, hệ giáo dục quân sự Học viện Quân chính. Tháng 8 năm 1965, đế quốc Mỹ cho máy bay ném bom đánh phá miền Bắc. Cả nước chuyển sang thời kỳ chiến tranh, Hoàng Đan được điều trở lại đơn vị chiến đấu (Phó tư lệnh Sư đoàn 304B). Tháng 11 năm 1967, đồng chí chỉ huy Sư đoàn chiến đấu Trị - Thiên - Huế. Năm 1969, Hoàng Đan chỉ huy Sư đoàn đánh các trận địa Khe Sanh, Đăk Rông (phía Tây Trị Thiên). Năm 1970, Hoàng Đan được bổ nhiệm Sư đoàn trưởng Sư đoàn 304B, chỉ huy đánh Đường 9 Nam Lào. Năm 1972, Hoàng Đan chỉ huy Sư đoàn chiến dịch Trị - Thiên, giải phóng Đông Hà và Thành cổ Quảng Trị. Hoàng Đan đã tham gia chỉ huy 3 chiến dịch, lập công xuất

sắc: “Đánh giỏi, diệt gọn, thắng lớn”, góp phần giải phóng thành cổ và toàn bộ tỉnh Quảng Trị, tạo điều kiện thuận lợi cho việc ký kết hiệp định Pari thành công. Khâm phục tài năng chỉ huy của Hoàng Đan, Đại tướng Võ Nguyên Giáp đánh giá: “Sư đoàn 304 là một trong những sư đoàn thép của Quân đội nhân dân Việt Nam”. Kẻ thù lại gọi Hoàng Đan là Tư lệnh: “Hổ xám”. Trên 50 năm hoạt động cách mạng, Hoàng Đan đã tham gia các cuộc kháng chiến chống quân xâm lược: chống thực dân Pháp, chiến trường Đông Dương, chống Mỹ và chỉ huy chiến đấu ở các điểm ác liệt nhất trên biên giới Việt Trung, đánh trả quân xâm lược bành trướng Bắc Kinh (1979). Hoàng Đan được tôi luyện và trưởng thành từ Chiến dịch Hòa Bình rồi Thu Đông 1952, Thượng Lào và Điện Biên Phủ. Trong cuộc chiến tranh chống Mỹ ác liệt, Hoàng Đan được bổ nhiệm làm Sư trưởng Sư đoàn 304 Anh hùng, Phó Tư lệnh Quân đoàn 2 và luôn được cấp trên tin tưởng điều động đến các trận địa ác liệt nhất. Những nơi Hoàng Đan trực tiếp chỉ huy là Thượng Đức, Khe Sanh, Đường 9 Nam Lào và thành cổ Quảng Trị. Trong chiến tranh ác liệt, ở đâu có Hoàng Đan là ở đó anh em chiến sĩ được củng cố tinh thần. Nhờ tinh thần quyết chiến quyết thắng, mưu lược, táo bạo, bí mật bất ngờ, kẻ địch không kịp trở tay. Hoàng Đan xoay chuyển cục diện, rút ngắn thời gian, giảm bớt thiệt hại cho quân và dân ta. Sau khi tham gia chỉ huy chiến dịch giải phóng Huế, Đà Nẵng, Phó Tư lệnh Hoàng Đan trực tiếp chỉ huy lực lượng cơ động của Sư đoàn 304 thuộc Quân đoàn 2 tiến thẳng vào Sài Gòn. Trưa ngày 30/4/1975, Quân đoàn 2 đã có mặt đầu tiên trước cổng Dinh Độc Lập. Lính xe tăng 843 và 390 đã húc đổ cánh cổng sắt và anh lính đã cắm lá cờ trên nóc Dinh Độc Lập, bắt sống nội các Dương Văn Minh, tiếp nhận sự đầu hàng vô điều kiện của Chính phủ Việt Nam Cộng hoà. Sau khi nước nhà được thống nhất, năm 1977, đồng chí Hoàng Đan được