

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**THƯ GỬI BAN CHÍNH SÁCH CHIẾN LƯỢC TRUNG ƯƠNG, HỘI ĐỒNG LÝ LUẬN, BAN
TUYÊN GIÁO TRUNG ƯƠNG**

**KÍNH GỬI: BAN CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH CHIẾN LƯỢC TRUNG ƯƠNG,
BAN TUYÊN GIÁO TRUNG ƯƠNG,**

HỘI ĐỒNG LÝ LUẬN TRUNG ƯƠNG

Tôi xin trân trọng gửi tới Quý Cơ quan kiến nghị sau đây, xuất phát từ quá trình nghiên cứu thực tiễn, tổng hợp kinh nghiệm quốc tế và đặc biệt là quan sát sâu sắc về cấu trúc tư duy – xã hội của người Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới. Mục đích của kiến nghị nhằm góp phần cụ thể hóa tinh thần đổi mới sáng tạo, cải cách thể chế và kiến tạo phát triển theo Nghị quyết 57, đồng thời xây dựng cơ sở lý luận – thực tiễn để hoàn thiện mô hình nhà nước, pháp luật và chiến lược quốc gia trong thời kỳ mới.

I. Sự cần thiết của việc đưa 4 đặc tính tư duy – xã hội vào chiến lược pháp luật và nghị quyết:

Qua phân tích và khảo sát thực tiễn tại nhiều địa phương, cộng đồng và lĩnh vực khác nhau, có thể nhận thấy bốn đặc tính cơ bản trong tư duy và tổ chức xã hội của người Việt đang giữ vai trò quyết định đối với sự thành công hoặc thất bại của các chính sách:

- 1. Tính cộng đồng và cơ chế bảo vệ lợi ích nhóm**
- 2. Khả năng linh hoạt – ứng biến trong hành vi và tổ chức**
- 3. Sự đa dạng sâu sắc giữa các cộng đồng – nghề nghiệp – vùng miền**
- 4. Cơ chế diễn giải chính sách khác nhau dẫn đến thực thi không đồng nhất**

Những đặc tính này vốn tồn tại lâu dài như những “hạ tầng mềm” của đời sống xã hội Việt Nam. Tuy nhiên, hiện nay chúng chỉ được thừa nhận một cách rời rạc, chưa trở thành các khái niệm cốt lõi trong hoạch định chính sách, cũng chưa được tích hợp vào quá trình xây dựng luật pháp, nghị quyết hay thiết kế chiến lược quốc gia.

Kết quả là nhiều chính sách dù đúng hướng nhưng khi đi vào thực tế lại gặp phản ứng, bị bóp méo, bị lách hoặc triển khai sai lệch, gây ra những chi phí lớn mà cuối cùng người dân và thị trường là đối tượng chịu thiệt.

II. Kiến nghị đưa 4 đặc tính vào hệ thống chiến lược và pháp luật:

Tôi xin kiến nghị Quý Cơ quan xem xét ba định hướng cụ thể:

1. Xây dựng khung lý luận chính thức về 4 đặc tính tư duy – xã hội

Các đặc tính này cần được định danh, định nghĩa và phân tích trong các đề án chiến lược cấp trung ương, tương tự như cách ta đã đưa “văn hóa”, “thể chế”, “lòng dân”, “niềm tin” vào nghị quyết. Khung lý luận này sẽ làm cơ sở để:

- 1. Thiết kế chính sách phù hợp với tâm lý cộng đồng Việt Nam.**
- 2. Tránh các mô hình áp đặt, máy móc, gây phản tác dụng.**
- 3. Tạo nền tảng khoa học cho việc dự báo phản ứng xã hội.**

2. Thể chế hóa thành nguyên tắc cốt lõi trong xây dựng pháp luật và nghị quyết

Đề nghị nghiên cứu bổ sung vào các quy trình lập pháp những nguyên tắc mới, bao gồm:

1. **Nguyên tắc đồng nhất cách hiểu chính sách:** tránh diễn giải lệch giữa các cấp.
2. **Nguyên tắc linh hoạt trong thực thi nhưng trong giới hạn rõ ràng:** “không bóp chết linh hoạt, nhưng không tạo ra tùy tiện”.
3. **Nguyên tắc tham vấn đa cộng đồng:** phản ánh đúng sự đa dạng của người Việt.
4. **Nguyên tắc bảo vệ niềm tin cộng đồng:** tránh tạo sốc chính sách.

Những nguyên tắc này sẽ giúp luật pháp và nghị quyết đi vào đời sống một cách tự nhiên và bền vững hơn.

3. Xác lập bản sắc chính trị – kinh tế Việt Nam trong thời kỳ mới

Việc nhận diện đúng bốn đặc tính cốt lõi cho phép chúng ta xây dựng một bản sắc chính trị – kinh tế đặc thù Việt Nam, phù hợp với bối cảnh toàn cầu biến động:

1. Một mô hình quản trị dựa trên **đồng kiến tạo**, không áp đặt tuyến tính.
2. Một hệ thống pháp luật có **khung minh bạch – cách hiểu thống nhất – thực thi linh hoạt**.
3. Một cấu trúc phát triển kinh tế – xã hội ứng dụng năng lực thích ứng của người Việt, nhưng có kỷ luật và trật tự.

Điều này phù hợp hoàn toàn với tinh thần Nghị quyết 57 về đổi mới sáng tạo, khoa học công nghệ, đổi mới thể chế và xây dựng con người Việt Nam thời kỳ mới.

III. Kết luận

Việc đưa 4 đặc tính tư duy – xã hội này vào chiến lược quốc gia không chỉ giúp hoàn thiện hệ thống pháp luật, nghị quyết, mà quan trọng hơn, tạo ra sự tương thích giữa **bản sắc con người Việt Nam** và **mô hình phát triển mới**. Khi tư duy chính sách được điều chỉnh để phù hợp với đặc điểm dân tộc, chúng ta sẽ giảm được rủi ro chính sách, tăng tính đồng thuận, cải thiện hiệu quả thực thi, và xây dựng một nền tảng vững chắc cho phát triển bền vững.

Tôi kính mong Quý Cơ quan xem xét, nghiên cứu và đưa vấn đề này vào chương trình xây dựng chiến lược trung hạn và dài hạn của Đảng.

Xin trân trọng cảm ơn.

Người kiến nghị

BỐN ĐẶC TÍNH TƯ DUY VIỆT NAM VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN CHO VIỆC TÍCH HỢP VÀO HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH – PHÁP LUẬT.

ĐẶT VẤN ĐỀ :

Con người Việt Nam, với những đặc tính được hình thành qua lịch sử dài của cộng đồng làng xã, chiến tranh, gia đình nhiều thế hệ và một nền văn hóa trọng tình nghĩa, đã ảnh hưởng sâu sắc đến cách đất nước vận hành chính trị. Những đặc tính này không chỉ phản ánh trong cách người dân nhìn nhận quyền lực, mà còn in đậm trong hành vi của cán bộ, trong phương pháp tổ chức bộ máy, và

trong cách xã hội phản ứng trước các chuyển động chính sách. Khi đi sâu vào phân tích, có thể thấy ít nhất bốn nhóm đặc tính có tính định hình rõ rệt.

Thứ nhất, tư duy cộng đồng – làng xã tạo ra mô hình vận hành chính trị dựa trên quan hệ và sự tin cậy cá nhân. Lịch sử sống trong những cộng đồng nhỏ, khép kín khiến người Việt Nam có xu hướng tin tưởng mạng lưới gần, ưu tiên giao tiếp không chính thức, coi trọng “tâm lòng” hơn thủ tục. Điều này khiến trong chính trị, sự gắn kết cá nhân, quan hệ thân quen, hoặc sự bảo trợ trở thành yếu tố quan trọng. Ưu điểm là tạo được sự gắn bó, dễ huy động đồng thuận nội bộ, nhưng nhược điểm là làm chậm quá trình thể chế hóa, khó tách bạch công – tư, và khiến những cải cách dựa trên nguyên tắc pháp trị gặp lực cản tự nhiên.

Thứ hai, tính linh hoạt và khả năng thích ứng cao giúp chính trị Việt Nam dễ chuyển hướng, nhưng lại khó duy trì kỷ luật dài hạn. Trải qua nhiều biến động lịch sử, người Việt Nam có bản năng ứng biến tốt, biết “liệu cơm gắp mắm”, biết xoay xở trong hoàn cảnh thiếu thốn. Điều này khiến bộ máy chính trị có khả năng phản ứng nhanh, xử lý tình huống đột xuất khá nhạy bén. Nhưng khi tư duy thích ứng trở thành thói quen, nó dễ làm giảm sự coi trọng quy trình, dẫn đến tâm lý “nói – siết” tùy thời điểm, gây ra tình trạng thiếu ổn định trong chính sách hoặc thiếu cam kết với những kế hoạch dài hạn cần sự bền bỉ.

Thứ ba, văn hóa trọng tình – trọng đức tạo nên một kỳ vọng đạo đức cao đối với người lãnh đạo, song đồng thời khiến việc đánh giá năng lực trở nên mờ nhạt. Người Việt luôn mong lãnh đạo phải có tâm, có đức, phải chăm lo cho dân như người nhà. Đây là điểm mạnh, vì nó đặt nền móng cho một chính trị nhân văn và gần gũi. Nhưng nó cũng dẫn đến một thực tế: việc chọn cán bộ đôi khi nặng về phẩm chất cảm nhận hơn là năng lực chuyên môn có thể đo lường. Hệ quả là nhiều vị trí quan trọng thiếu người giỏi thực sự, hoặc người giỏi bị “lọt lưới” vì không có mạng lưới quan hệ hay không tạo được thiện cảm ban đầu.

Thứ tư, tâm lý thận trọng – tránh rủi ro khiến chính trị Việt Nam thiên về an toàn, ổn định, khó chấp nhận các bước cải cách mạnh. Điều này bắt nguồn từ kinh nghiệm lịch sử sống trong chiến tranh, nghèo đói, và sự trân trọng giá trị ổn định của gia đình, làng xã. Trong chính trị, tâm lý này khiến bộ máy có xu hướng chọn giải pháp trung dung, ít mạo hiểm, dẫn đến cải cách tiến chậm hơn nhu cầu phát triển. Tuy nhiên, nó cũng có mặt tích cực: xã hội ít xung đột, các khủng hoảng dễ được kiểm soát và lòng dân tương đối dễ ổn định.

Từ bốn đặc tính trên có thể thấy một điểm chung: chính trị Việt Nam vận hành nhiều bằng cảm xúc, bằng sự uyển chuyển và tính cộng đồng hơn là bằng nguyên tắc khô cứng. Điều này tạo nên style rất riêng của Việt Nam – mềm, bền, linh hoạt – nhưng cũng tạo ra giới hạn trong bối cảnh phát triển nhanh và yêu cầu hội nhập sâu rộng.

Vấn đề đặt ra hiện nay không phải là thay đổi hoàn toàn bản sắc ấy, mà là **làm cho nó trưởng thành**, nghĩa là đưa tính cộng đồng vào quy trình minh bạch hơn; dùng khả năng linh hoạt để thúc đẩy sáng tạo thay vì đối phó; cân bằng giữa đạo đức và năng lực trong chọn người; và chuyển tâm lý thận trọng sang tư duy “an toàn trong đổi mới” nhờ cơ chế thử nghiệm có kiểm soát.

Khi làm được điều này, chính trị Việt Nam sẽ không phải đánh đổi bản sắc để hiện đại hóa, mà có thể bước sang một giai đoạn trưởng thành hơn, vừa giữ được chiều sâu văn hóa, vừa đáp ứng được yêu cầu lãnh đạo phát triển trong thời đại mới.

Trong lịch sử phát triển của bất kỳ quốc gia nào, những giá trị tư duy và bản sắc văn hóa đều đóng vai trò như nền tảng ẩn tàng định hình hành vi xã hội, cách vận hành quyền lực và cơ chế tương tác giữa Nhà nước, cộng đồng và thị trường. Đối với Việt Nam, bốn đặc tính tư duy – **tính cộng đồng, tính linh hoạt, trọng đức và thận trọng** – là những yếu tố hình thành qua hàng trăm năm lịch sử, gắn với cấu trúc làng xã, kinh tế nông nghiệp lúa nước, truyền thống gia tộc, các giai đoạn chiến tranh và văn hóa trọng nghĩa tình. Mặc dù không được ghi thành văn bản chính thức, chúng tồn tại như một “hệ quy chiếu vô hình” chi phối sâu sắc đời sống và các quyết định tập thể.

1. Cơ sở hình thành và biểu hiện trong chính sách, pháp luật

Bốn đặc tính này không xuất hiện dưới dạng các danh sách được định danh trong nghị quyết hay luật pháp. Tuy nhiên, tinh thần của chúng đã thấm vào nhiều tầng nấc văn bản chính trị – pháp lý.

Thứ nhất, tính cộng đồng được phản ánh rõ trong Hiến pháp 2013 với các quy định về quyền làm chủ của nhân dân, quyền tham gia quản lý xã hội, quyền giám sát, phản biện, và quyền được tham gia vào tiến trình chính sách. Những nghị quyết về dân vận, xây dựng Đảng hay cải cách hành chính đều nhấn mạnh vai trò của cộng đồng như một chủ thể đồng kiến tạo chính sách. Điều này cho thấy tính cộng đồng đã được thể chế hóa dưới dạng nguyên tắc “Nhà nước của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân”.

Thứ hai, tính linh hoạt – vốn là đặc trưng nổi bật của xã hội Việt Nam trong môi trường giàu biến động – được chuyển hóa trong các nghị quyết về đổi mới sáng tạo, cải thiện môi trường kinh doanh, phát triển khoa học – công nghệ và cải cách thủ tục hành chính. Những cơ chế thử nghiệm, rút gọn, đổi mới mô hình tổ chức hay khuyến khích sáng tạo là biểu hiện cụ thể của đặc tính này trong vận hành bộ máy.

Thứ ba, đặc tính trọng đức thể hiện trong hệ thống văn kiện về xây dựng Đảng, đạo đức công vụ và phòng chống tham nhũng. Các quy định về trách nhiệm nêu gương, liêm chính, phẩm chất đạo đức và tinh thần phục vụ nhân dân cho thấy Nhà nước xem đạo đức lãnh đạo là nền tảng tạo dựng niềm tin xã hội – một điểm cốt lõi của văn hóa chính trị Việt Nam.

Thứ tư, tâm lý thận trọng được thể chế hóa thông qua các nguyên tắc giám sát, kiểm toán, đánh giá tác động chính sách, quản trị rủi ro trong đầu tư công, đất đai, tài chính – ngân sách. Đây không phải là sự e dè mà là cơ chế đảm bảo ổn định, tránh sai lệch, cân bằng giữa đổi mới và an toàn hệ thống.

Như vậy, dù không được đặt tên trực tiếp, bốn đặc tính vẫn hiện diện trong nhiều mảng chính sách – như những giá trị tiềm ẩn định hướng hành vi của Nhà nước và xã hội.

2. Khoảng trống lý luận và rủi ro khi thiếu hệ thống hóa

Vấn đề nằm ở chỗ các đặc tính này chỉ tồn tại như “văn hóa ngầm”, không được nhìn nhận một cách có hệ thống. Khi không có khung lý luận chung, việc áp dụng các giá trị này vào pháp luật và chính sách thường dựa trên kinh nghiệm cá nhân, quán tính hành chính hoặc áp lực tình huống, dẫn đến nhiều sai lệch trong triển khai.

Nếu **tính cộng đồng** không được nhận diện đúng, chính sách dễ bị áp dụng tùy tiện ở địa phương, gây xung đột lợi ích hoặc làm mất lòng tin của người dân.

Nếu **tính linh hoạt** không gắn với nguyên tắc minh bạch và trách nhiệm giải trình, nó có thể bị biến thành cơ chế tùy tiện, tạo kẽ hở cho trục lợi.

Nếu **trọng đức** không được cụ thể hóa thành chuẩn mực vận hành, tuyển dụng và đánh giá cán bộ, nó dễ trở thành khẩu hiệu, dẫn đến thiên vị cảm tính hoặc quan hệ thân hữu.

Nếu **thận trọng** không đi kèm với cơ chế thử nghiệm và đánh giá rủi ro rõ ràng, nó dễ bị hiểu thành trì trệ, né tránh đổi mới.

Điều này cho thấy rủi ro cấu trúc nằm ở chính sự thiếu vắng một nhận thức hệ thống và cơ chế khai thác đồng bộ bốn đặc tính trong quá trình hoạch định chính sách.

3. Cơ sở lý luận về vai trò của các cơ quan lãnh đạo và tham mưu

Để các đặc tính này trở thành trụ cột trong tư duy chính sách quốc gia, việc nhận diện, lý giải và hệ thống hóa phải bắt đầu từ cấp lãnh đạo chiến lược cao nhất. Bởi lẽ:

1. **Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị và Ban Bí thư** giữ vai trò xác lập triết lý phát triển và định hướng giá trị cho toàn bộ hệ thống. Việc làm rõ bốn đặc tính thuộc về trách nhiệm trực tiếp của các cơ quan này nhằm xây dựng nền tảng nhận thức thống nhất trong toàn Bộ máy Nhà nước.

2. **Ban Tuyên giáo Trung ương và Ban Dân vận Trung ương** có chức năng chuyển hóa các giá trị thành nhận thức xã hội, định hướng văn hóa chính trị, và tạo nền tảng tư tưởng cho sự đồng thuận cộng đồng.
3. **Các bộ tham mưu chiến lược** như Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Giáo dục và Đào tạo có nhiệm vụ biến các giá trị tư duy thành chiến lược phát triển, chương trình hành động và hệ thống chính sách ngành.
4. **Văn phòng Chính phủ, Bộ Tư pháp, Bộ Nội vụ** đảm nhiệm việc thể chế hóa các nguyên tắc này thành luật pháp, quy trình, tiêu chí đánh giá, cơ chế vận hành và hệ thống kiểm soát quyền lực.
5. Các **ủy ban, hội đồng, tổ công tác chuyên môn** đóng vai trò giám sát thực thi, đánh giá tác động và đảm bảo rằng các giá trị này không bị biến dạng khi đi vào đời sống.

Như vậy, cơ sở lý luận có thể xác định rõ rằng: việc khai thác bốn đặc tính tư duy Việt Nam không phải là vấn đề văn hóa thuần túy mà là nhiệm vụ của toàn hệ thống chính trị trong quá trình xây dựng triết lý phát triển và mô hình quản trị quốc gia.

4. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

Khi bốn đặc tính được hệ thống hóa thành khung tư duy, chúng sẽ giúp:

1. Tạo nền tảng cho việc xây dựng chiến lược phát triển phù hợp bản sắc Việt Nam.
2. Nâng cao hiệu quả quản trị do vừa đảm bảo linh hoạt vừa duy trì ổn định.
3. Cùng cố pháp luật và chính sách trên cơ sở giá trị nội sinh.
4. Gia tăng tính đồng thuận và niềm tin xã hội.
5. Tránh các biến dạng trong triển khai chính sách ở địa phương.
6. Tạo ra một mô hình quản trị mang dấu ấn riêng của Việt Nam trong thời kỳ hội nhập.

CƠ SỞ THỰC TIỄN

Bốn đặc tính tư duy của người Việt — tính cộng đồng, tính linh hoạt, trọng đức và sự thận trọng — vẫn là nguồn lực bản sắc nhưng đang va chạm trực tiếp với thực tiễn vận hành nhà nước và xã hội. Những giá trị ấy đã thấm vào văn kiện, nghị quyết, vào Hiến pháp, nhưng ở hiện tại chúng tồn tại rời rạc, chưa được hệ thống hóa trong cơ chế vận hành. Hậu quả là chính sách, dù ý tốt, khi xuống thực địa thường bị bóp méo, triển khai ị ạch hoặc mất tính kết nối với đời sống dân cư. Vì vậy cần một bản viết lại, cô đọng, gắn thẳng với cơ sở thực tiễn hôm nay: những thiếu hụt cần sửa, những biện pháp khả thi cần đặt lên bàn, và trách nhiệm phải rõ từ trung ương đến địa phương.

Trước hết, về nhận thức và khung điều hướng: giới lãnh đạo trung ương phải công khai công nhận bốn đặc tính này như một khung tư duy quốc gia. Không phải để đưa vào văn bản như một lý thuyết trừu tượng, mà để mọi quyết sách, chương trình và luật khi soạn thảo đều phải trả lời câu hỏi: giải pháp này khai thác điều gì của bản sắc xã hội, và nó sẽ được che chắn ra sao khỏi nguy cơ bị biến tướng? Việc này cần một chỉ đạo rõ ràng từ Ban Chấp hành Trung ương, được chuyển thành yêu cầu đối với các bộ ngành: khi làm luật, khi soạn nghị quyết phải có phần “phân tích bản sắc văn hóa” và “đánh giá rủi ro biến dạng” — tức bước bắt buộc giống như đánh giá tác động môi trường hiện nay.

Thực tiễn cho thấy thiếu nhất quán giữa mục tiêu và năng lực vận hành là nguyên nhân lớn. Nhiều chính sách muốn đổi mới nhưng bộ máy hành chính vẫn vận hành theo thói quen mệnh lệnh, thiếu dữ liệu và thiếu năng lực phối hợp liên ngành. Để khắc phục, cần ba trụ cột thực tế: minh bạch, thử nghiệm có kiểm soát, và trách nhiệm đo được. Minh bạch phải có chuẩn: mọi dự án, quyết định có tác động lớn bắt buộc công khai dữ liệu nền tảng, phương án và phân tích rủi ro bằng ngôn ngữ dễ

hiều; công chúng, báo chí và hội đồng chuyên môn được quyền truy vấn và phản biện trước khi phê duyệt. Thử nghiệm có kiểm soát (policy sandbox) cần được luật hóa cho các lĩnh vực nhạy cảm — quy hoạch, đô thị, giáo dục, y tế — với tiêu chí thời hạn, chỉ số dừng, cơ chế chia sẻ rủi ro giữa nhà nước và nhà đầu tư, và bắt buộc báo cáo công khai kết quả thí điểm. Trách nhiệm đo được nghĩa là mọi quyết định lớn phải kèm KPI rõ ràng, đầu mối chịu trách nhiệm và quy trình phúc tra độc lập, nếu không đạt, phải có lộ trình sửa chữa công khai.

Ở cấp địa phương, thực tế cho thấy tiếng nói cộng đồng thường bị bỏ qua hoặc bị diễn giải xuyên tạc. Cần mở rộng cơ chế tham vấn thực chất: hội đồng tư vấn cộng đồng với thành phần đại diện đa dạng, quyền truy cập dữ liệu dự án và quyền khởi kiện hành chính đơn giản. Đồng thời cần chế độ bảo vệ người phản biện, người tố cáo và cán bộ dám quyết: quy định tạm thời miễn trừ kỷ luật khi phản biện theo quy trình chính thức, kèm trách nhiệm kiểm chứng và bảo đảm an toàn cá nhân. Những biện pháp này chuyển nỗi sợ bị tách ra thành an toàn tham gia, khiến cộng đồng dám lên tiếng mà không sợ trả giá.

Về văn hóa vận hành trong cơ quan và doanh nghiệp, câu chuyện không chỉ là luật mà là thực hành hàng ngày. Trường học, gia đình và tổ chức nghề nghiệp phải trở thành nơi rèn luyện năng lực chịu trách nhiệm và tinh thần học hỏi. Giáo dục cần đưa kỹ năng “phân biệt tình thương và kỳ vọng”, “nhận diện rủi ro” và “phân tích tác động” vào chương trình. Doanh nghiệp cần được khuyến khích tham gia thí điểm công khai, chịu cơ chế kiểm toán xã hội và chia sẻ rủi ro bằng quỹ bảo hiểm đổi mới. Lãnh đạo trung gian cần được đào tạo để cân bằng giữa cảm tính cộng đồng và yêu cầu minh bạch, năng lực đánh giá dự án phải là tiêu chí bắt buộc trong công tác nhân sự.

Kết lại, bước chuyển từ “văn hóa tiềm ẩn” sang “văn hóa vận hành” đòi hỏi đồng thời thay đổi tư duy lãnh đạo, hoàn thiện pháp luật cho thí điểm có kiểm soát, minh bạch dữ liệu, bảo vệ người dám lên tiếng và xây dựng hệ thống đo lường kết quả. Khi những cấu trúc thực tiễn này được đặt đúng chỗ, bốn đặc tính bản sắc không còn là rào cản vô hình mà trở thành nguồn lực để xây dựng một nhà nước phục vụ, linh hoạt có trình tự, đạo đức gắn với năng lực, và thận trọng biết quản trị rủi ro thay vì né tránh quyết định.

CƠ SỞ PHÁP LÝ

1. Về tính cộng đồng – có cơ sở pháp lý rõ nhưng thiếu cơ chế vận hành thực chất:

Trong Hiến pháp 2013, tư tưởng cộng đồng thể hiện xuyên suốt, đặc biệt ở các điều khoản về **quyền làm chủ, tham gia quản lý nhà nước, giám sát, và phản biện xã hội** (Điều 6, Điều 28). Luật MTTQ, Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Luật Thực hiện dân chủ cơ sở, các nghị quyết về xây dựng Nhà nước pháp quyền đều nhấn mạnh vai trò nhân dân là chủ thể.

Tuy nhiên, tất cả mới dừng ở **quyền năng trên giấy** mà thiếu cơ chế khiến người dân thực sự tham gia vào quy trình lập pháp – lập quy – triển khai.

Điểm nghẽn lớn nhất:

1. Cơ chế tham vấn còn hình thức.
2. Dữ liệu không công khai đầy đủ để người dân phản biện.
3. Cán bộ sợ trách nhiệm nên né tránh tham vấn thực chất.
4. Quy trình tiếp thu ý kiến chưa minh bạch, không biết ý kiến nào được dùng, ý kiến nào bị bỏ.

Kết quả là **tính cộng đồng được thừa nhận về mặt pháp lý nhưng không vận hành trong đời sống chính sách**.

2. Về tính linh hoạt – chỉ được ngầm hiểu, không được luật hóa rõ ràng

Linh hoạt vốn là sức mạnh văn hóa của người Việt, nhưng trong pháp luật, đặc tính này **hầu như không được thừa nhận trực tiếp**. Nó xuất hiện gián tiếp qua:

1. Cơ chế **thí điểm** (Nghị quyết 54, 98; Nghị quyết 30/2021; cơ chế thí điểm của nhiều ngành).
2. Khái niệm **“phù hợp điều kiện từng địa phương”** trong Luật Quy hoạch, Luật Đất đai, Luật Ngân sách...
3. Một số cho phép **ủy quyền, phân cấp, phân quyền linh hoạt**.

Nhưng tất cả đều **không tạo thành tư tưởng pháp lý thống nhất**.

Điểm nghẽn:

1. Luật Việt Nam thường thiên về “đồng nhất toàn quốc”, thiếu không gian pháp lý để khu vực – địa phương tự điều chỉnh theo đặc thù.
2. Sợ sai, sợ làm khác nên các mô hình linh hoạt hiếm được chấp nhận.
3. Cơ chế thí điểm không có khung đo lường và không có đường dẫn để chuyển sang chính thức.

Do đó tính linh hoạt, dù rất Việt Nam, **không có vị trí pháp lý rõ ràng**.

3. Về trọng đức – xuất hiện trong nghị quyết Đảng nhưng không trở thành hệ chuẩn vận hành

Trọng đức là nền tảng văn hóa, và hệ thống chính trị có đề cập rõ trong:

1. Nghị quyết Trung ương về xây dựng Đảng, về đạo đức cán bộ (“cần – kiệm – liêm – chính – chí công vô tư”).
2. Quy định 08-QĐ/TW về trách nhiệm nêu gương.
3. Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức đều nhấn mạnh đạo đức công vụ.

Nhưng trọng đức **chưa được chuyển hóa thành hệ thống đánh giá đo lường**. Hầu hết tiêu chí đạo đức đều:

1. Định tính, mơ hồ.
2. Không có chỉ số hành vi.
3. Thiếu cơ chế giám sát độc lập.
4. Dễ bị vận dụng theo cảm tính.

Điểm nghẽn:

1. Không phân biệt đạo đức cá nhân và đạo đức công vụ.
2. Không có KPI đạo đức dựa trên kết quả thực thi.
3. Đánh giá cán bộ vẫn nặng về cảm tình, lịch sử quan hệ, thành tích bề mặt.

Trọng đức vì vậy **hiện diện trong lời nói – văn kiện, nhưng thiếu “cơ khí hóa” để đi vào thực tiễn**.

4. Về sự thận trọng – hiện diện mạnh trong quy trình, nhưng trở thành rào cản vì thiếu phương pháp:

Thận trọng xuất hiện trong rất nhiều luật và quy trình:

1. Quy trình thẩm định – phê duyệt dự án.
2. Đánh giá tác động môi trường – xã hội – ngân sách.

3. Cơ chế kiểm tra, thanh tra, giám sát.

Nhưng sự thận trọng này **thường biến dạng** thành:

1. Quá nhiều tầng nấc.
2. Sợ trách nhiệm dẫn đến trì hoãn.
3. Đòi hỏi thủ tục rườm rà không cần thiết.
4. Tình trạng “7-8 chữ ký” mới dám làm.

Điểm nghẽn lớn nhất:

1. Không có phân loại rủi ro để thiết kế mức độ thận trọng phù hợp.
2. Không có cơ chế bảo vệ cán bộ dám làm.
3. Sự thận trọng trở thành công cụ né tránh thay vì công cụ quản trị rủi ro.

Tức là **thận trọng được pháp luật hóa nhưng không được kỹ thuật hóa**, nên trở thành lực cản.

Tổng kết điểm nghẽn chung: Vì sao 4 đặc tính có trong văn hóa – có trong pháp lý rải rác – nhưng không trở thành hệ tư duy quốc gia?

1. **Không có văn bản nào định nghĩa rõ bốn đặc tính như một khung tư duy chính thức** dẫn dắt xây dựng chính sách.
2. **Các văn bản pháp lý đề cập rời rạc**, mỗi đặc tính xuất hiện chỗ này một chút, chỗ kia một chút, nhưng không liên thông.
3. **Chưa có cơ quan nào chịu trách nhiệm hệ thống hóa bản sắc văn hóa vào chính sách**, nghĩa là thiếu đầu mối.
4. **Không có phương pháp**, nên khi triển khai dễ lệch:
 - Tính cộng đồng → hình thức
 - Tính linh hoạt → tùy tiện
 - Trọng đức → cảm tính
 - Thận trọng → trì trệ
5. **Luật pháp hiện nay ưu tiên đồng nhất**, trong khi văn hóa Việt Nam lại mang bản chất đa dạng vùng miền – gây xung đột âm ỉ.
6. **Không có cơ chế đo lường**, nên khó biết đặc tính nào đang được vận hành đúng – sai, quá mức – thiếu mức.

Bốn đặc tính tư duy – tính cộng đồng, tính linh hoạt, trọng đức và sự thận trọng – tuy đã hiện diện trong toàn bộ lịch sử chính trị – văn hóa Việt Nam, được nhắc đến rải rác trong hiến pháp, luật pháp, nghị quyết, nhưng chưa bao giờ được nâng lên thành một hệ tư duy chính thức để dẫn dắt toàn bộ công tác chiến lược.

Chúng xuất hiện như **ẩn ý văn hóa**, như **giá trị đạo đức**, như **tinh thần chính trị**, nhưng **không được định hình thành một khung khái niệm có cấu trúc**, không có chỉ số đo lường, không có cơ chế vận hành, và cũng không có một cơ quan chịu trách nhiệm hệ thống hóa.

Vì vậy, tác động của chúng là **có thật, mạnh mẽ, xuyên suốt**, nhưng lại mang tính **vô hình**, “ngầm quyết định” cách chúng ta xây dựng chính sách, ban hành luật pháp, và điều hành chiến lược.

1. Bốn đặc tính đã được thừa nhận – nhưng chỉ ở dạng “tinh thần”, không phải “phương pháp”

Trong Hiến pháp, nghị quyết và các đạo luật, ta thấy:

1. Tính cộng đồng → nhắc nhiều về “quyền làm chủ”, “dân biết, dân bàn”, “phản biện xã hội”.
2. Tính linh hoạt → thể hiện qua cho phép “phân cấp, phân quyền”, “thí điểm”.
3. Trọng đức → xuyên suốt trong các nghị quyết về xây dựng Đảng.
4. Thận trọng → nằm trong quy trình thẩm định, kiểm tra, giám sát.

Nhưng tất cả **không tạo nên một hệ tư duy thống nhất**, cũng không được đặt thành trục giá trị nền tảng của quản trị quốc gia.

2. Vì chưa được hệ thống hóa, 4 đặc tính vận hành một cách tự phát và đôi khi gây phản tác dụng

Khi không được định nghĩa rõ ràng, mỗi đặc tính dễ bị “lệch pha”:

1. **Tính cộng đồng** dễ biến thành hình thức, hợp hành chiếu lệ.
2. **Tính linh hoạt** dễ lệch thành tùy tiện.
3. **Trọng đức** dễ lệch thành cảm tính, thân hữu.
4. **Thận trọng** dễ lệch thành sợ trách nhiệm, trì trệ, đẩy rủi ro lên cấp trên.

Hệ quả là **chính sách và luật pháp không phát huy được ưu điểm văn hóa**, mà thậm chí bị kéo về các trạng thái tiêu cực trong thực thi.

3. Toàn bộ công tác chiến lược hiện nay vẫn chịu ảnh hưởng mạnh từ 4 đặc tính – nhưng không ai nhìn thấy gốc rễ

Trong xây dựng nghị quyết, luật, chiến lược:

1. Tính cộng đồng khiến nhiều chính sách phải cân bằng quá nhiều nhóm lợi ích.
2. Tính linh hoạt khiến luật phải “mở” nhưng lại không đủ rõ, gây loạn áp dụng.
3. Trọng đức khiến quy trình nhân sự nặng về đánh giá phẩm chất mà thiếu chỉ số cụ thể.
4. Sự thận trọng khiến triển khai kéo dài, dẫn đến chậm trễ trong cải cách.

Những ảnh hưởng này **vô hình nhưng mạnh**, dẫn đến chính sách nhiều khi “đúng tinh thần” nhưng “chưa khả thi”, hoặc “đúng văn bản” nhưng “không vận hành”.

4. Tóm lại: bốn đặc tính đã có – nhưng thiếu một bước chuyển hóa quan trọng

Chúng đã được xác lập trong nhận thức chính trị – văn hóa, đã có bóng dáng trong pháp luật – nghị quyết, đã vô hình dẫn dắt toàn bộ chiến lược quốc gia, nhưng chưa bao giờ được:

1. Định nghĩa rõ ràng.
2. Hệ thống hóa thành khung lý luận.
3. Chuyển thành phương pháp xây dựng chính sách.

4. Cụ thể hóa thành tiêu chí đánh giá và tổ chức thực thi.
5. Đặt dưới sự phụ trách của một cơ quan hoạch định chiến lược tầm quốc gia.

Nói cách khác:

Tư duy nền tảng đã có, tinh thần đã rõ, nhưng chưa trở thành “khoa học chính sách” của Việt Nam.

Bốn đặc tính tư duy Việt Nam – tính cộng đồng, linh hoạt, trọng đức và thận trọng – liên hệ thế nào với các trụ cột đột phá của Nghị quyết 57 về đổi mới sáng tạo, khoa học – công nghệ và đổi mới thể chế?

Để trả lời đúng bản chất, cần nhìn chúng như **hai lớp hệ tư tưởng chồng lên nhau**:

1. Một lớp là **tư duy văn hóa** đã định hình con người và cách vận hành xã hội.
2. Một lớp là **tư duy phát triển hiện đại** mà Nghị quyết 57 muốn xây dựng.

Khi đặt lên nhau, ta sẽ thấy **những giao thoa, hỗ trợ lẫn nhau**, nhưng cũng thấy rõ **những điểm nghẽn mà nếu không hiểu đúng bốn đặc tính, các đột phá của nghị quyết sẽ không phát huy hiệu lực**.

1. Tính cộng đồng và Đột phá đổi mới sáng tạo: động lực – nhưng cũng là rào cản

Tính cộng đồng giúp:

1. Huy động sức dân, vốn xã hội, nguồn lực tập thể.
2. Tạo ra “đồng thuận xã hội” – một điều kiện then chốt để chuyển đổi mô hình phát triển.
3. Hình thành các phong trào hỗ trợ, chia sẻ tri thức, học hỏi lẫn nhau.

Đổi mới sáng tạo cần chính điều đó: **sự lan tỏa xã hội**.

Nhưng mặt trái:

1. Tính cộng đồng khiến đổi mới dễ bị “đánh giá bởi tập thể”, mà tập thể thường **chuộng an toàn, ghét rủi ro, hoài nghi cái mới**.
2. Những người có ý tưởng đột phá dễ bị sức ép dư luận, bị quy chuẩn xã hội kìm nén.
3. Sự đồng thuận quá mức đôi khi khiến quyết định bị pha loãng, mất sắc bén.

→ **Nếu không nhận diện đặc tính văn hóa này, đổi mới sáng tạo rất khó bứt lên thành phong trào thực chất.**

2. Tính linh hoạt và Đột phá đổi mới thể chế: là nền tảng tự nhiên – nhưng dễ lệch thành tùy tiện

Nghị quyết 57 muốn thúc đẩy:

1. Cải cách thủ tục hành chính.
2. Thí điểm, sandbox.
3. Cơ chế vượt rào.
4. Phân quyền – phân cấp.

Trên thực tế, tính linh hoạt vốn đã nằm trong DNA quản trị của người Việt:

1. Linh hoạt trong ứng xử.
2. Linh hoạt trong mối quan hệ.

3. Linh hoạt trong cách giải quyết tình huống.
4. Linh hoạt trong cách vận hành mạng lưới xã hội.

Điều này giúp đổi mới thể chế dễ được chấp nhận và thực thi nhanh hơn.

Nhưng cũng chính nó:

1. Làm mờ ranh giới giữa linh hoạt và tùy tiện.
2. Khiến thể chế mới dễ bị diễn giải theo nhiều cách.
3. Giảm tính tiên liệu của chính sách.
4. Làm mất niềm tin của thị trường nếu không được “neo chặt” bằng chuẩn mực pháp lý.

→ **Nghị quyết 57 đòi hỏi linh hoạt nhưng phải trên nền tảng kỷ luật – mà văn hóa linh hoạt tự nhiên lại khiến việc này trở nên khó kiểm soát nếu không có thiết kế chuẩn.**

3. Trọng đức và Đột phá khoa học – công nghệ: cần thiết – nhưng không đủ

Việt Nam đề cao “đức” – tiết kiệm, thật thà, cần cù, liêm khiết, hiếu nghĩa.

Nghị quyết 57 nhấn mạnh khoa học – công nghệ, tài năng, chất xám, tri thức, mô hình mới.

Hai thứ này **bổ trợ nhưng cũng mâu thuẫn âm thầm:**

Bổ trợ:

1. Trọng đức giúp chống tiêu cực trong đầu tư công nghệ.
2. Tạo uy tín, niềm tin để huy động nguồn lực trí thức.
3. Giúp hình thành môi trường đạo đức học thuật.

Nhưng mâu thuẫn lớn nằm ở đây:

1. Người Việt trọng đức hơn trọng tài.
2. Trọng quá khứ nhiều hơn trọng tương lai.
3. Trọng đạo lý hơn trọng logic.
4. Trọng mối quan hệ hơn trọng hiệu quả.

Trong khi khoa học – công nghệ lại đòi hỏi:

1. Trọng tài năng hơn xuất thân.
2. Đặt kết quả lên trên cảm xúc.
3. Tôn trọng sự thật khách quan.
4. Chấp nhận tranh luận, phản biện.

→ **Nếu không nâng nhận thức xã hội, “trọng đức” dễ biến thành rào cản vô hình đối với tinh thần khoa học.**

4. Sự thận trọng và Đột phá thể chế – đổi mới sáng tạo: nền tảng ổn định nhưng triệt tiêu mạo hiểm

Cả đổi mới sáng tạo lẫn đổi mới thể chế đều yêu cầu:

1. Dám thử nghiệm.
2. Chấp nhận thất bại.

3. Quyết định nhanh.

4. Thử – sai – sửa.

Trong khi văn hóa thận trọng khiến:

1. Cán bộ sợ trách nhiệm.

2. Dự án chậm.

3. Quyết định bị neo vào vòng thâm định vô hạn.

4. Ai cũng chọn giải pháp an toàn nhất.

→ Hệ quả là **tốc độ cải cách bị cầm chân**, dù nghị quyết nêu rất rõ tinh thần “đột phá”.

Sự thận trọng hữu ích trong kiểm soát rủi ro, nhưng nếu không được triệt tiêu bằng cơ chế bảo vệ người dám làm, nó sẽ chính là “chiếc phanh lớn nhất” đối với đổi mới sáng tạo và đổi mới thể chế.

5. Tại sao 4 đặc tính tư duy có ảnh hưởng mạnh đến Nghị quyết 57?

Vì Nghị quyết 57 là một nỗ lực để thay đổi:

1. Cách nghĩ.

2. Cách làm.

3. Cách tổ chức bộ máy.

4. Cách vận hành luật pháp.

5. Cách ứng xử với tri thức.

Mà những thứ này đều nằm **sâu trong tầng văn hóa tư duy**, không nằm ở câu chữ chính sách.

Bốn đặc tính nêu trên là:

1. Nền tâm lý xã hội của hành vi.

2. Hệ điều hành vô hình của quản trị.

3. Lăng kính định hình quyết định của cả người dân lẫn cán bộ.

Nếu không “đồng bộ hóa” giữa tư duy văn hóa và tư duy phát triển, **mọi đột phá lớn sẽ bị lực cản văn hóa kéo lại**, gây:

1. Chậm đổi mới.

2. Lệch khi triển khai.

3. Khó đồng thuận.

4. Khó tạo phong trào.

5. Khó hình thành hệ sinh thái sáng tạo.

Nghị quyết 57 là đột phá hiện đại.

Bốn đặc tính tư duy là nền tảng cổ truyền.

Nếu không đặt chúng vào một khung thống nhất, thì:

1. Cái mới bị cản bởi cái cũ.

2. Cái cũ không được chuyển hóa để phù hợp với cái mới.

HỆ QUẢ

Bốn đặc tính tư duy cốt lõi của người Việt – tính cộng đồng, khả năng linh hoạt, trọng đức và tâm lý thận trọng – nếu không được trưởng thành, minh bạch và quản trị đúng cách, rất dễ bị lợi dụng, tạo ra biến tướng và tổn thương cho xã hội, nền kinh tế, cũng như niềm tin vào chính quyền.

Tính cộng đồng, vốn là sức mạnh gắn kết và đồng thuận, khi bị khai thác sai sẽ biến thành “quan hệ thay thế quy trình”. Các nhóm lợi ích có thể lợi dụng mạng lưới quan hệ thân quen, niềm tin cá nhân để thao túng quyết định, trục lợi trong đầu tư, phân bổ dự án, hay các cơ chế hỗ trợ. Hậu quả là các dự án bị lệch mục tiêu, ngân sách bị sử dụng không hiệu quả, và xã hội nhìn vào sẽ thấy sự bất công, làm giảm niềm tin và tinh thần đồng thuận vốn là một trong những ưu thế lớn nhất của chúng ta.

Khả năng linh hoạt, bản năng xoay xở, khi bị lợi dụng, có thể trở thành công cụ để né tránh trách nhiệm, thay đổi luật chơi tùy tiện hoặc điều chỉnh chính sách phục vụ lợi ích cá nhân. Trong kinh tế, điều này thể hiện qua những doanh nghiệp “thích nghi” nhưng không minh bạch, thay đổi hợp đồng, giá cả, hoặc dự án chỉ để tối đa hóa lợi ích cá nhân mà không mang lại giá trị cộng đồng. Khi môi trường pháp lý và quản trị chưa đủ chặt, linh hoạt trở thành “linh hoạt tiêu cực”, khiến cơ chế đổi mới sáng tạo mất niềm tin và dễ gây bất ổn.

Văn hóa trọng đức, khi bị lợi dụng, dễ dẫn đến việc dùng uy tín, hình ảnh đạo đức hay tâm huyết để che chắn cho năng lực yếu kém, hoặc để thao túng quyết định. Người có đạo đức được gắn danh hiệu, được cộng đồng tin tưởng, nhưng thực chất không đủ năng lực quản trị hay kiểm soát rủi ro, sẽ tạo ra các dự án thất bại, sai lầm kéo dài, hoặc làm tổn thương niềm tin của dân. Hệ quả là đạo đức được dùng như tấm bình phong, trong khi hiệu quả thực chất bị bỏ qua.

Tâm lý thận trọng, khi bị lợi dụng hoặc áp dụng quá mức, dẫn đến trì hoãn các bước cải cách quan trọng, bỏ lỡ cơ hội phát triển, hoặc né tránh thay đổi ngay cả khi cần thiết. Nó còn tạo ra hiện tượng “sợ trách nhiệm” trong bộ máy, khiến các quyết định chậm chạp, lạc hậu so với nhu cầu phát triển, và tạo ra tâm lý ngại đổi mới trong cộng đồng doanh nghiệp và chính quyền.

Trong lĩnh vực nhạy cảm như bất động sản, những biến tướng này đã xuất hiện: dự án bị “quy hoạch theo quan hệ”, doanh nghiệp lợi dụng linh hoạt để trục lợi, nhà quản lý trọng đức nhưng thiếu năng lực dẫn đến thất thoát, và cơ chế thận trọng thái quá khiến những cơ hội phát triển đô thị và nhà ở xã hội bị bỏ lỡ. Hệ quả lâu dài là làm méo mó thị trường, giảm niềm tin vào chính sách, và tổn thương cả cộng đồng và nền kinh tế.

Tóm lại, nếu không được khai thác theo hướng trưởng thành, minh bạch và có cơ chế kiểm soát, bốn đặc tính này, vốn là lợi thế nội lực của Việt Nam, có thể biến thành công cụ cho tham nhũng, cơ hội trục lợi, trì hoãn đổi mới, và làm suy giảm niềm tin xã hội. Giá trị nội tại của bản sắc tư duy sẽ bị “vắt kiệt” thành những biểu hiện méo mó, gây tổn thương cả về kinh tế, chính trị lẫn văn hóa.

ĐẶC TÍNH

Tư duy cộng đồng – làng xã: vận hành bằng quan hệ, huy động bằng niềm tin

Trong thực tế vận hành, tư duy cộng đồng dẫn đến một nền chính trị-kinh tế nơi các quyết định thường xuyên đi qua các mạng lưới quan hệ cá nhân: thông tin, nguồn lực, cơ hội được phân bổ không chỉ theo quy trình mà theo mối liên kết xã hội. Điều này tạo ra một cơ chế huy động xã hội rất hiệu quả cho những chính sách cần đồng thuận nhanh ở cấp địa phương hoặc cần sự tham gia rộng — ví dụ: vận động xây trường, trạm y tế, hoặc triển khai chương trình an sinh ở quy mô cộng đồng.

Ưu điểm: khả năng huy động nội lực, tạo được sự đồng thuận mềm, dễ triển khai các chương trình “dưới đáy” mà không cần chờ quy trình hành chính kéo dài; giảm xung đột nếu lãnh đạo xử lý bằng cảm xúc và mối quan hệ.

Nhược điểm: dễ dẫn tới thiên lệch phân phối (favoritism), kém minh bạch, rủi ro lợi ích nhóm, và khó chuyển từ “mạng lưới” sang “quy trình” khi cần mở rộng chính sách ở quy mô lớn hoặc thực thi theo tiêu chuẩn pháp luật quốc tế. Về năng lực, năng lực được đánh giá bằng “cảm nhận” nhiều hơn bằng dữ liệu; điều này hạn chế chuyên môn hóa và hiệu quả quản trị chuyên nghiệp.

Sức ép bên ngoài: các chuẩn mực minh bạch, quản trị công theo tiêu chuẩn quốc tế, yêu cầu tuân thủ tiêu chí chống tham nhũng của nhà tài trợ, nhà đầu tư nước ngoài sẽ va chạm trực tiếp với mô hình quản trị dựa trên quan hệ. Tác động là mất cơ hội đầu tư nếu không chuyển đổi nhanh.

Ứng phó: giữ giá trị cộng đồng như lợi thế (mobilization, social capital) nhưng song hành với cơ chế minh bạch bắt buộc: danh mục quyết định công khai, tiêu chí lựa chọn dự án, cơ chế phản biện và kiểm toán độc lập. Thiết kế “cầu nối” — nơi các mạng lưới cộng đồng được tổ chức thành thể dạng chính thức (hội đồng tư vấn cộng đồng, diễn đàn đối thoại) — để chuyển nguồn lực quan hệ thành nguồn lực thể chế.

Tính linh hoạt – khả năng thích ứng: phản ứng nhanh, đổi mới cục bộ

Tính linh hoạt biểu hiện trong khả năng xử lý tình huống, thích nghi với khủng hoảng, và thử nghiệm sáng kiến ở quy mô nhỏ. Khi đặt trong hệ thống, nó giúp chính quyền địa phương và doanh nghiệp nhỏ thực hiện những can thiệp tức thời — ví dụ điều chỉnh chính sách thuế tạm thời, vận hành chuỗi cung ứng mới, hay thử mô hình nhà ở xã hội.

Ưu điểm: giảm thiểu thời gian phản ứng, tận dụng cơ hội, khuyến khích sáng tạo thực địa; là lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh biến động kinh tế và cạnh tranh toàn cầu.

Nhược điểm: nếu không có khuôn kiểm soát, linh hoạt dễ biến thành tùy tiện; chính sách “nói – siết” theo cảm xúc làm mất dự đoán cho nhà đầu tư; thiếu chuẩn mực dẫn đến rủi ro pháp lý và chi phí chuyển đổi cao. Ngoài ra, linh hoạt quá mức có thể làm xói mòn quy trình dài hạn như phát triển hạ tầng lớn, chiến lược giáo dục, y tế.

Sức ép bên ngoài: nền kinh tế toàn cầu đòi hỏi độ nhất quán, dự đoán được chính sách (policy predictability). FDI, dòng vốn tài chính quốc tế và chuỗi cung ứng toàn cầu yêu cầu môi trường luật pháp ổn định. Tính linh hoạt không được “niêm phong” có thể khiến vốn ngoại rời bỏ.

Ứng phó: biến linh hoạt thành “linh hoạt có kiểm soát” thông qua cơ chế sandbox, thử nghiệm có thời hạn, chỉ số đánh giá rõ ràng và báo cáo bắt buộc. Thiết lập hệ thống bảo vệ cho người dám làm nhưng có trách nhiệm (provisional approvals, insurance cho quyết định đổi mới). Đồng thời, phân biệt rõ giữa “linh hoạt tạm thời” và “chiến lược dài hạn”, thiết kế lộ trình chuyển đổi để những sáng kiến linh hoạt có thể được chuẩn hóa khi thành công.

Trọng tình – trọng đức trong lãnh đạo: đạo đức như tiêu chuẩn chọn người

Khi tiêu chí “tâm – đức” chi phối, lãnh đạo thường được kỳ vọng là người có trách nhiệm xã hội, gần dân và có uy tín. Trong ngắn hạn, điều này tạo ra sự gắn bó và niềm tin lớn lao giữa dân và chính quyền.

Ưu điểm: chính trị nhân văn, dễ tạo vốn xã hội, khuyến khích hành xử vì cộng đồng và cam kết công vụ. Là nền tảng để triển khai các chương trình an sinh, phục vụ cộng đồng.

Nhược điểm: nếu chỉ dựa vào cảm nhận đạo đức mà thiếu tiêu chí năng lực đo lường, dễ dẫn tới chọn người chưa đủ chuyên môn; quá trọng đức có thể che lấp khuyết điểm quản trị; tạo ra rào cản tiến bộ nếu người giỏi không có “mạng” hoặc không phù hợp tiêu chí cảm tính.

Sức ép bên ngoài: tiêu chuẩn quản trị hiện đại, hiệu quả công, quản trị doanh nghiệp tốt (corporate governance) đòi hỏi năng lực chuyên môn, minh bạch và trách nhiệm pháp lý. Nhà tài trợ/đối tác quốc tế thường yêu cầu bằng chứng về hiệu quả và năng lực quản trị, không chỉ cảm nhận đạo đức.

Ứng phó: xây dựng hệ thống đánh giá kết hợp—phẩm chất đạo đức là một trong các tiêu chí, nhưng phải gắn với tiêu chí năng lực đo lường (KPIs rõ ràng), đào tạo, thử thách minh bạch qua quy trình

tuyên dụng mở. Thiết kế chương trình phát triển lãnh đạo (leadership pipeline) để vừa giữ tiêu chí đạo đức vừa nâng cao năng lực chuyên môn.

Tâm lý thận trọng – tránh rủi ro: ổn định là ưu tiên

Sự thận trọng làm cho chính sách thiên về trung dung, bảo toàn; trong bối cảnh nhiều biến động lịch sử, đây là yếu tố giúp xã hội ít nhiễu loạn.

Ưu điểm: giữ ổn định xã hội, giảm xung đột, tạo môi trường an toàn cho đời sống hàng ngày, bảo toàn vốn xã hội.

Nhược điểm: chậm đổi mới, ngại mạo hiểm dẫn tới tụt hậu so với tốc độ thay đổi toàn cầu; khó hiện thực hóa các dự án đột phá, dễ bị bỏ lỡ trình phát triển kinh tế mới (VD: chuyển đổi số, green transition) nếu không có cơ chế thúc đẩy.

Sức ép bên ngoài: thế giới đang chạy nhanh về công nghệ, khí hậu, chuỗi giá trị — các nước/dn không chấp nhận rủi ro sẽ bị lọt lại phía sau. Áp lực cạnh tranh lao động chất lượng cao, yêu cầu giảm phát thải, và tiêu chuẩn ESG sẽ đặt ra lựa chọn phải thay đổi.

Ứng phó: thổi vào tâm lý thận trọng một khuôn an toàn để đổi mới: cơ chế bảo hiểm rủi ro, quỹ hỗ trợ thử nghiệm, chương trình bảo đảm vay vốn cho dự án mới, tiêu chuẩn đánh giá giai đoạn để “mở rộng” nếu đạt hiệu quả. Đồng thời truyền thông công khai về lợi ích-rủi ro để tạo sự đồng thuận công chúng.

Khi bốn tư duy này đồng hành, hệ thống có dáng vẻ “mềm mại, nhạy bén, gần dân” — một ưu thế trong quản lý khủng hoảng và huy động xã hội. Tuy nhiên, kết hợp đó cũng tạo ra “vùng rủi ro thể chế”: khi quan hệ lẫn át quy trình, khi linh hoạt thiếu khung, khi trọng tình lẫn át năng lực, khi thận trọng kìm lại đổi mới. Kết quả là một mô hình có thể đạt được nhiều mục tiêu ngắn hạn nhưng khó đảm bảo tính bền vững và tương thích với quy ước quốc tế lâu dài

MỐI LIÊN HỆ GIỮA VĂN HÓA - KINH TẾ - CHÍNH TRỊ CỦA 4 ĐẶC ĐIỂM TƯ DUY

Khi nhìn lại bốn đặc điểm cốt lõi của người Việt – tính cộng đồng – quan hệ gần, khả năng linh hoạt ứng biến, văn hóa trọng đức, và tâm lý thận trọng – ta sẽ thấy rằng chúng không chỉ định hình cách làm chính trị, mà còn tạo ra một “nhịp đôi” giữa chính trị và kinh tế. Hai hệ thống này không vận hành tách rời, mà giống như hai nhánh của cùng một dòng chảy tư duy văn hóa, mỗi chuyển động của chính trị đều in dấu trong kinh tế và ngược lại. Điều quan trọng là hiểu sâu cơ chế này, để thấy vì sao Việt Nam có một kiểu phát triển rất riêng, và vì sao tương lai của đất nước phụ thuộc vào việc làm cho những đặc tính ấy trưởng thành hơn, thay vì phủ nhận chúng.

Khi nhìn vào tư duy cộng đồng – quan hệ gần, có thể thấy chính trị Việt Nam hình thành từ nền tảng gia đình – làng xã, nên bộ máy luôn coi trọng sự gắn kết nội bộ và tính đồng thuận. Điều đó khiến chính sách có xu hướng mềm, thiên về thương lượng, trao đổi và giữ hòa khí. Cả chính trị lẫn kinh tế đều vận hành dựa trên hệ thống quan hệ tin cậy, và trong nhiều giai đoạn, chính mạng lưới này đã giúp đất nước vượt qua khủng hoảng nhanh hơn vì các mắt xích có thể gọi nhau, hỗ trợ nhau, giải quyết việc ngay lập tức mà không chờ thủ tục dài dòng. Đây là lý do nhiều doanh nghiệp nhỏ của Việt Nam phát triển mạnh trong môi trường bất định: họ biết dựa vào cộng đồng, biết tìm chỗ dựa trong quan hệ, biết gõ đúng cửa khi gặp khó khăn. Chính trị cũng như vậy, khi có biến động lớn, sự đoàn kết nội bộ được kích hoạt rất nhanh, giúp ổn định tình hình chung.

Tuy nhiên, khi đặc tính này chưa trưởng thành, nó dễ kéo theo những hạn chế như sự nhập nhằng giữa công và tư, sự phụ thuộc vào cảm tính, hoặc việc các quyết định dựa trên quan hệ hơn là năng lực. Khi trưởng thành, tư duy cộng đồng phải chuyển từ “quan hệ cá nhân” sang “niềm tin thể chế”, nghĩa là người dân tin vào quy trình chung, vào luật rõ ràng, vào môi trường minh bạch – và chính quyền tạo dựng được sự tin cậy không phải bằng giao tiếp cá nhân, mà bằng chất lượng dịch vụ công. Lúc đó, chính trị và kinh tế sẽ song hành trong một quỹ đạo mới: vẫn giữ được sự gắn kết và tính

đồng thuận của văn hóa Việt, nhưng vận hành bằng những nguyên tắc hiện đại giúp động lực phát triển được nhân lên thay vì bị cản trở.

Tính linh hoạt và khả năng ứng biến là đặc sản của người Việt, và nó tạo nên một sắc thái rất riêng trong cách điều hành nền kinh tế cũng như quản trị quốc gia. Khi thị trường biến động, khi quốc tế thay đổi, hoặc khi xuất hiện cơ hội mới, Việt Nam có thể chuyển hướng nhanh, thử nghiệm cách làm mới, tận dụng dư địa mà quốc gia lớn, cứng nhắc khó tranh vào. Đây chính là lý do các ngành đòi hỏi tốc độ, sự khéo léo, tính dịch vụ, hay khả năng tùy chỉnh theo nhu cầu cá nhân đều rất hợp với người Việt. Trong chính trị, sự linh hoạt cho phép chính quyền phản ứng kịp với tình thế, xử lý các vấn đề đột xuất mà không cần thay đổi cả cỗ máy.

Nhưng khi chưa trưởng thành, linh hoạt dễ biến thành tùy tiện; ứng biến dễ trở thành né tránh trách nhiệm, và sáng tạo đôi khi chỉ dừng ở mức đối phó. Để trưởng thành, linh hoạt cần được đặt trong khung pháp lý rõ ràng. Điều này không làm mất đi bản sắc uyển chuyển của người Việt, mà khiến nó trở thành lợi thế thật sự trong môi trường cạnh tranh toàn cầu. Khi hệ thống chính trị biết sử dụng thử nghiệm có kiểm soát, sandbox, cơ chế đặc thù minh bạch, thì sự linh hoạt ấy không chỉ giúp vượt khó mà còn tạo ra năng lực đổi mới. Khi kinh tế được vận hành theo tinh thần này, các doanh nghiệp Việt Nam sẽ có thể cạnh tranh trong các ngành cần sáng tạo nhanh, thiết kế theo nhu cầu người dùng, phát triển công nghệ ứng dụng, dịch vụ xuyên biên giới và kinh tế số – những lĩnh vực mà tính linh hoạt là nguồn lực quan trọng hơn quy mô.

Văn hóa trọng đức khiến cả chính trị và kinh tế Việt Nam đều vận hành trên nền tảng niềm tin về đạo lý. Người dân kỳ vọng người lãnh đạo phải có tâm, doanh nghiệp phải “làm ăn có hậu”, các mối quan hệ phải có tình nghĩa. Điều này tạo lợi thế lớn về ổn định xã hội, về mối quan hệ lao động – quản lý, về cách người Việt giải quyết mâu thuẫn mà không làm đổ vỡ cả hệ thống. Chính trị dựa trên tâm vóc đạo đức tạo ra sự gắn kết lòng dân; kinh tế dựa trên lòng tin tạo nên thị trường mềm, ít xung đột.

Nhưng khi chưa trưởng thành, trọng đức dễ biến thành trọng cảm xúc; đánh giá con người dựa trên cảm nhận hơn là năng lực; và việc bổ nhiệm, sử dụng người có thể thiên lệch theo ấn tượng ban đầu. Khi trưởng thành, trọng đức phải đi cùng trọng năng lực. Chính trị phải xây dựng môi trường mà đạo đức trở thành nền tảng, còn năng lực trở thành điều kiện tiên quyết. Kinh tế cũng vậy, đạo đức kinh doanh phải chuyển thành chuẩn mực thực thi, không chỉ là khẩu hiệu. Khi hai bên cùng trưởng thành theo cách này, sức mạnh cạnh tranh của Việt Nam sẽ đến từ chất lượng nguồn nhân lực, từ sự kết hợp hài hòa giữa tính liêm chính với năng lực chuyên môn, từ khả năng xây dựng các chuỗi giá trị bền vững.

Tâm lý thận trọng của người Việt giúp chính trị và kinh tế ưu tiên ổn định. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh thế giới xáo trộn, khi nhiều nền kinh tế lớn phải trả giá vì các quyết định mạo hiểm. Việt Nam giữ được dòng vốn, giữ được kiều hối, giữ được sản xuất nhờ môi trường ổn định, chính trị giữ được lòng dân vì ít xảy ra xung đột lớn. Nhưng khi tâm lý này chưa trưởng thành, nó trở thành rào cản cho cải cách; bộ máy ngại thử nghiệm, doanh nghiệp ngại đầu tư vào cái mới, người lao động ngại học lại để đổi nghề.

Trưởng thành ở đây nghĩa là biến sự thận trọng thành chiến lược an toàn chủ động, nơi rủi ro không bị né tránh mà được quản lý bằng các công cụ rõ ràng. Khi chính trị làm được điều này, cải cách sẽ có được nhịp điệu ổn định, không quá nhanh để gây sốc, nhưng đủ mạnh để tạo chuyển biến. Khi kinh tế học được cách này, doanh nghiệp sẽ không còn sợ đổi mới, vì biết rằng có hành lang pháp lý, có thông tin dự báo, có hỗ trợ chuyển đổi.

Khi bốn đặc tính ấy trưởng thành, chính trị và kinh tế Việt Nam sẽ song hành theo một cách hoàn toàn mới: chính trị tạo ra không gian an toàn, tin cậy và linh hoạt để kinh tế sáng tạo; kinh tế tạo ra sức mạnh vật chất, tri thức và mạng lưới quốc tế giúp chính trị tự tin trong hội nhập. Hai dòng chảy này hòa vào nhau, nuôi dưỡng một mô hình phát triển mang bản sắc Việt Nam nhưng đủ hiện đại để vươn lên trong cạnh tranh toàn cầu.

Đó chính là con đường Việt Nam có thể đi để vừa giữ được cội rễ, vừa tiến lên mạnh mẽ trong thời đại mới.

Khi nhìn thật kỹ vào cách đất nước vận hành hiện nay – từ tầm chiến lược đến vận hành bộ máy, từ tổ chức nhân sự đến xây dựng hệ thống pháp luật – ta nhận ra một nghịch lý rất rõ ràng nhưng lâu nay ít được đặt tên: chúng ta có bốn đặc điểm tư duy rất riêng, rất mạnh, rất có giá trị, nhưng hệ thống lại chưa thực sự hiểu và tận dụng đúng các đặc điểm ấy. Ngược lại, nhiều cơ chế hiện nay thậm chí đi ngược lại bản chất văn hóa – tâm lý của chính người Việt, khiến cho nội lực không được phát huy mà còn bị phân tán, tạo ra sự lan man, thiếu tập trung và thiếu lực bật.

Trong chiến lược quốc gia, chúng ta thường đặt ra những mục tiêu rất lớn, rất dài dằng dặc, mang tính bao phủ nhiều lĩnh vực một lúc. Điều này xuất phát từ tâm lý muốn “đủ đầy”, muốn ôm trọn mọi thứ để không ai bị bỏ sót, nhưng lại vô tình làm loãng nguồn lực và làm mất nhịp tập trung mà người Việt vốn rất giỏi khi đã thống nhất được một mục tiêu chung. Tính cộng đồng – vốn mạnh nhất khi cùng hướng về một trục giá trị – lại bị phân tán bởi các mục tiêu quá rộng, các chương trình quá nhiều, khiến cho sự đồng thuận xã hội không đủ mạnh để tạo ra bước chuyển thật sự. Đáng lẽ, nếu hiểu đúng đặc điểm nền tảng này, chiến lược quốc gia phải tinh gọn hơn, ưu tiên sâu hơn, và tạo được một “điểm tựa” để toàn hệ thống gom lực. Nhưng thực tế thì các chiến lược vẫn còn tản mát, thiếu mạch thống nhất, thiếu tinh thần “lựa chọn ưu tiên để quốc gia tập trung”.

Trong tổ chức nhân sự, chúng ta coi trọng đạo đức, coi trọng sự gắn bó, nhưng hệ thống đánh giá và sử dụng người lại chưa phản ánh đúng bản sắc ấy. Nhiều tiêu chí vẫn còn hình thức, nhiều cách đánh giá vẫn không đo được năng lực thực và chưa dựa trên “niềm tin thể chế”. Tính trọng đức – nếu được hiểu đúng – sẽ là nền tảng để xây dựng đội ngũ liêm chính, có trách nhiệm, nhưng vì chưa trưởng thành, nó dễ biến thành đánh giá cảm tính, dẫn đến việc bố trí nhân sự thiếu đột phá, lực lượng nòng cốt không mạnh lên như mong đợi. Năng lực – yếu tố mấu chốt để nền kinh tế tăng tốc – lại bị chìm dưới những tiêu chí chung chung, khiến tư duy dùng người của chúng ta nhiều lúc không tận dụng được ưu điểm thật sự của chính con người Việt.

Trong cấu trúc kinh tế, tính linh hoạt bẩm sinh của người Việt là một lợi thế lớn, nhưng hệ thống luật pháp và môi trường kinh doanh lại chưa tạo được không gian để linh hoạt trở thành động lực sáng tạo. Linh hoạt ở cấp người dân và doanh nghiệp bị biến thành ứng biến đối phó, vì luật pháp nhiều tầng, nhiều mâu thuẫn, thủ tục nhiều cửa, mỗi nơi hiểu một kiểu. Lẽ ra, nếu biết tận dụng đặc tính này, nhà nước phải tạo ra môi trường pháp lý thống nhất, dễ hiểu, cho phép doanh nghiệp thử nghiệm có kiểm soát, chính sách kịp thời điều chỉnh theo thực tế. Nhưng thực tế chúng ta vẫn còn lúng túng, vừa muốn chặt chẽ, vừa muốn linh hoạt, nhưng lại không xác định được đâu là “khung” và đâu là “dư địa”. Điều đó khiến người giỏi linh hoạt bị nghẽn lại, còn người muốn sáng tạo lại sợ sai, sợ trách nhiệm.

Trong chính trị và xây dựng nghị quyết, tâm lý thận trọng – vốn có giá trị trong việc giữ ổn định – lại bị đẩy lên thành tiêu chí quá cao, khiến chúng ta e ngại thay đổi, thiếu các bước đi mạnh mẽ để đột phá. Chúng ta chọn những hướng đi an toàn, ít phản ứng, ít rủi ro, nhưng lại bỏ lỡ thời cơ chín muồi của thế giới. Tâm lý thận trọng này nếu được nâng lên mức trưởng thành, nó sẽ trở thành năng lực quản trị rủi ro, nhưng hiện tại nó vẫn chủ yếu dừng ở mức “tránh rủi ro”, dẫn đến nhiều cơ hội bị chậm khai thác, nhiều vấn đề hệ thống kéo dài mà không có quyết sách đủ mạnh.

Nhìn tổng thể, điểm yếu lớn nhất nằm ở chỗ chúng ta chưa thật sự “tự hiểu mình”. Bốn đặc tính tư duy của người Việt đáng lẽ phải được xem là nền tảng để thiết kế hệ thống luật pháp, bộ máy, chính sách và chiến lược quốc gia. Nhưng lâu nay, chúng ta lại áp dụng các mô hình phương Tây theo kiểu “sao chép”, hoặc theo cách nửa vời, khiến hệ thống không hòa hợp với tư duy văn hóa của chính dân tộc. Tính cộng đồng không được chuyển hóa thành sức mạnh thể chế; tính linh hoạt không được chuyển hóa thành năng lực đổi mới; trọng đức không được nâng cấp thành văn hóa liêm chính; và sự thận trọng không được chuyển hóa thành năng lực quản trị rủi ro.

Hậu quả của việc này là chính trị khó tạo đột phá, kinh tế thiếu sức bật, nhân sự thiếu tinh lọc, và xã hội thiếu trục giá trị chung. Nhưng nếu một ngày hệ thống được thiết kế đúng theo nền tảng tư duy

của chính chúng ta, Việt Nam sẽ có cơ hội bước sang mô hình phát triển mới, nơi bản sắc trở thành sức mạnh, và nội lực trở thành động cơ thật sự của tiền bộ.

Những gì còn thiếu hôm nay không phải là nguồn lực, mà là sự hiểu đúng về bản sắc của chính mình, và sự dũng cảm để xây dựng cơ chế dựa trên những gì ta mạnh nhất. Chỉ khi đó, bộ máy mới “vừa khít” với con người, và đất nước mới vận hành bằng chính nhịp đập văn hóa của dân tộc mình.

Khi nhìn vào cách chúng ta giải quyết các vấn đề quốc gia hiện nay, từ xây dựng pháp luật, định hướng ngành nghề, quản lý kinh tế tư nhân và nhà nước, đến quy hoạch xây dựng, quản trị bộ máy và ứng phó với tác động quốc tế, một bức tranh rõ ràng hiện ra: chúng ta vẫn đang vận hành theo những cơ chế hình thức, chưa thực sự bám sát những đặc tính tư duy cốt lõi của người Việt. Khoảng hở này khiến nội lực bị cản trở, các chính sách chưa phát huy hết hiệu quả, và sức bật quốc gia chưa tương xứng với tiềm năng.

Trước hết, về tư duy chiến lược xây dựng pháp luật, chúng ta thường áp dụng mô hình lấy luật pháp và quy định làm chuẩn tuyệt đối, rồi bắt bộ máy và doanh nghiệp vận hành theo. Đây là cách làm “từ trên xuống”, chuẩn mực và lý thuyết, nhưng lại thiếu sự kết nối với thực tế năng lực và đặc tính con người. Nếu so với tư duy cộng đồng của người Việt, cách làm này bỏ qua sức mạnh của mạng lưới quan hệ và lòng tin cá nhân. Chúng ta tạo ra các quy định cứng nhắc nhưng chưa đủ minh bạch, chưa tận dụng được khả năng linh hoạt của người dân và doanh nghiệp để thực hiện theo cách thích ứng, thử nghiệm, học hỏi. Hệ quả là luật ra đời nhưng thực thi chậm, doanh nghiệp vẫn phải tự xoay xở, còn bộ máy dễ bị rơi vào tình trạng quan liêu, quan sát nhưng không thực sự tạo ra hiệu quả.

Trong định hướng cho các ngành nghề, cả kinh tế tư nhân lẫn nhà nước đều gặp vấn đề tương tự. Các chính sách thường mang tính bao quát, đặt mục tiêu rộng nhưng thiếu cơ chế ưu tiên, chưa khai thác tốt năng lực đặc thù của từng lĩnh vực. Kinh tế tư nhân, vốn tận dụng tính linh hoạt và năng lực ứng biến, lại bị kìm hãm bởi thủ tục hành chính nhiều tầng, tiêu chuẩn không đồng bộ và rủi ro pháp lý cao. Kinh tế nhà nước, vốn là công cụ định hướng chiến lược, lại vận hành theo logic thận trọng quá mức, chậm đổi mới, dẫn tới hiệu quả thấp và khó cạnh tranh. Nếu đối chiếu với bốn đặc tính của người Việt, có thể thấy khoảng hở chính nằm ở việc chưa tạo ra sự cân bằng: tính linh hoạt và khả năng thích ứng chưa được biến thành công cụ đổi mới, tính cộng đồng chưa được chuyển thành sức mạnh thể chế, trọng đức chưa đi cùng trọng năng lực, tâm lý thận trọng chưa được nâng cấp thành quản trị rủi ro chủ động.

Về quy hoạch và phát triển đô thị, cách chúng ta làm hiện nay thường theo kế hoạch dài hạn nhưng cứng nhắc, thiếu sự tham gia đồng bộ của cộng đồng, thiếu cơ chế thử nghiệm để điều chỉnh linh hoạt theo thực tế. Trong khi đó, người Việt vốn có khả năng thích ứng cao, mạng lưới cộng đồng gắn kết và tôn trọng các chuẩn mực đạo đức trong hợp tác, lẽ ra có thể biến quy hoạch thành quá trình đồng kiến tạo, vừa đảm bảo tiến độ vừa nâng cao hiệu quả xã hội và kinh tế. Khoảng hở ở đây là chúng ta vẫn xem quy hoạch là một văn bản hành chính, chưa đủ không gian để cộng đồng và doanh nghiệp tham gia sáng tạo, chưa tận dụng được sự uyển chuyển bẩm sinh để thử nghiệm, điều chỉnh và cải tiến liên tục.

Về cơ cấu và xây dựng pháp luật, hiện nay chúng ta vẫn còn nặng về mô hình sao chép, học hỏi các nước phát triển nhưng chưa thực sự gắn với nội lực. Hệ thống luật pháp thường phát triển theo từng ngành riêng lẻ, thiếu tích hợp, chưa tận dụng ưu điểm cộng đồng và linh hoạt. Kết quả là các cơ quan khi thực thi thường mâu thuẫn về cách hiểu, doanh nghiệp gặp rủi ro không lường trước, và người dân không nắm rõ quyền lợi của mình. So với đặc tính trọng đức, luật pháp chưa biến thành chuẩn mực đạo đức chung, vẫn còn lệ thuộc vào cảm tính và quan hệ cá nhân khi thực thi.

Trong điều hành quản trị và ứng phó với tấn công về kinh tế từ bên ngoài, chúng ta cũng còn bị hạn chế bởi tâm lý thận trọng chưa trưởng thành. Các chính sách phòng vệ kinh tế, thúc đẩy xuất khẩu hay quản trị chuỗi cung ứng vẫn thiên về bảo vệ hơn là khai thác cơ hội, chưa đủ nhanh nhạy để biến linh hoạt và cộng đồng thành lợi thế chiến lược. Thực tế cho thấy các doanh nghiệp có khả năng xoay xở nhanh vẫn phải tự tìm cách thích nghi, trong khi hệ thống chính quyền chưa tạo ra hành lang pháp lý đủ tin cậy để họ mở rộng quy mô hoặc thử nghiệm thị trường mới.

Nhìn tổng thể, khoảng hở của tư duy hiện nay nằm ở chỗ chúng ta vẫn vận hành theo logic “cứng nhắc – tổng quát – an toàn” thay vì “cộng đồng – linh hoạt – trọng đức – quản trị rủi ro”. Chúng ta có bản sắc mạnh, có nội lực tiềm tàng, nhưng chưa được đưa vào hệ thống chính trị, pháp luật và kinh tế một cách có ý thức, bài bản và thống nhất. Điều này dẫn đến việc nguồn lực bị phân tán, chính sách chưa đi vào thực chất, doanh nghiệp chưa được khuyến khích đổi mới, và người dân chưa thực sự tham gia đồng sáng tạo. Khoảng hở đó chính là nguyên nhân khiến chúng ta chưa phát huy được lợi thế cạnh tranh riêng, dù bốn đặc tính của người Việt có thể biến thành động lực mạnh mẽ nếu được trưởng thành hóa và vận dụng đồng bộ.

Nếu muốn khắc phục, chúng ta cần thiết kế lại toàn bộ chuỗi từ chiến lược, pháp luật, chính sách ngành, quản trị kinh tế và quy hoạch đô thị theo nguyên lý: tập trung ưu tiên, kết hợp cơ chế thử nghiệm, minh bạch và đo lường được, cân bằng giữa đạo đức và năng lực, linh hoạt nhưng có chuẩn mực, thận trọng nhưng không trì trệ. Khi đó, mọi quyết sách sẽ vừa phù hợp với bản sắc, vừa phát huy tối đa nội lực, tạo ra lực bật thực sự cho Việt Nam trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu.

Kết luận và Hướng tới Hành động

Việc nhận diện và hệ thống hóa bốn đặc tính tư duy – xã hội của người Việt không chỉ là bước khởi đầu cho một tư duy chiến lược phù hợp, mà còn là điều kiện tiên quyết để mọi chính sách, luật pháp và nghị quyết đi vào thực tiễn một cách hiệu quả, bền vững và đồng thuận. Khi tư duy chính sách gắn liền với bản sắc con người Việt Nam, chúng ta vừa tận dụng được sức mạnh nội sinh của cộng đồng, vừa tạo ra môi trường linh hoạt, sáng tạo nhưng có kiểm soát, giúp xã hội ứng phó hiệu quả với biến động, rủi ro và thách thức trong bối cảnh mới.

Hướng tới hành động:

1. **Xây dựng khung nghiên cứu và định danh bốn đặc tính tư duy – xã hội** để làm cơ sở khoa học cho việc thiết kế chính sách và pháp luật.
2. **Thể chế hóa các nguyên tắc áp dụng đặc tính cộng đồng và linh hoạt** vào quá trình xây dựng luật pháp, nghị quyết và các cơ chế quản trị quốc gia.
3. **Thiết kế cơ chế tham vấn, đồng kiến tạo và thử nghiệm có kiểm soát** nhằm đảm bảo chính sách đi vào đời sống một cách thực chất, giảm xung đột, tăng niềm tin và tạo hiệu quả lan tỏa.
4. **Đào tạo và nâng cao năng lực cán bộ, chuyên gia và cơ quan tham mưu** để nhận diện, dự báo và vận dụng đặc tính cộng đồng và linh hoạt trong thực thi chính sách.

Hành động cụ thể này sẽ hình thành một chu trình liên tục: **nhận diện – định hướng – thử nghiệm – điều chỉnh – nhân rộng**, qua đó biến đặc tính tư duy – xã hội thành năng lực chiến lược quốc gia, đồng thời góp phần kiến tạo một môi trường phát triển đổi mới, sáng tạo và bền vững cho Việt Nam trong thời kỳ hội nhập sâu rộng.