

PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC CỦA NGƯỜI LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ ĐỨNG ĐẦU TỔ CHỨC TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ

TRẦN ĐÌNH THẮNG*

Hệ thống chính trị Việt Nam được tổ chức và vận hành thông qua hệ thống các thiết chế lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Trong hệ thống các tổ chức, bộ máy đó, những người lãnh đạo, quản lý đứng đầu các tổ chức, cơ quan có vị trí đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng, hiệu quả tổ chức và hoạt động của từng bộ máy và của cả hệ thống chính trị.

Trong lãnh đạo cách mạng xã hội chủ nghĩa ở Liên Xô, V.I.Lênin đã từng chỉ rõ, trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào.

Đối với cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng vai trò người đứng đầu tổ chức, coi cán bộ là gốc của mọi công việc. Người quan niệm, tướng là kẻ giúp nước. Tướng giỏi, đủ cả: trí, tín, nhân, dũng, nghiêm thì nước mạnh. Tướng xoàng thì nước hèn. Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cách mạng có đủ phẩm chất và năng lực, nhất là việc lựa chọn, bổ trí, đào tạo, sử dụng người lãnh đạo, quản lý đứng đầu các tổ chức, các lĩnh vực một cách đúng đắn, thích hợp, không phân biệt

thành phần xuất thân, giàu nghèo, giới tính, đảng phái, dân tộc, miễn là người Việt Nam có lòng yêu nước, có phẩm chất, tài năng, vì dân vì nước.

Với tấm lòng chân thành, bao dung, thái độ trân trọng, quan điểm khách quan, khoa học, công minh; một nhân quan chính trị sáng suốt và tinh tế, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quy tụ và trọng dụng được những nhân sĩ, trí thức, kể cả những quan chức dưới chế độ cũ có tấm lòng nhân đức, tha thiết với độc lập của dân tộc, tự do, hạnh phúc của nhân dân, để bổ trí vào các vị trí trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của chế độ mới, phục vụ cho chế độ mới. Người cho rằng, những người đó không phản lại quyền lợi của dân chúng, có lòng trung thành với Tổ quốc là có thể dùng được; tài to dùng làm việc to, tài nhỏ dùng vào việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì thì đặt vào việc đó. Đối với những nhân tài ngoài Đảng, chúng ta không bỏ rơi họ, xa cách họ; chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ; phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến kiến quốc. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã mời Nguyễn Vĩnh Thụy (tức Vua Bảo Đại của chế độ phong kiến Việt Nam) giữ chức Cố vấn Chính phủ lâm thời Việt Nam; Cụ Huỳnh Thúc Kháng (người của chế độ cũ) tham gia chính quyền mới, trên cương vị Bộ trưởng Bộ Nội vụ. Trước khi sang thăm nước Pháp, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cử Cụ Huỳnh giữ Quyền Chủ tịch nước. Đồng

* Tiến sỹ, Học viện Kỹ thuật quân sự.

thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh sử dụng nhiều nhân sĩ, trí thức có tài năng khác của chế độ cũ để phục vụ cho cách mạng như: Bùi Bằng Đoàn, Nguyễn Văn Tố, Phan Kế Toại, Phan Anh, Vũ Đình Tụng, Phạm Bá Trực...; kể cả các nhà khoa học kỹ thuật đứng đầu các tổ chức, cơ quan chuyên môn khoa học phục vụ cho Chính phủ cách mạng, cho đất nước như: Viện sĩ Trần Đại Nghĩa, Giáo sư Tôn Thất Tùng, Giáo sư Lương Đình Của, Bác sĩ Phạm Ngọc Thạch... Chính sách “chiêu hiền đãi sĩ” của truyền thống dân tộc Việt Nam đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh vận dụng và nâng lên ở tầm cao mới vào việc xây dựng nguồn nhân lực cho cách mạng, nhất là người đứng đầu tổ chức. Đó là người có tài, có đức song toàn.

Quán triệt tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị. Nghị quyết Đại hội Đảng VIII nhấn mạnh, mọi cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo chủ chốt, phải có kế hoạch thường xuyên học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn.

Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đã xây dựng Nghị quyết chuyên đề về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết đã khẳng định cán bộ có vai trò cực kỳ quan trọng, hoặc thúc đẩy, hoặc kìm hãm tiến trình đổi mới; là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ; là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng.

Nghị quyết Đại hội Đảng IX chủ trương tiếp tục đổi mới công tác cán bộ: hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, công chức, coi trọng cả năng lực và đạo đức; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, về đường lối, chính sách, kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước.

Nghị quyết Đại hội Đảng X xác định nhiệm vụ quan trọng nhất của công tác cán bộ trong thời kỳ mới là: xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, trước hết là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược và người đứng đầu tổ chức các cấp, các ngành của hệ thống chính trị có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức, kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Chương trình Tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ đã xác định rõ chính sách cải cách chế độ công vụ, công chức nhà nước, trong đó nhấn mạnh đến việc xây dựng, bổ sung, hoàn thiện hệ thống vị trí chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ cán bộ, công chức giữ vị trí lãnh đạo, quản lý đứng đầu các tổ chức cơ quan nhà nước; hoàn thiện chế độ tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực cán bộ; từng bước hoàn thiện việc thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức từ cấp vụ và tương đương (ở Trung ương), cấp phó giám đốc sở và tương đương (ở địa phương); đổi mới

công tác đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, nâng cao trách nhiệm kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Việc triển khai thực hiện quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, đứng đầu tổ chức trong hệ thống chính trị đã đạt những kết quả quan trọng. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo đứng đầu tổ chức bộ máy hệ thống chính trị đã có bước trưởng thành, tiến bộ về nhiều mặt theo yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, để đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế, thì cần phải nâng cao hơn nữa phẩm chất, năng lực của đội ngũ người lãnh đạo, quản lý đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị. Nghị quyết Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ tư khóa XI đã chỉ rõ, một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc. Nghị quyết cũng chỉ ra hạn chế đối với công tác quy hoạch cán bộ, đó là, đội ngũ cán bộ cấp Trung ương, cấp chiến lược rất quan trọng, nhưng chưa được xây dựng một cách căn bản, dẫn đến sự hẫng hụt, chấp vá, không đồng bộ và thiếu chủ động trong công tác bố trí, phân công cán bộ; còn hiện tượng dựa dẫm vào tập thể, không rõ trách nhiệm cá nhân, vừa không khuyến khích được người đứng đầu có nhiệt tình, tâm

huyết, dám nghĩ, dám làm, tạo kẽ hở cho cách làm việc tắc trách, trì trệ, hoặc lạm dụng quyền lực một cách tinh vi để mưu cầu lợi ích cá nhân.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ tư khóa XI đã chủ trương kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý, đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị, để tăng cường năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, củng cố niềm tin của đảng viên và nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Để thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức trong hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, theo chúng tôi, cần thực hiện các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, xác định rõ tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực cần thiết của người lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức trong hệ thống chính trị.

Phẩm chất và năng lực của người cán bộ lãnh đạo đứng đầu tổ chức là tổng hợp các yếu tố tạo nên giá trị, khả năng giúp cho họ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ. Phẩm chất, năng lực tồn tại trong một con người dưới dạng các điều kiện chủ quan mang tính xã hội, do giáo dục, rèn luyện tạo nên, kết hợp với yếu tố tự nhiên do “thiên bẩm” tạo hóa có được ở từng con người cụ thể. Mỗi vị trí, nhiệm vụ công tác cụ thể của từng loại cán bộ có những yêu cầu tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực riêng và

những tiêu chuẩn chung. Người cán bộ đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị là cán bộ lãnh đạo, quản lý đứng đầu các tổ chức chính trị như Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị-xã hội. Về thực chất đây là cán bộ lãnh đạo chính trị, quản lý nhà nước hoạt động trong lĩnh vực có liên quan đến các mối quan hệ giữa các giai cấp, các dân tộc, các tầng lớp xã hội trong việc duy trì và sử dụng quyền lực nhà nước; giải quyết các quan hệ quyền lợi của các giai cấp, tầng lớp xã hội và Nhà nước.

Người cán bộ đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị cần có phẩm chất tốt về chính trị, nghề nghiệp, đạo đức, lối sống. Có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với mục tiêu lý tưởng cách mạng của Đảng và dân tộc; tin tưởng, kiên trì chấp hành và sáng tạo trong lãnh đạo triển khai thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, chấp hành nghiêm chính sách và pháp luật của Nhà nước; có tâm huyết, tư duy và ý chí cải cách, đổi mới, mở cửa; sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân; điềm đạm, chín chắn, sâu sắc trong giải quyết công việc; có ý thức trách nhiệm chính trị trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ; đề cao cảnh giác, đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; gương mẫu về đạo đức, lối sống. Đạo đức của người lãnh đạo chính trị, quản lý nhà nước đứng đầu tổ chức là đạo đức cách mạng trong sáng, không vụ lợi, được thể hiện ở việc phải có lập trường chính trị, thế giới quan, nhân sinh quan, giá trị quan đúng đắn; thực hiện cần kiệm liêm

chính, chí công vô tư, vì nhân dân phục vụ, và được chứng minh ở chất lượng và hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ trên thực tế.

Về năng lực, người cán bộ đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị cần có sự “vượt trội, xuất chúng” trên các mặt cơ bản. Đó là: có hệ thống kiến thức phục vụ cho lãnh đạo, quản lý vừa rộng vừa sâu; có trình độ lý luận Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; có kiến thức về khoa học chính trị, quản lý nhà nước, tri thức văn hóa khoa học xã hội và nhân văn, năng lực làm việc chuyên môn, trình độ kỹ thuật nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý, hoạt động công vụ; có tầm nhìn xa trông rộng, tư duy thực tế và chiến lược, khả năng đổi mới linh hoạt, sáng tạo và hiệu quả; có năng lực dự báo, tiên lượng hợp quy luật, hợp lòng dân, định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách, pháp luật; có năng lực ra quyết định, thuyết phục, tổ chức, đoàn kết, quy tụ lực lượng, phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, nhân dân để thực hiện; có kiến thức ngoại ngữ, công nghệ thông tin cần thiết cho nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, điều hành.

Thứ hai, người lãnh đạo quản lý đứng đầu tổ chức trong hệ thống chính trị cần quán triệt sâu sắc và thực hiện tốt nguyên tắc lãnh đạo, quản lý trong thực thi công vụ.

Trong xây dựng hệ thống chính trị và lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Người chỉ rõ, mỗi tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, từ hạt nhân lãnh

đạo cho tới tập thể tổ chức phải mở rộng dân chủ, bàn bạc, thảo luận, phát huy trí tuệ, sức mạnh tổng hợp của tập thể và mỗi thành viên để tìm ra chân lý, phương hướng, cách thức, biện pháp lãnh đạo đúng đắn, sáng tạo. Thống nhất ý chí làm cơ sở cho thống nhất hành động. Người cho rằng, mỗi người dù khôn ngoan, tài giỏi mấy, dù nhiều kinh nghiệm đến đâu, cũng chỉ thấy, chỉ xem xét được một hoặc vài mặt của một vấn đề, không thể trông thấy và xem xét tất cả mọi mặt của vấn đề. Vì vậy, cần phải có nhiều người. Nhiều người thì nhiều kinh nghiệm. Người thì thấy rõ mặt này, người thì trông thấy rõ mặt khác của vấn đề đó. Với đóng góp kinh nghiệm và sự xem xét của nhiều người, thì vấn đề mới được thấy rõ khắp mọi mặt, mới được giải quyết chu đáo, khỏi mắc sai lầm. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ dẫn, lãnh đạo mà không tập thể thì sẽ đi đến cái tệ bao biện, độc đoán, chủ quan và kết quả là hỏng việc. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức cần tôn trọng dân chủ tập trung, phát huy vai trò lãnh đạo của tập thể và vai trò quản lý, điều hành, phụ trách của cá nhân người đứng đầu. Cốt lõi là giải quyết mối quan hệ giữa cấp ủy đảng với người quản lý đứng đầu. Phát huy vai trò của tập thể lãnh đạo trong việc hoạch định đường lối, chính sách, thể chế, các chiến lược, chương trình, kế hoạch chung. Khi tập thể đã bàn bạc, thống nhất quyết định, thì người đứng đầu khi được giao nhiệm vụ triển khai thực hiện phải chịu trách nhiệm chính, phải thể hiện bản lĩnh cá nhân phụ trách, phát huy mọi nỗ lực, sáng kiến cá nhân để giải quyết các công việc trong mọi hoàn cảnh, điều kiện một cách kiên định,

tự tin và khéo léo, dám đổi mới và cách mạng. Một phẩm chất cần phải có ở người đứng đầu khi tổ chức thực hiện các chủ trương của tập thể là tính linh hoạt, năng lực quyết đoán, dám ra quyết định không trái với quan điểm, đường lối, pháp luật của Đảng, Nhà nước, của tập thể lãnh đạo; dám chịu trách nhiệm cá nhân trước tổ chức, trước nhân dân, nhất là trong những bước ngoặt của tổ chức, của cách mạng, những lúc khó khăn, gian khổ, phức tạp cũng như những lúc thời cơ xuất hiện, đòi hỏi sự mau lẹ, nhanh trí, giải pháp kịp thời. Những lúc này, người đứng đầu không thể làm việc “máy móc, công thức”, vì như thế sẽ dẫn đến mất thời cơ và hỏng việc. Mặt khác, tập thể lãnh đạo, nhưng chỉ quyết định những vấn đề về phương hướng lớn, còn việc lựa chọn giải pháp, sách lược cụ thể để tổ chức thực hiện, chỉ đạo, điều hành là thuộc về vai trò, trách nhiệm của người quản lý đứng đầu. Mặc dù đã quyết định của tập thể lãnh đạo, nhưng trong quá trình thực thi công vụ, người đứng đầu phát hiện ra những vấn đề không phù hợp, trong điều kiện không thể xin ý kiến tập thể được thì người đứng đầu phải bản lĩnh ra quyết định theo sáng kiến cá nhân để hoàn thành nhiệm vụ, rồi phải chịu trách nhiệm trước tập thể lãnh đạo và nhân dân về quyết định và kết quả việc làm của mình. Đảng, Nhà nước cần đổi mới thể chế, cơ chế, chính sách về công tác cán bộ, nhân sự, phương thức lãnh đạo của Đảng, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị, người đứng đầu theo hướng xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong mối quan hệ với tập thể cấp ủy, cơ quan, đơn vị; đề cao trách nhiệm, quyền

hạn của người đứng đầu trong mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân, vừa tôn trọng nguyên tắc tập thể vừa phát huy vai trò cá nhân người đứng đầu; có cơ chế khuyến khích, bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Thứ ba, xây dựng và phát huy uy tín của người cán bộ lãnh đạo đứng đầu tổ chức trong hệ thống chính trị.

Uy tín là yếu tố “công cụ” đặc biệt quan trọng để người lãnh đạo đứng đầu thực thi và hoàn thành công vụ, chức trách, nhiệm vụ được giao; là sự kết hợp “cái oai”, cái uy quyền, sự tín nhiệm, công nhận, khâm phục, tin tưởng, kính trọng của cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp, của mọi người có liên quan đối với người lãnh đạo đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị. Chủ tịch Hồ Chí Minh là một biểu tượng về cái uy, cái tín song hành, thống nhất, hài hòa trong một con người, vì thế mà trở nên cao thượng và vĩ đại, để lại hình ảnh tốt đẹp trong tâm thức nhân dân Việt Nam và trong trái tim nhân loại. Thông qua uy tín để cảm hóa, thuyết phục, điều khiển những người dưới quyền, không chỉ ở hành động, việc làm, mà còn tác động sâu sắc và điều khiển đến cội nguồn của hành động là tư tưởng, tình cảm, suy nghĩ, tức là từ “phần hồn” của họ. Và sự chấp hành, phục tùng của người dưới quyền đối với người đứng đầu mang tính tự giác, với niềm tin và tràn đầy nghị lực.

Người lãnh đạo đứng đầu muốn có uy tín thì phải có phẩm chất, năng lực thực sự; phải có tâm, tầm, tài, kiến thức, tri thức về chuyên môn, lãnh đạo, quản lý cần thiết. Người đứng đầu phải khẳng định rõ phong cách công tác thực sự dân chủ, tư duy và

cách làm việc khoa học, thiết thực, hiệu quả; sống và làm việc có bản lĩnh, dũng cảm, kiên cường, trung thực; có chính kiến rõ ràng, bảo vệ cái đúng, cái tiến bộ, chống lại cái sai, cái lạc hậu; gương mẫu về mọi mặt, nói đi đôi với làm; có tác phong làm việc chuyên nghiệp, khoa học, hiệu quả, tôn trọng dân chủ tập thể; tự chủ, năng động, sáng tạo; có trách nhiệm chính trị cao với nhiệm vụ; sâu sát, cụ thể, khiêm tốn, giản dị, gần bó với quần chúng; mẫu mực về phẩm chất đạo đức, lối sống, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, luôn đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích cá nhân; coi trọng tính tập thể, vì cộng đồng, vì nhiệm vụ chung, không cục bộ, ích kỷ, hẹp hòi; gương mẫu đi đầu và làm gương cho mọi người trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ; có tấm lòng thấu cảm và chia sẻ; có năng lực và văn hóa giao tiếp tinh tế, biết tự kiểm soát cảm xúc, hành vi trong mọi hoàn cảnh, điều kiện, trong giải quyết công việc và các quan hệ xã hội.

Uy tín là biểu hiện, phản ánh và được quy định bởi phẩm chất, năng lực thực sự, vì thế cho nên người đứng đầu phải phát huy yếu tố chủ quan để kiến tạo uy tín, hình ảnh của mình trong tâm trí mọi người. Uy tín được tạo lập từ tư tưởng và hành động trên thực tế, chứ không phải bằng hư danh, bằng chức vụ, địa vị công tác hay bằng danh hiệu được phong tặng và cũng không phải bằng những thủ đoạn tiểu xảo. Thực tế cho thấy, không ít người có danh nhưng không có thực, danh thực bất đồng. Không có sự thuyết phục, cảm hóa nào bằng cái thực, bằng tấm lòng đức độ và tài năng của chính bản thân với chất lượng, hiệu quả công tác được chứng minh trên

thực tế sống và làm việc, thực thi công vụ của người cán bộ. Uy tín của người lãnh đạo, quản lý đứng đầu luôn được đặt trong mối quan hệ và ảnh hưởng lớn đến uy tín tập thể. Tăng cường uy tín cá nhân có ý nghĩa quan trọng đến nâng cao uy tín tổ chức. Việc xây dựng uy tín đã khó, nhưng giữ vững và phát huy uy tín còn khó khăn hơn, đòi hỏi người cán bộ lãnh đạo đứng đầu tổ chức, nhất là những người được Đảng, Nhà nước, nhân dân giao trọng trách càng cao thì yêu cầu càng lớn về sự trau dồi, chăm lo, gìn giữ và phát triển uy tín của mình.

Thứ tư, người lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức trong hệ thống chính trị cần tích cực tu dưỡng, rèn luyện để thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý nhà nước đối với xã hội trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đang đặt ra yêu cầu cao đối với việc xây dựng đội ngũ những người lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức. Việc đào tạo, bồi dưỡng phẩm chất, năng lực của người đứng đầu được thực hiện bằng nhiều phương thức, cách thức, biện pháp. Kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng ở các cơ sở đào tạo với đào tạo, bồi dưỡng thông qua xã hội hóa, qua thực tiễn công tác. Tuy nhiên, không thể có một mô hình đào tạo nào ở trường lớp đạt đến sự hoàn hảo. Đây chính là mâu thuẫn giữa yêu cầu lãnh đạo, quản lý nhà nước ngày càng cao của hoạt động công vụ với khả năng đáp ứng về phẩm chất, năng lực của cán bộ, công chức. Vấn đề này chỉ có thể được giải quyết thông qua phương thức tự đào tạo, tu

dưỡng, rèn luyện của từng cán bộ, công chức, nhất là sự gương mẫu của người đứng đầu tổ chức. Tự tu dưỡng, học tập, rèn luyện của người lãnh đạo đứng đầu là thể hiện sự tự giác, tự ý thức, trách nhiệm chính trị đối với việc học tập, rèn luyện thường xuyên theo phương thức học tập suốt đời để trau dồi phẩm chất, năng lực. Hiệu quả và uy tín hoạt động công vụ của người lãnh đạo, quản lý đứng đầu không phải dựa trên danh vị, mà dựa trên phẩm chất, năng lực thực sự của họ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng chỉ dẫn đối với những người cách mạng là, trước mặt quần chúng, không phải ta cứ dán lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức, mà những người cán bộ có tư cách, đạo đức chính là những người phải có phẩm chất, năng lực thực tế tương ứng với chức trách, nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước giao cho. Người cán bộ lãnh đạo đứng đầu tổ chức phải coi trọng tự phê bình và phê bình, kết hợp chặt chẽ giữa tự phê bình của cá nhân một cách cầu thị với việc phê bình của tổ chức, của đồng nghiệp một cách dân chủ, nghiêm túc, chân thành, khách quan, công tâm, vì sự tiến bộ của cá nhân và tổ chức, mà trước tiên là sự gương mẫu của cán bộ cao cấp ở Trung ương. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI đã yêu cầu, các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương tiến hành kiểm điểm, đánh giá liên hệ bản thân về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; tập trung làm rõ trách nhiệm cá nhân, gương mẫu thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, tự phê bình và phê bình, nói đi đôi với làm, nêu gương về đạo đức, lối

sống. Những vấn đề cốt lõi mà người lãnh đạo đứng đầu các tổ chức, cơ quan trong hệ thống chính trị hiện nay là rèn luyện bản lĩnh chính trị, phương pháp, tác phong công tác, đạo đức công vụ, tự “miễn dịch” trước những tác động tiêu cực của xã hội và sự “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch, đặc biệt là sự “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ tổ chức. Tự đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, năng lực chuyên môn, lãnh đạo, quản lý của người đứng đầu bằng nhiều phương thức linh hoạt, hiệu quả thông qua nghiên cứu lý luận kết hợp với tổng kết thực tiễn, học tập trong quần chúng nhân dân; đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh thiết thực và hiệu quả. Coi trọng đổi mới và hoàn thiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ, nhằm tạo các điều kiện thuận lợi cho người đứng đầu theo hướng động viên giải phóng, phát huy năng lực cá nhân, có cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, cống hiến, hưởng thụ và phát triển hài hòa, hợp lý trong thực thi công vụ.

Phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo, quản lý đứng đầu tổ chức có mối quan hệ hữu cơ với hiệu quả xây dựng và hoạt động của tổ chức, cơ quan trong hệ thống chính trị; liên quan trực tiếp đến vận mệnh của Đảng, Nhà nước, chế độ chính trị và tiền đồ quốc gia dân tộc. Người xưa đã nói, “nghìn quân dễ kiếm, một tướng khó tìm”, “một người lo bằng kho người làm”; điều đó khẳng định tầm quan trọng của người “cầm đầu” tổ chức. Đảng, Nhà nước cần tiếp tục đổi mới tư duy, chính sách sử dụng nhân tài, coi trọng xây dựng và thực hiện tốt chiến lược quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng, phát triển đội ngũ những người lãnh đạo, quản lý đứng đầu

các tổ chức, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị, đặt trong chiến lược tổng thể xây dựng, phát triển nguồn nhân lực quốc gia hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, *Báo cáo Tổng kết thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội, tháng 4-2011.
2. Trần Nam Chuân, “Đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa XI của Đảng”, Tạp chí *Tổ chức nhà nước*, số 1/2013.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, IX, X, XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, 2001, 2006, 2011.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư, Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu khóa XI, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
5. Nguyễn Thị Hồng Hải, “Xu hướng thay đổi trong quản lý công chức ở một số nước trên thế giới”, Tạp chí *Tổ chức nhà nước*, số 1/2013.
6. Trần Văn Phòng, “Nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay”, Tạp chí *Giáo dục lý luận*, số 189 (tháng 12/2012).
7. Đào Thị Ái Thi, “Bàn về những tiêu thức để xây dựng văn hóa lãnh đạo”, Tạp chí *Quản lý Nhà nước*, số 185 (tháng 6-2011).
8. Nguyễn Thị Thu Vân, “Xây dựng chỉ số đánh giá kết quả và hiệu quả hoạt động của công chức ở một số nước”, Tạp chí *Tổ chức nhà nước*, số 1/2012.

