

RÈN LUYỆN TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM TRONG TÌNH HÌNH MỚI

★ GS, TS TRẦN VĂN PHÒNG

Viện Triết học,

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trên cơ sở làm rõ các khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; tư duy chiến lược; rèn luyện tư duy chiến lược; tình hình mới và yêu cầu đặt ra cho tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bài viết chỉ ra hai phương thức liên hệ, ảnh hưởng, bổ sung lẫn nhau trong việc rèn luyện tư duy lý luận cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đó là: rèn luyện thông qua đào tạo, bồi dưỡng trong các nhà trường, học viện và thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý của họ.

● **Từ khóa:** Tư duy chiến lược; rèn luyện tư duy chiến lược; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

1. Bối cảnh mới và yêu cầu rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đại hội XIII của Đảng đề ra nhiệm vụ tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ. Trong đó có việc rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Bởi lẽ, tư duy chiến lược đóng vai trò hết sức quan trọng trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở bất kể cấp nào, nhất là trong tình hình mới đầy biến động như hiện nay. Do vậy, việc rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ này là nhiệm vụ hết sức quan trọng.

“Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý” (là thuật ngữ chỉ) bao gồm những người đứng đầu, phụ trách

một tổ chức, đơn vị, phong trào nào đó do bầu cử hoặc chỉ định, bổ nhiệm. Do vậy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trách nhiệm đề ra phương hướng, chủ trương, quyết định liên quan tới tổ chức, đơn vị, phong trào mà họ phụ trách. Họ là người dẫn dắt, tổ chức, đơn vị, phong trào theo một hướng đi cụ thể; điều hành, chỉ đạo thông qua các quyết định. Đồng thời, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngoài trình độ chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức rất cần phải có tư duy chiến lược. Chỉ trên cơ sở đó, hoạt động lãnh đạo, quản lý mới đạt hiệu quả cao. Vì vậy, rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam trong tình hình mới là rất quan trọng.

Đại hội XIII của Đảng đánh giá tình hình mới như sau: “Trong những năm tới dự báo tình hình

thế giới và khu vực tiếp tục có nhiều thay đổi rất nhanh, phức tạp, khó lường. Hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn, song cũng đứng trước nhiều trở ngại, khó khăn, thách thức. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục tiến triển, nhưng cũng đang bị đe dọa bởi sự trở dậy của chủ nghĩa dân tộc cực đoan, cạnh tranh chiến lược, cạnh tranh kinh tế, chiến tranh thương mại diễn ra gay gắt⁽¹⁾. Đã vậy, “Do tác động của đại dịch Covid-19, thế giới rơi vào khủng hoảng nghiêm trọng nhiều mặt.

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư phát triển mạnh mẽ, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực, mang đến cả thời cơ và thách thức đối với mọi quốc gia. Các nước điều chỉnh chiến lược và phương thức phát triển nhằm thích ứng với tình hình mới. Khu vực châu Á - Thái Bình Dương tiếp tục có vị trí chiến lược ngày càng quan

trọng. **Tại Đông Nam Á, môi trường an ninh, tranh chấp chủ quyền trên biển Đông còn diễn biến phức tạp. Biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh và các vấn đề an ninh phi truyền thống khác, nhất là an ninh mạng, ngày càng tác động mạnh mẽ, nhiều mặt, đe dọa nghiêm trọng đến sự phát triển ổn định, bền vững của thế giới, khu vực và đất nước ta**⁽²⁾. Tình hình mới này đặt ra những yêu cầu mới về tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nước ta. Cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có tư duy chiến lược trong lựa chọn điểm đột phá của công nghiệp hóa, hiện đại hóa; tư duy chiến lược về quản trị xã hội; tư duy chiến lược về giáo dục, đào tạo; tư duy chiến

lược về công tác cán bộ; tư duy chiến lược về quốc phòng, an ninh, đối ngoại,...

Sau gần 40 năm đổi mới, chúng ta đã “*đạt được nhiều thành tựu rất quan trọng, khá toàn diện, tạo nhiều dấu ấn nổi bật*”⁽³⁾; “*Với tất cả sự khiêm tốn, chúng ta vẫn có thể nói rằng: Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay*”⁽⁴⁾. Những thành tựu này đã cổ vũ, động viên, khích lệ, tạo điều kiện, tiền đề vật chất, kỹ thuật cũng như tinh

thần để chúng ta tiếp tục rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý nước ta hiệu quả hơn. Đồng thời, cũng đòi hỏi đội ngũ này phải không ngừng nỗ lực, phấn đấu tự rèn luyện tư duy chiến lược đáp ứng tình hình mới.

Xét theo những lát cắt khác nhau, người ta có thể phân tư duy thành những kiểu (loại) khác nhau. Chẳng hạn, xét về

trình độ, người ta thường phân thành tư duy kinh nghiệm (tư duy dựa trên tri thức kinh nghiệm là chủ yếu) và tư duy lý luận (dựa trên các nguyên lý, quy luật, phạm trù, khái niệm khoa học); xét theo tầm nhìn trí tuệ người ta phân thành tư duy chiến lược - có tầm nhìn xa, trông rộng, bảo đảm mục tiêu cuối cùng và tư duy sách lược - nghiêng về xử lý tình huống trước mắt, tức thì,... Cũng là tư duy chiến lược nhưng căn cứ vào đối tượng tư duy mà người ta có thể phân tư duy chiến lược thành nhiều loại hình tư duy chiến lược khác nhau. Chẳng hạn, tư duy chiến lược về kinh tế, tư duy chiến lược về an ninh, quốc phòng, tư duy chiến lược về đối ngoại, tư duy chiến lược về giáo

dục, đào tạo,... Nhưng dù đối tượng của tư duy là gì thì tính chiến lược của tư duy đều phải thể hiện:

Một là, ở tầm nhìn xa, trông rộng về đối tượng ấy mặc dù không bỏ sót những vấn đề trước mắt, sách lược. Xa ở đây có thể là 5 năm, 10 năm và dài hơn nữa. Rộng ở đây có thể một địa phương, một quốc gia, một thời đại; một lớp sự vật, hiện tượng. Xa và rộng ở đây bao hàm cả không gian và thời gian vận động, phát triển của sự vật, không gian và thời gian vận động, biến đổi của thực tiễn. Xa ở đây bao hàm cái “nhìn rõ” quá khứ, “hiểu đúng” hiện tại và “dự báo” đúng tương lai, tức là dự báo đúng xu hướng vận động, phát triển của sự vật, hiện tượng, của thực tiễn. Rộng ở đây còn bao hàm đối tượng tư duy mang tính phổ biến, tính khái quát, không thể là mang tính riêng lẻ, cá biệt, cục bộ. Do vậy, khi nói tư duy chiến lược là muốn nói tới sự đối lập với tư duy không có tính chiến lược, tư duy thiếu tầm nhìn xa, trông rộng, không mang tính bao quát, phổ biến.

Hai là, tư duy về mục tiêu cuối cùng mà con người đặt ra cần phải đạt được. Nghĩa là dù hoàn cảnh có tác động như thế nào thì chủ thể tư duy phải giữ vững mục tiêu đặt ra, mục tiêu cuối cùng cần đạt được. Trong nghĩa này tự nó đã nói lên tầm nhìn xa, trông rộng của mục tiêu.

Rèn luyện theo nghĩa tiếng Việt là học tập, luyện tập thường xuyên để đạt phẩm chất hay trình độ ở một mức nào đó. Do vậy, khi nói rèn luyện tư duy chiến lược là nói tới việc học tập, luyện tập của chủ thể để nâng cao trình độ tư duy ở tầm nhìn xa, trông rộng, không xa rời mục tiêu chiến lược cuối cùng. Nghĩa là để tránh không “Vướng vào “tư duy nhiệm kỳ”, chỉ tập trung giải quyết những vấn đề ngắn hạn, trước mắt có lợi cho mình;”⁽⁵⁾. Tất nhiên “tư duy nhiệm kỳ” tự nó không xấu nhưng ở Việt Nam thường được hiểu theo nghĩa tiêu cực, không lành mạnh, ngược với tư duy chiến lược. Đó là tầm nhìn

ngắn (theo nhiệm kỳ 5 năm) của một số cán bộ lãnh đạo, quản lý chạy theo lợi ích cục bộ, lo vun vén lợi ích cá nhân hơn là lo nghĩ cho lợi ích chung. Họ thường *không dám nghĩ, không dám làm, không dám chịu trách nhiệm, không dám đổi mới*, mà chỉ tìm mọi cách để giữ ghế “an toàn” đến hết nhiệm kỳ hạ cánh an toàn hoặc được luân chuyển đi nơi khác tốt hơn.

2. Một số giải pháp rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay

(1) Rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các nhà trường, học viện

Trước hết, các nhà trường, học viện có điều kiện, cơ sở nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ khoa học và công nghệ hiện đại cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp. Trên cơ sở đó, rèn luyện được tư duy chiến lược cho họ. Chúng ta đều rõ, đội ngũ lãnh đạo, quản lý ở nước ta rất đa dạng, phong phú, phụ trách nhiều lĩnh vực cụ thể khác nhau. Do đó, để có tư duy chiến lược về lĩnh vực mà họ phụ trách thì bắt buộc họ phải có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao. Không có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao thì không thể lãnh đạo, quản lý có hiệu quả. Lãnh đạo, quản lý không hiệu quả thì không thể nói đến tư duy chiến lược. Bởi lẽ, lãnh đạo, quản lý và tư duy chiến lược ảnh hưởng, tác động lẫn nhau, thúc đẩy nhau cùng phát triển. Trong thời đại ngày nay, khi mà khoa học - công nghệ phát triển như vũ bão, nếu không có những tri thức khoa học - công nghệ nhất định làm nền tảng thì không thể có tư duy chiến lược tốt. Bởi lẽ, việc xác định một đường lối, một quyết định về một vấn đề, một lĩnh vực nào đó của đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải trên cơ sở phân tích, đánh giá, so sánh các yếu tố liên quan, rút ra những đặc trưng bản chất,

những xu hướng vận động của thực tiễn. Hoạt động này về bản chất cũng là hoạt động của tư duy nhằm rút ra những tri thức mới từ những vấn đề thực tiễn về một vấn đề, một lĩnh vực cụ thể nào đó. Trên cơ sở đó, đề xuất các phương án, các giải pháp tối ưu tác động vào thực tế khách quan một cách hiệu quả nhất. Để hoạt động này có hiệu quả thì tri thức nền tảng bao gồm tri thức về chuyên môn, nghiệp vụ, các tri thức của khoa học - công nghệ hiện đại là hết sức quan trọng.

Thực tế đã chứng tỏ, người nào có tri thức càng phong phú, sự hiểu biết chuyên môn càng cao, càng hiện đại thì năng lực tư duy nói chung, năng lực tư duy chiến lược càng tốt. Một nhà lãnh đạo, quản lý có vốn tri thức chuyên môn, nghiệp vụ càng vững chắc, vốn hiểu biết các khoa học - công nghệ hiện đại càng phong phú thì càng có nhiều khả năng trong phân tích, phán đoán tình hình, trong việc đưa ra các quyết định đúng về lĩnh vực mình phụ trách, càng có tầm nhìn xa, trông rộng, tức là càng có năng lực tư duy chiến lược. Vốn tri thức chuyên môn, nghiệp vụ, vốn tri thức về khoa học - công nghệ hiện đại còn ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả tổ chức thực hiện các quyết định của đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Hơn nữa, vốn tri thức chuyên môn, nghiệp vụ, vốn tri thức về khoa học - công nghệ hiện đại còn ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả tổng kết thực tiễn của đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Qua đó ảnh hưởng đến việc rèn luyện, bồi dưỡng tư duy chiến lược của họ. Do vậy, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, vốn tri thức khoa học - công nghệ hiện đại là giải pháp quan trọng để bồi dưỡng, rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý.

Thứ hai, qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại các nhà trường, học viện, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có điều kiện trau dồi phương pháp biện chứng duy vật. Chúng ta đều rõ, đến nay nhân loại đã biết đến nhiều phương pháp

nhận thức khác nhau, nhưng cho tới nay chưa có phương pháp nào có thể thay thế được phương pháp biện chứng duy vật. Phương pháp biện chứng duy vật giúp chủ thể đi sâu nhận thức được bản chất bên trong sự vật, gạt bỏ cái bề ngoài, ngẫu nhiên, ngăn ngừa, hạn chế được các phương pháp siêu hình, kinh nghiệm, giáo điều. Trên cơ sở đó, chủ thể mới có thể dự báo được xu hướng vận động, phát triển của sự vật cũng như của thực tiễn. Nghĩa là mới có tư duy chiến lược. Do vậy, các nhà trường, học viện trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần tăng cường bồi dưỡng phương pháp biện chứng duy vật. Cụ thể là, phải trang bị cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý các nguyên tắc phương pháp luận của phương pháp biện chứng duy vật. Đó là các nguyên tắc khách quan, toàn diện, phát triển, lịch sử - cụ thể, thống nhất giữa lý luận và thực tiễn.

Đặc biệt, các nhà trường, học viện cần trang bị cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý nguyên tắc phát triển để trau dồi, rèn luyện tư duy chiến lược. Nguyên tắc phát triển yêu cầu chủ thể tư duy khi nhận thức sự vật phải nhận thức nó trong sự vận động, biến đổi, phát triển; chống tư tưởng bảo thủ, trì trệ, ngại đổi mới, yêu cầu phải tin tưởng tương lai khi có khó khăn thất bại. Trong hoạt động thực tiễn phải có tầm nhìn chiến lược, dự báo được các tình huống có thể xảy ra để có các phương án dự phòng tối ưu. Nguyên tắc phát triển cũng đòi hỏi tư duy phải năng động, mềm dẻo, linh hoạt; xem xét sự vật trong mối quan hệ lượng - chất, mối quan hệ về nguồn gốc, động lực, về cách thức và khuynh hướng của sự phát triển; phải biết kết hợp biện chứng giữa các mặt đối lập một cách linh hoạt, mềm dẻo, uyển chuyển. Thông qua giảng dạy, truyền đạt tri thức của các môn khoa học Mác - Lênin như triết học, kinh tế chính trị học, chủ nghĩa xã hội khoa học; tư tưởng Hồ Chí Minh cũng như các môn khoa học liên

quan như: logic học, lịch sử triết học, các khoa học chuyên ngành khác,... sẽ giúp cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý có cơ sở tra dồi, rèn luyện tư duy chiến lược.

Đồng thời, hàng năm, đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhất thiết phải được bồi dưỡng, cập nhật những kiến thức của các môn khoa học liên quan tới tư duy. Tuy nhiên, việc bồi dưỡng này cần có trọng tâm, trọng điểm. Cần tập trung bồi dưỡng quan điểm khách quan, quan điểm toàn diện, quan điểm phát triển cũng như các phương pháp luận của phép biện chứng duy vật. Việc học tập, rèn luyện, tra dồi phương pháp biện chứng duy vật phải trên tinh thần chỉ bảo của Hồ Chủ tịch: học “cái tinh thần xử trí mọi việc, đối với mọi người và đối với bản thân mình”⁽⁶⁾. Cũng cần phải lưu ý rằng, “Tư duy lý luận chỉ là một đặc tính bẩm sinh dưới dạng khả năng của người ta mà có thôi. Khả năng ấy cần phải được phát triển hoàn thiện và muốn hoàn thiện nó thì cho tới nay, không có một cách nào khác hơn là nghiên cứu toàn bộ triết học thời trước”⁽⁷⁾. Tức là phải nghiên cứu lịch sử triết học.

Nghiên cứu lịch sử triết học là nghiên cứu những giá trị cũng như hạn chế trong tư duy của các thế hệ trước. Trên cơ sở đó làm giàu trí tuệ, tư duy của mình, loại bỏ những cách thức tư duy chiết trung, ngụy biện. Tuy nhiên, với đội ngũ lãnh đạo, quản lý thì không thể có nhiều thời gian nghiên cứu lịch sử triết học. Do vậy, cần mời các chuyên gia báo cáo những chuyên đề về các bài học kinh nghiệm tư duy trong lịch sử, để làm sao trong thời gian ngắn nhất mà đội ngũ cán bộ này vẫn có thể tiếp thu được những tinh hoa trong lịch sử tư duy của nhân loại.

Đặc biệt, phải quan tâm học tập những bài học kinh nghiệm trong lịch sử tư duy của dân tộc Việt Nam. Đó là tư duy “Mềm mại, khôn khéo, nhưng rất kiên cường, quyết liệt; linh hoạt, sáng tạo nhưng rất bản lĩnh, kiên định, can trường trước

mọi thử thách, khó khăn vì độc lập dân tộc, vì tự do, hạnh phúc của Nhân dân. Đoàn kết, nhân ái, nhưng kiên quyết, kiên trì bảo vệ lợi ích quốc gia - dân tộc. Biết nhu, biết cương; biết thời, biết thế; biết mình, biết người; biết tiến, biết thoái, “tùy cơ ứng biến”, “lạt mềm buộc chặt”⁽⁸⁾. Tư duy của cha ông ta rất linh hoạt, nhạy bén, biến đổi nhưng luôn kiên định mục tiêu chiến lược, mục tiêu cuối cùng với tinh thần “Dĩ bất biến, ứng vạn biến”. *Cái bất biến* ở đây đối với Đảng ta là độc lập dân tộc, thống nhất Tổ quốc, là tự do, hạnh phúc của Nhân dân Việt Nam. Đây là mục tiêu chiến lược bất di, bất dịch, bất biến. Nhưng để đạt mục tiêu chiến lược này thì chúng ta phải “ứng vạn biến”- tức là rất linh hoạt, mềm dẻo, uyển chuyển, không cứng nhắc. Đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần học tập thông qua nghe báo cáo của các chuyên gia về lĩnh vực này.

Cùng với nghiên cứu những bài học kinh nghiệm tư duy trong lịch sử thì đội ngũ cán bộ này cần đặc biệt chú ý học tập phong cách tư duy Hồ Chí Minh. Đó là phong cách tư duy *độc lập, tự chủ, sáng tạo, thiết thực gắn với thực tiễn đất nước và thời đại*. Tư duy độc lập, tự chủ đã làm cơ sở cho tư duy của Hồ Chí Minh trở nên sáng tạo và có tầm nhìn xa, trông rộng. Nhưng sáng tạo trong tư duy Hồ Chí Minh là sáng tạo trên nền thực tiễn cách mạng Việt Nam và thế giới. Cho nên, cùng với tính sáng tạo thì tư duy của Người luôn thiết thực và gắn với thực tiễn đất nước và thời đại. Chính vì vậy, tư duy Hồ Chí Minh luôn có thuộc tính nhìn xa, trông rộng. Nhìn xa, trông rộng trong tư duy Hồ Chí Minh được dựa trên căn cứ nhận thức đúng quy luật khách quan của thực tiễn cũng như niềm tin vào Nhân dân. Do vậy, đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần học tập phong cách tư duy Hồ Chí Minh, trong đó có tư duy nhìn xa, trông rộng của Người để tra dồi, rèn luyện tư duy chiến lược của mình.

Đồng thời, đội ngũ lãnh đạo, quản lý cũng cần trau dồi thêm kiến thức về logic học; về thông tin học; về lịch sử; chính trị; hành chính,... thiếu những kiến thức này thì cán bộ khó mà trau dồi, rèn luyện được tư duy chiến lược.

Tư duy chiến lược đòi hỏi phải nhìn xa, trông rộng. Để nhìn xa, trông rộng được thì tư duy phải logic chặt chẽ trên nền khách quan, lịch sử - cụ thể và gắn với thực tiễn. Đồng thời chủ thể tư duy phải biết xử lý thông tin. Muốn xử lý thông tin tốt thì không chỉ cần có thông tin mà còn phải thường xuyên vận dụng, sử dụng các thao tác của hoạt động trí tuệ như phân tích, so sánh, tổng hợp, suy luận, phán đoán, chứng minh, bác bỏ,... Qua đó, chủ thể có cơ hội bồi dưỡng, rèn luyện tư duy chiến lược của mình.

Do vậy, trong chương trình bồi dưỡng tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần có các bài tập tình huống thực hành để rèn luyện các thao tác của tư duy. Các bài tập thực hành này có thể thông qua các tình huống chính trị thực tiễn; thông qua những tình huống hành chính ở địa phương, cơ sở hoặc thực tiễn đất nước đặt ra.

(2) Rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý của họ

Có nhiều cách tiếp cận về lãnh đạo, quản lý nhưng ở Việt Nam, lãnh đạo, quản lý gắn bó chặt chẽ với nhau. Lãnh đạo mà không quản lý coi như không lãnh đạo, quản lý mà không có lãnh đạo sẽ thiếu thống nhất. Do vậy, nhìn chung lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam được coi là quá trình chủ thể lãnh đạo, quản lý ra quyết định, tức là xác định được mục tiêu, tầm nhìn, định hướng phát

triển của tổ chức, cơ quan, đơn vị; tổ chức lực lượng, phương tiện, hình thành cơ chế, bộ máy,... để thực hiện quyết định nhằm thực hiện mục tiêu, tầm nhìn, định hướng phát triển, mục tiêu chiến lược; tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quyết định thực hiện mục tiêu, tầm nhìn, định hướng phát triển, mục tiêu chiến lược; tổng kết việc thực hiện quyết định mục tiêu, tầm nhìn, định hướng phát triển, mục tiêu chiến lược, rút ra các bài học kinh nghiệm cho việc ra quyết định

Hoạt động lãnh đạo, quản lý đúng nghĩa không chỉ là hoạt động thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo con người (dưới quyền) mà còn là hoạt động tư duy. Việc rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý là vô cùng quan trọng.

tiếp theo. Như vậy, hoạt động lãnh đạo, quản lý dù ở cấp nào về thực chất là hoạt động bao gồm hàng loạt khâu: ra quyết định; tổ chức thực hiện quyết định; kiểm tra, giám sát việc thực hiện quyết định; tổng kết rút kinh nghiệm việc tổ chức thực hiện quyết định; vận

dụng các bài học kinh nghiệm được rút ra từ tổng kết thực tiễn vào việc chuẩn bị ra quyết định mới. Vì vậy, hoạt động lãnh đạo, quản lý đúng nghĩa không chỉ là hoạt động thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo con người (dưới quyền) mà còn là hoạt động tư duy. Việc rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý là vô cùng quan trọng.

Để ra được các quyết định *đúng* và *trúng* thì đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải bằng tư duy lý luận với các phương pháp phân tích và tổng hợp, quy nạp và diễn dịch; trừu tượng hóa, khái quát hóa thu thập đầy đủ thông tin từ thực tiễn. Trên cơ sở bằng các thao tác tư duy xử lý được các thông tin liên quan để ra được các quyết định lãnh đạo, quản lý đúng đắn, phản ánh đúng yêu cầu thực tiễn. Thông qua quá trình này, đội ngũ lãnh đạo, quản lý trực tiếp phải vận dụng năng

lực trí tuệ, vận dụng sự hiểu biết, các phương pháp tư duy, cũng như các thao tác tư duy vào xử lý thông tin liên quan. Đây là con đường rèn luyện, bồi dưỡng tư duy nói chung, tư duy chiến lược nói riêng hiệu quả nhất. Bởi lẽ, để lãnh đạo, quản lý hiệu quả họ phải xử lý thông tin nhanh nhạy, kịp thời, chính xác; phải ra được các quyết định, các phương án sau khi đã cân nhắc kỹ các tình huống, các khả năng có thể. Quá trình này càng được lặp đi, lặp lại thì chủ thể tư duy càng có điều kiện, cơ hội rèn luyện, trau dồi, bồi dưỡng tư duy chiến lược của mình.

Trong quá trình lãnh đạo, quản lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn phải dự báo được các tình huống có thể xảy ra; trên cơ sở đó đưa ra được các phương án dự phòng một cách tối ưu nhất. Bởi lẽ, thực tiễn luôn vận động, biến đổi, luôn làm nảy sinh những vấn đề mới không có sẵn. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải đi sâu nhận thức được bản chất của những vấn đề thực tiễn nảy sinh, nắm bắt đúng xu hướng vận động, biến đổi của thực tiễn. Từ đó mới đề xuất được các phương án dự phòng, các giải pháp giải quyết những vấn đề có thể nảy sinh một cách chính xác, hiệu quả nhất. Trên cơ sở đó cũng mới bảo đảm thực hiện được mục tiêu chiến lược cuối cùng. Thực hiện được điều này chính là đội ngũ lãnh đạo, quản lý đã có tư duy chiến lược, tức là đã biết nhìn xa, trông rộng trong lãnh đạo quản lý và bảo đảm thực hiện được mục tiêu chiến lược cuối cùng.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn phải biết tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện các quyết định và vận dụng các bài học kinh nghiệm này vào việc ra quyết định tiếp theo. Tổng kết thực tiễn, xét về bản chất là hoạt động trí tuệ; là quá trình bằng tư duy khoa học với phương pháp biện chứng duy vật phân tích, đánh giá, khái quát hoạt động sản xuất vật chất; hoạt động cải tạo

chính trị - xã hội, cải tạo các quan hệ xã hội; hoạt động thực nghiệm khoa học; các quyết định lãnh đạo, quản lý nhằm kiểm tra sự đúng sai của lý luận, của các quyết định lãnh đạo, quản lý để bổ sung, hoàn thiện, phát triển lý luận, hoàn thiện các quyết định lãnh đạo, quản lý và rút ra những bài học kinh nghiệm chỉ đạo thực tiễn lãnh đạo, quản lý và hoạt động lý luận tiếp theo⁽⁹⁾. Thực hiện được tốt điều này sẽ góp phần trực tiếp vào việc rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Bởi lẽ, mỗi lần rút ra bài học kinh nghiệm là một lần họ được làm giàu thêm trí tuệ của mình. Đây là con đường trau dồi, rèn luyện tư duy chiến lược nhanh nhất cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Hơn nữa, khi tổng kết rút kinh nghiệm thực tiễn họ phải vận dụng phương pháp biện chứng duy vật vào lựa chọn vấn đề cần tổng kết; thực hiện các thao tác phân tích, tổng hợp, khái quát hóa, so sánh, đối chiếu, xử lý thông tin,... để rút ra các kết luận mang tính khái quát cao, có giá trị chỉ đạo thực tiễn lãnh đạo, quản lý và hoạt động lý luận tiếp theo. Đây chính là quá trình rèn luyện, trau dồi phương pháp tư duy biện chứng và đồng thời cũng là quá trình rèn luyện, bồi dưỡng tư duy chiến lược hữu hiệu nhất.

Trong quá trình lãnh đạo, quản lý, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý dù ở cấp nào cũng cần phải thường xuyên tổ chức thực hiện các quyết định nhằm hiện thực hóa chúng. Đây là quá trình mà đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý huy động các nguồn lực như nguồn nhân lực, các điều kiện vật chất và tinh thần để tổ chức triển khai thực hiện các quyết định lãnh đạo, quản lý trên thực tế. Quá trình hiện thực hóa các quyết định này không thoát ly hoàn toàn với quá trình tư duy của chủ thể. Chính quá trình này đòi hỏi chủ thể phải vận dụng tổng hợp các tri thức đã biết, các kinh nghiệm đã có, các phương pháp, thao tác tư duy đã biết vào nhận thức thực tiễn, dự báo các tình

huống, các khả năng, các xu hướng vận động, phát triển của sự vật, của thực tiễn để đưa ra được các phương án dự phòng. Do vậy, thông qua tổ chức thực hiện các quyết định mà tư duy chiến lược của họ được trau dồi, rèn luyện. Bởi như chúng ta đã rõ, người lãnh đạo, quản lý càng tham gia tổ chức thực hiện các quyết định càng có cơ hội làm giàu trí tuệ, rèn luyện, bồi dưỡng, phát triển tư duy chiến lược của mình.

Trong quá trình lãnh đạo, quản lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thường xuyên phải tiếp nhận những ý kiến tư vấn của đội ngũ các phòng, ban chuyên môn, các chuyên gia trong các lĩnh vực khác nhau từ kinh tế đến xây dựng đảng; từ giáo dục đến tài chính,... Do vậy, nếu trong quá trình lãnh đạo, quản lý người cán bộ mà thực sự cầu thị sẽ có cơ hội làm giàu trí tuệ của mình một cách nhanh nhất về một số lĩnh vực liên quan. Trên cơ sở đó, sự hiểu biết của đội ngũ lãnh đạo, quản lý không chỉ phát triển về bề sâu mà còn được phát triển cả về bề rộng. Đây là cơ hội thuận lợi cho họ bồi dưỡng, rèn luyện, phát triển tư duy chiến lược của bản thân một cách nhanh nhất và hữu hiệu nhất.

Vấn đề đặt ra là phải kết hợp được một cách hiệu quả với các cơ quan, ban, ngành trong việc

bồi dưỡng tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Đây là hình thức bồi dưỡng không thông qua lớp học mà thông qua công việc thực tế, qua thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Các nhà trường, học viện có thể đóng vai trò tư vấn, thiết kế, vai trò cố vấn trong việc ra quyết định; tổ chức thực hiện quyết định; kiểm tra, giám sát việc thực hiện quyết định cũng như việc tổng kết rút kinh nghiệm thực hiện quyết định của cán bộ.

Như vậy, từ những phân tích trên ta thấy, rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam là yêu cầu khách quan do đòi hỏi của tình hình mới. Bởi lẽ, tình hình mới biến động nhanh, khó lường, phức tạp đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp phải có tư duy chiến lược về mọi mặt của công cuộc Đổi mới. Để rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ này hiệu quả cần thông qua đào tạo, bồi dưỡng trong các nhà trường, học viện và thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý của họ. Hai phương thức rèn luyện tư duy chiến lược này liên hệ, bổ sung lẫn nhau cùng nhau giúp đội ngũ lãnh đạo, quản lý trau dồi, rèn luyện tư duy chiến lược hiệu quả ❖

(1), (2), (3), (4) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.30, 30-31, 77, 25.

(5) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư*, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Văn phòng Trung ương, Hà Nội, 2016, tr.30.

(6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Tập 9, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tr.292.

(7) C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, Tập 20, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1994, tr.487.

(8) Nguyễn Phú Trọng: *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2022, tr.184.

(9) Trần Hữu Tiến: *Công tác tổng kết thực tiễn trong điều kiện đổi mới*, Tạp chí Cộng sản, số 7/1990.