

NĂNG LỰC THỰC TIỄN CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở CƠ SỞ

NGUYỄN VĂN HUY*

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã chỉ rõ: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trọng dụng những người có đức, có tài...”¹. Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở cần phải thành thạo về mặt chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý của bộ máy nhà nước trong thời kỳ toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế là mục tiêu lớn của Đảng và Nhà nước ta, đòi hỏi từ Trung ương đến địa phương thường xuyên nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng *năng lực thực tiễn* cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở, để họ có khả năng vận dụng tri thức khoa học vào giải quyết tốt những vấn đề thực tiễn ở cơ sở. Đây là một trong những yêu cầu cần thiết, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước hiện nay. Năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ ở cơ sở là khả năng công tác thành thạo, sáng tạo có hiệu quả các công việc được giao trên thực tế, người cán bộ ở cơ sở không chỉ có khả năng giải quyết đúng những mối liên hệ, sự vận động và phát triển của công việc được giao, mà còn phải nắm vững và vận dụng thành thạo, sáng tạo những phương pháp, nguyên tắc của phép biện chứng duy vật vào công tác có kết quả

tốt. Vì vậy, năng lực thực tiễn có vai trò to lớn đối với đội ngũ cán bộ ở cơ sở hiện nay.

Thứ nhất, năng lực thực tiễn giúp đội ngũ cán bộ ở cơ sở, *khắc phục được tính thiếu cụ thể, lý thuyết suông, tổ chức thực hiện nhiệm vụ một cách toàn diện, đúng đắn, sáng tạo mọi công việc mà họ đảm nhiệm*. Quan điểm duy vật biện chứng khẳng định rằng, mọi sự vật và hiện tượng đa dạng, phong phú trong thế giới khách quan luôn có mối liên hệ biện chứng, có ảnh hưởng, tác động qua lại và nằm trong một chỉnh thể thống nhất; nhận thức chỉ đạt đến chân lý khi nó phản ánh đúng đắn bản chất của thế giới khách quan. Bản thân các sự vật, hiện tượng rất phức tạp, chúng là kết quả do nhiều nguyên nhân gây ra và vận động, biến đổi qua nhiều giai đoạn khác nhau, nhiều quá trình khác nhau, mà người ta thường chỉ quan sát được kết quả cuối cùng của nó. Chính vì vậy, khi chưa được trang bị tri thức thực tiễn thì khả năng tổ chức và giải quyết các nhiệm vụ, các mối quan hệ trong công tác sẽ có nhiều hạn chế. Họ thường gặp nhiều khó khăn và dễ mắc sai lầm trong việc tổ chức các hoạt động và giải quyết các tình huống không phù hợp, hoặc tỏ ra lúng túng không thể hiện được nội dung, phương pháp phù hợp trong công việc cần tập trung giải quyết. Nói cách khác, do hạn chế về năng lực thực tiễn, hầu hết đội ngũ cán bộ ở cơ sở thường rơi vào thế thụ động; việc làm của họ chưa giải quyết tốt bản chất, cũng như các mối quan hệ của nhiệm vụ được giao. Trên thực tế, họ ít có khả năng quán triệt, tổ chức và giải quyết các vấn đề thực tiễn cuộc sống một cách đúng đắn, khoa học. Đồng thời, xuất hiện tình trạng phổ

* ThS. Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng.

trương hình thức, *nói không đi đôi với làm, nói một nơi làm một nẻo*, thường quá đề cao hoặc tuyệt đối hoá lĩnh vực này, xem nhẹ lĩnh vực khác. Hoặc là nếu chỉ chú ý tới việc nghiên cứu, không sâu sát bám nắm cơ sở, v.v, thì dẫn đến kết quả công tác không toàn diện, mang tính sách vở, giáo điều, chỉ giỏi về lý thuyết, mà chưa biết vận dụng tri thức khoa học vào thực tiễn cuộc sống. Thực trạng hiện nay xuất hiện nhiều cán bộ cơ sở còn nhận thức sai lệch về vai trò của kinh nghiệm công tác, cộng thêm tư tưởng thực dụng; chỉ thấy cái lợi trước mắt, mà không có chiến lược phát triển cho tương lai, không kết hợp tốt các công việc chủ yếu với các công việc khác có liên quan và các lĩnh vực khác nên xảy ra hiện tượng quần chúng làm sai mà không biết v.v., một số cán bộ có biểu hiện thờ ơ với các vấn đề chính trị, thậm chí bị kẻ xấu lợi dụng, hoặc mất cảnh giác trước âm mưu, thủ đoạn phá hoại của kẻ thù. Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế trên là do những cán bộ này chưa nghiêm túc học tập, rèn luyện phương pháp công tác, đặc biệt là cán bộ ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc ít người. Kết quả điều tra đội ngũ cán bộ cơ sở vùng Tây Bắc, tổng số 27.822 cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã, trình độ chuyên môn phần lớn chưa qua đào tạo, chiếm 69,9%, trình độ lý luận chính trị còn 50,7% chưa qua đào tạo, trình độ quản lý nhà nước hầu hết chưa qua đào tạo 85,3%². Điều đó ảnh hưởng không nhỏ tới vai trò của đội ngũ cán bộ ở cơ sở.

Trong điều kiện kinh tế thị trường và xu thế toàn cầu hoá đang tác động đến các quốc gia, các mặt của đời sống xã hội, nhiều cán bộ cơ sở không biết chọn lọc, tiếp thu những giá trị tích cực, đích thực từ các luồng văn hoá bên ngoài, nên đã bị lôi kéo, sa ngã vào các tệ nạn xã hội, sống buông thả, đua đòi, ăn mặc lai căng; quan niệm một cách đơn giản về nhiều vấn đề hệ trọng, chẳng hạn như tình yêu, hôn nhân, việc làm, lối sống v.v. Mặt trái của nền kinh tế thị trường, của văn

hoá ngoại lai đã làm cho một bộ phận cán bộ bị tha hoá. Họ không biết quý trọng những thành quả cách mạng mà cha ông ta phải trải qua bao khó khăn, gian khổ mới giành được, không quan tâm tới lịch sử, truyền thống dân tộc; thiếu ý thức giữ gìn, phát huy giá trị bản sắc văn hoá của dân tộc v.v. Vì vậy, theo chúng tôi, quán triệt nguyên tắc toàn diện trong năng lực thực tiễn là giải pháp cơ bản nhất để khắc phục những hạn chế trong công tác của đội ngũ cán bộ ở cơ sở hiện nay. Nguyên tắc này giúp cho đội ngũ cán bộ cơ sở trong quá trình công tác, biết đi thẳng vào việc cần làm, tổ chức và giải quyết mọi việc chính xác, đầy đủ, toàn vẹn; khắc phục được kiểu làm đơn giản, một chiều. Nếu nắm vững quan điểm thực tiễn, họ sẽ có được cách làm khoa học, cụ thể là giải quyết công việc trong sự tương tác với các công việc khác ở địa phương. Thông qua đó, đội ngũ cán bộ ở cơ sở biết tổ chức sâu chuỗi vấn đề, phát hiện sự liên hệ giữa các công việc chứ không dừng lại ở việc đánh giá công việc một cách rời rạc, lẻ tẻ và biệt lập khỏi các mối quan hệ đa dạng vốn có; từ đó, tìm ra được cốt lõi, bản chất và những mối liên hệ cơ bản nhất để tập trung giải quyết công việc một cách có hiệu quả. Kết quả khảo sát vai trò và thực trạng vai trò của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã trong việc giữ vững ổn định chính trị - xã hội ở nông thôn vùng đồng bằng sông Hồng cho thấy vai trò này đã được thực hiện trên 70%³, việc quyết định phân bổ lợi ích và các nguồn lực cơ sở, vai trò này thực hiện được trên 70%⁴. Việc thúc đẩy sự phát triển các mặt của đời sống xã hội ở cơ sở, vai trò sáng tạo và tính quyết đoán chưa được đánh giá cao chiếm tỷ lệ 65,2%⁵.

Thứ hai, năng lực thực tiễn giúp cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở *khắc phục được tư tưởng bảo thủ, trì trệ và thái độ định kiến với cái mới*. Thiếu năng lực thực tiễn, đội ngũ cán bộ ở cơ sở dễ mắc phải sai lầm khi tổ chức các vấn đề, thường rơi vào duy tâm, siêu hình, không phát huy được động lực nội tại

của sự phát triển chính là sự giải quyết mâu thuẫn bên trong của công việc. Thực tế cho thấy, nhiều cán bộ chưa có khả năng làm chủ hành động, nên khi gặp phải những khó khăn trong cuộc sống, trong giải quyết các mâu thuẫn, họ thường rơi vào tình trạng *bị động, lúng túng* và đổ lỗi cho hoàn cảnh hoặc thụ động chấp nhận hoàn cảnh. Điều này biểu hiện của một số cán bộ, hạn chế về trình độ năng lực, thiếu bám nắm cơ sở, không kiên trì trong giải quyết vướng mắc ở cơ sở; họ không làm chủ công việc được giao, nên hoang mang, lo sợ, thậm chí có người đi lễ bái cầu mong sự che chở để vượt qua những khó khăn đang phải đối mặt. Có những cán bộ chưa phát huy hết năng lực của bản thân, còn có thái độ dựa dẫm, ỷ lại; suy nghĩ và hành động không thống nhất. Kết quả điều tra đội ngũ cán bộ cơ sở ở đồng bằng sông Hồng cho thấy phần lớn chưa được trang bị kiến thức nghiệp vụ, chuyên môn về quản lý xã hội và quản lý kinh tế, chỉ có 11,2% được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý xã hội; 13,8% được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý kinh tế; 20,2 % được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về nông, lâm nghiệp; 32% có trình độ trung học chuyên nghiệp và cao đẳng, đại học⁶. Thực tế đó sẽ gây khó khăn cho việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện chiến lược phát triển kinh tế xã hội ở cơ sở hiện nay.

V.I.Lênin đã từng khẳng định: "Quan điểm về đời sống, về thực tiễn phải là quan điểm thứ nhất và cơ bản của lý luận về nhận thức"⁷. Thật vậy, chỉ khi nắm được quan điểm về đời sống, về thực tiễn, đội ngũ cán bộ ở cơ sở mới có thể xem xét và giải quyết đúng bản chất của vấn đề, mới có thể phân tích đúng các mâu thuẫn bên trong của nó để có cách giải quyết phù hợp. Có như vậy, họ mới có phương pháp luận, cơ sở khoa học để hiểu rằng sự phát triển của các sự vật, hiện tượng không diễn ra theo đường thẳng tắp mà theo xu hướng quanh co, phức tạp, đôi lúc có bước thụt lùi tạm thời; rằng, chúng

phải có sự tích lũy dần về lượng để dẫn đến thay đổi về chất. Năng lực thực tiễn, giúp cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở chống tư tưởng nóng vội, chủ quan duy ý chí, hoặc tư tưởng hữu khuynh, bảo thủ, không mạnh dạn từ bỏ cái cũ, lỗi thời để đón nhận cái mới, tốt đẹp.

Thứ ba, năng lực thực tiễn giúp đội ngũ cán bộ ở cơ sở *tránh những sự sai lầm, mò mẫm, phỏng đoán thiếu cơ sở khoa học và nguy cơ rơi vào ảo tưởng*. Trước đây, V.I.Lênin đã từng khẳng định: "Thực tiễn cao hơn nhận thức (lý luận), vì nó có ưu điểm không những của tính phổ biến, mà cả của tính hiện thực trực tiếp"⁸. Khi chưa được trang bị năng lực thực tiễn, nhất là quan điểm lịch sử - cụ thể, phát triển của thực tiễn, người cán bộ sẽ nhìn nhận và đánh giá công việc một cách chung chung, hoặc tuyệt đối hoá những kết luận nào đó mà không gắn với những điều kiện, hoàn cảnh thực tiễn xã hội cụ thể; họ dễ rơi vào tình trạng thụ động, thiếu sáng tạo trong công tác. Những sai lầm mà đội ngũ cán bộ ở cơ sở thường mắc phải là quá đề cao, lý tưởng hoá những kết quả đã đạt được dẫn tới chủ quan, kiêu ngạo, thiếu khiêm tốn, không có thái độ học hỏi và cầu thị. Điều này ảnh hưởng xấu đến chất lượng công việc tiếp theo. Một số cán bộ còn chậm đổi mới phương pháp, ảnh hưởng của thói quen cũ trong thời bao cấp - những phương pháp không phù hợp với cách giải quyết theo xu thế hội nhập. Đây cũng là một lý do khiến nhiều cán bộ giải quyết công việc hiệu quả chưa cao. Quan điểm lịch sử - cụ thể và phát triển đòi hỏi đội ngũ cán bộ ở cơ sở trong quá trình công tác phải đi từ nguồn gốc, nguyên nhân của quá trình vận động và phát triển của công việc trong những hoàn cảnh, điều kiện cụ thể; phân tích và nắm bắt được những đặc tính vốn có, cũng như sự thay đổi của từng thuộc tính trong những tình huống nhất định để giải quyết công việc theo xu hướng vận động, biến đổi, phát triển. Nguyên tắc này còn giúp cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở vận dụng tri thức khoa học để từ đó,

có thái độ công tác khoa học, đúng đắn và nghiêm túc.

Thứ tư, năng lực thực tiễn giúp cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở trong công tác *khách quan và khoa học, khắc phục sai lầm chủ quan*. Thiếu nguyên tắc khách quan trong tổ chức và giải quyết công việc của người cán bộ sẽ gặp nhiều hạn chế, mắc bệnh chủ quan, duy ý chí, tuyệt đối hoá vai trò của bản thân, xa rời thực tiễn, nặng về giáo điều, sách vở, không chú trọng chất lượng công việc trên thực tế. Năng lực thực tiễn đòi hỏi người cán bộ ở cơ sở khi tổ chức, giải quyết đối tượng phải bảo đảm nguyên tắc khách quan, nắm được quy luật vận động, biến đổi, phát triển của nó; phải tôn trọng và dựa vào quy luật khách quan để hành động đúng đắn, nâng cao chất lượng công tác của mình. Khi nắm vững nguyên tắc này, đội ngũ cán bộ ở cơ sở có thể đạt được chất lượng cao công việc được giao: giải quyết vấn đề phải xuất phát từ bản thân công việc, sâu sát tỉ mỉ chính xác trong công việc là thể hiện năng lực thực tiễn của người cán bộ. Vì vậy, việc rèn luyện, bồi dưỡng năng lực thực tiễn sẽ giúp đội ngũ cán bộ ở cơ sở đi sâu vào giải quyết bản chất của đối tượng công tác; biết sử dụng và kết hợp linh hoạt các phương pháp thực tiễn, đặt đối tượng nghiên cứu trong các mối liên hệ phong phú và trong trạng thái vận động, biến đổi không ngừng; đồng thời, khắc phục lối công tác sai lầm, dàn trải, thiếu trọng tâm, hoặc chỉ dừng lại ở trình độ khái quát, mô tả không thể hiện được việc làm của mình trên thực tế.

Thứ năm, năng lực thực tiễn giúp cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở *có khả năng gắn kết lý luận với thực tiễn, gắn học với hành*. Thực tế cho thấy, đội ngũ cán bộ ở cơ sở, nhất là cán bộ vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc ít người còn nhiều hạn chế và lúng túng trong nhận thức khoa học và hoạt động thực tiễn, chưa biết khái quát và vận dụng sáng tạo tri thức khoa học vào giải quyết những vấn đề thực tiễn. Không ít cán bộ còn chưa thấy vai trò,

mối liên hệ giữa các công việc; hiểu không đúng về giá trị của các công việc mình làm: “Yếu kém lớn nhất của đội ngũ cán bộ cơ sở chính là trình độ thấp và năng lực hạn chế”⁹. Để cải thiện và nâng cao năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở, không có cách nào khác là phải bồi dưỡng cho họ: “Phải có óc suy nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi miệng nói tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh. Họ phải thật thà nhúng tay vào việc”¹⁰, trước hết là công tác bồi dưỡng cho người cán bộ ở cơ sở phải đảm bảo cả chiều rộng và chiều sâu, để họ có khả năng giải quyết vấn đề một cách toàn diện và hành động theo quy luật thực tiễn cuộc sống. giúp người cán bộ trong khi thực hiện dân chủ rộng rãi và lắng nghe ý kiến của mọi người vẫn biết phân tích đúng, sai để tiếp thu hay bác bỏ, không dựa dẫm, ỷ lại, tự mình quyết định và hành động theo quyết đoán của mình. vận dụng nguyên tắc thực tiễn một cách linh hoạt phù hợp với công việc ở cơ sở, không dập khuôn, máy móc, giải quyết đúng đắn và kịp thời mọi công việc, không cứng nhắc, trì trệ. Trong công việc mà người cán bộ không vững vàng, kiên định và mình mẫn về trí tuệ, thì không thể có tính sáng tạo trong triển khai và tổ chức các nhiệm vụ.

Người cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng năng lực thực tiễn, sẽ có phương pháp công tác khoa học, tinh tế, sâu sắc và linh hoạt hơn. Qua đó, còn được rèn luyện năng lực vận dụng sáng tạo những tri thức khoa học để luận giải những vấn đề thực tiễn một cách có hiệu quả, kích thích khả năng gắn lý luận với thực tiễn, hiểu sâu sắc hơn các vấn đề đã được đào tạo, bồi dưỡng, khắc phục tình trạng áp đặt chủ quan, hách dịch cửa quyền của họ ở cơ sở. Đồng thời, hình thành cho mình bản lĩnh khoa học, nguyên tắc, phương pháp công tác khoa học; có khả năng vận dụng tri thức chuyên môn vào cuộc sống, biết tu dưỡng và rèn luyện bản thân để phát triển toàn diện. Năng lực thực tiễn còn giúp cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở chống lại quan

điểm duy tâm, siêu hình, mê tín dị đoan; có lăng kính khoa học đúng đắn để nhận thức và giải quyết các vấn đề mà thực tiễn cuộc sống đặt ra.

Để phát huy vai trò năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ ở cơ sở hiện nay, theo chúng tôi cần phải: *một là*, tạo môi trường hoạt động cho người cán bộ ở cơ sở phát huy vai trò của mình trong quá trình thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao; *hai là*, tăng cường lựa chọn cán bộ có phẩm chất và năng lực tốt, có khả năng công tác tốt để gửi đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; *ba là*, lãnh đạo cấp trên cần phải coi trọng hơn nữa năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ ở cơ sở; *bốn là*, đối với đội ngũ cán bộ ở cơ sở phải ra sức học tập, tu dưỡng, rèn luyện, không ngừng phấn đấu vươn lên, luôn có trí tiến thủ, cầu thị, cầu tiến bộ, luôn nêu cao tinh thần cách mạng tiến công, chủ động, tích cực, sáng tạo trong mọi hoàn cảnh, Thường xuyên nêu cao tinh thần khắc phục khó khăn gian khổ, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thường xuyên bám sát thực tiễn cuộc sống, quan hệ mật thiết với quần chúng lao động để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Con đường để phát huy vai trò người cán bộ ở cơ sở là tích cực, tự giác học tập, rèn luyện, chỉ có thông qua học tập, tu dưỡng, rèn luyện phấn đấu thì năng lực thực tiễn ngày càng được củng cố và phát triển: “Năng lực của người không phải hoàn toàn tự nhiên mà có, mà phần lớn do công tác, do luyện tập mà có”¹¹. Trong quá trình thực hiện kế hoạch tự rèn luyện phải kết hợp nói đi đôi với làm, coi trọng thực hành là chính, theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí

Minh: “Thực hành sinh hiểu biết, hiểu biết tiến lên lý luận, lý luận cũng lãnh đạo thực hành”¹². Quá trình tự rèn luyện, người cán bộ ở cơ sở cần phải thực hiện theo phương châm yếu cái gì, thiếu cái gì thì rèn luyện cái đó, phấn đấu đạt chất lượng, hiệu quả công tác tốt nhất. Không ngừng nỗ lực vươn lên trau dồi kiến thức, rèn luyện phẩm chất, năng lực, tác phong công tác, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác để đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ cơ sở trong giai đoạn mới.

Chú thích

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội, Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.261.

² Bộ nội vụ (2007), *Các quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.170.

^{3,4,5,6} Mai Đức Ngọc (2008), *Vai trò lãnh đạo cán bộ chủ chốt cấp xã trong việc giữ vững ổn định chính trị - xã hội ở nông thôn nước ta hiện nay*, Nxb. Chính trị Hành chính, Hà Nội, tr.114, 121, 128, 152.

⁷ V.I.Lênin. (1980), *Toàn tập*, t.18. Nxb. Tiến bộ, Mátxcova, tr. 18.

⁸ V.I.Lênin, (1981), *Toàn tập*, Nxb. Tiến bộ, Mátxcova, tập 29, tr.230.

⁹ Bộ nội vụ (2007), *Sổ*, tr.173.

¹⁰ Hồ Chí Minh, (1949), “*Dân vận*”, *Hồ Chí Minh, Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà nội 1995, tr.699.

¹¹ Hồ Chí Minh (1947), “*Sửa đổi lối làm việc*”, *Hồ Chí Minh Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.280.

¹² Hồ Chí Minh, (1948), “*Thư gửi hội nghị chính trị viên*”, *Hồ Chí Minh, Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1995, tr.77.