

ẢNH HƯỞNG CỦA TƯ DUY NGƯỜI SẢN XUẤT NHỎ TỚI HOẠT ĐỘNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

TRẦN SỸ DƯƠNG*

Ở nước ta, nền sản xuất nhỏ đã từng kéo dài hàng nghìn năm và hiện chưa được xoá bỏ hết. Với đặc điểm tồn tại dựa trên chế độ sở hữu nhỏ, công cụ sản xuất thủ công, lạc hậu và đặc biệt ít biến động, nền sản xuất này là một trong những cơ sở quan trọng nhất hình thành nên lối tư duy của người sản xuất nhỏ, với những đặc trưng nổi bật như mang tính kinh nghiệm, bảo thủ, manh mún, tản mạn... Trong bối cảnh đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá khó khăn và phức tạp ở nước ta hiện nay, lối tư duy này đã và đang có những tác động tiêu cực tới mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có hoạt động lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ. Đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, do phần lớn tập trung ở các vùng nông thôn – nơi chịu nhiều ảnh hưởng của những tàn dư sản xuất nhỏ, và là những người có trình độ còn hạn chế so với cán bộ ở các cấp khác, nên trong đội ngũ cán bộ nước ta nói chung, hoạt động lãnh đạo, quản lý của họ chịu tác động mạnh mẽ của lối tư duy này.

Hoạt động lãnh đạo, quản lý nói chung cũng như ở cấp cơ sở là loại hoạt động đặc thù, gồm nhiều khâu, nhiều bước, từ nắm bắt và xử lý thông tin, ra quyết định, tổ chức lực lượng thực hiện quyết định, kiểm tra thực hiện quyết định, tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện các quyết định. Lối tư duy của người sản xuất nhỏ, đã có những ảnh hưởng tiêu cực rõ rệt tới một số khâu của hoạt động này.

* ThS. Học viện Chính trị- Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Tác động tiêu cực đầu tiên của lối tư duy sản xuất nhỏ tới hoạt động lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở thể hiện ở ngay khâu nắm bắt và xử lý thông tin. Đây là khâu rất quan trọng vì theo một nghĩa nào đó, “bản chất sâu xa của hoạt động lãnh đạo quản lý là hoạt động xử lý thông tin của các chủ thể và đối tượng trong hoạt động ấy”¹. Ở đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, xuất phát từ nhiệm vụ của cấp này, yêu cầu nắm bắt và xử lý thông tin của họ thể hiện ở hai khía cạnh.

Thứ nhất, cấp lãnh đạo ở gần dân nhất trong hệ thống hành chính bốn cấp của nước ta, đội ngũ cán bộ cấp cơ sở chính là những người trực tiếp “đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành”². Với nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến, giáo dục, thuyết phục nhân dân thực thi các đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và các cấp trên, người cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở trước hết phải hiểu sâu sắc, nắm vững nội dung, tinh thần của các đường lối, chính sách đó. Chỉ trên cơ sở sự hiểu biết này cùng với niềm tin vào sự đúng đắn của các đường lối, chính sách, tinh thần nhiệt tình và tính tiên phong gương mẫu, đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở mới có thể tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục quần chúng nhân dân thực hiện các đường lối, chính sách...đó một cách có hiệu quả. Nhưng trong thực tế, để thực hiện được điều này hoàn toàn không đơn giản. Các đường lối, chủ trương, chính sách đúng đắn được hình thành trên cơ sở phân tích chính xác hiện thực khách quan trong những bối cảnh lịch sử cụ thể và là sự thể hiện đầy đủ quyền lợi, ý chí của nhân dân. Nó là kết tinh của tư duy ở trình độ cao. Trong khi đó, do chịu ảnh hưởng của lối tư duy kinh nghiệm của người sản xuất nhỏ, khi tiếp thu các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và các cấp trên, người cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở có xu hướng kinh nghiệm hoá lý luận, tiếp nhận một cách khiên cưỡng trên nền những kinh nghiệm sẵn có. Kết quả là, họ thường chỉ nắm được bề ngoài mà khó có thể hiểu thấu đáo được nội dung của các đường lối, chủ trương, chính sách đó. Một kết quả khảo sát ở đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở Đồng bằng sông Hồng cho thấy: 52,5% số cán bộ chủ chốt cấp xã nắm vững đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ở mức tốt và rất tốt; 37,4% đạt mức tương đối tốt; còn 10,1% ở tình trạng chưa hiểu rõ một số chính sách³. Như vậy, ở một khu vực mà mặt bằng trình độ của đội ngũ cán bộ cơ sở được đánh giá là cao hơn so với các vùng khác trong cả nước, nhưng vẫn có tới gần một nửa số cán bộ chủ chốt còn chưa hiểu rõ, hoặc mới hiểu ở mức độ “tương đối” nội dung mà họ phải tuyên truyền. Đây rõ ràng là một bất cập, vì khi bản thân người có nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến đường lối, chính

¹ *Tin học trong lãnh đạo quản lý* (2000): Bộ môn Tin học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, tr. 7.

² Hồ Chí Minh (2000): *Toàn tập*, tập 5, Nxb. CTQG, Hà Nội, tr. 269.

³ Theo: Nguyễn Thị Tuyết Mai (chủ biên) (2007): *Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ chủ chốt cấp xã (Qua khảo sát ở Đồng bằng sông Hồng)*, Nxb. CTQG, Hà Nội, tr. 103.

sách còn chưa hiểu đúng bản chất, chưa hiểu hết nội dung thì tất nhiên, đối tượng trong hoạt động của họ - các tầng lớp nhân dân ở địa bàn họ phụ trách, càng khó có thể hiểu được. Mặt khác, bằng lối tư duy kinh nghiệm, người cán bộ lãnh đạo ở cơ sở dễ bị lệ thuộc một cách cứng nhắc, giáo điều vào nội dung của các đường lối, chính sách. Vì vậy, đối với một số người, việc triển khai, quán triệt đường lối, chủ trương, nghị quyết của các cấp trên vẫn chủ yếu theo cách đọc toàn văn chỉ thị, nghị quyết, không có khả năng phân tích, liên hệ với thực tế tại địa phương, nên tính thời sự, tính thực tiễn của các đường lối, chỉ thị, nghị quyết này không cao và do đó, tính thuyết phục đối với quần chúng nhân dân cũng bị giảm sút.

Thứ hai, nắm bắt và xử lý các thông tin ở ngay địa phương họ phụ trách. Công việc này có ý nghĩa vừa “đem tình hình dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”⁴, vừa giúp họ hoạch định và điều chỉnh các quyết định quản lý của mình cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương. Trên địa bàn tuy không lớn của cấp cơ sở, song các vấn đề và khối lượng thông tin mà đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp này phải giải quyết, tiếp nhận là không ít và rất đa dạng, ở đủ mọi lĩnh vực, từ kinh tế, văn hoá, giáo dục đến an ninh trật tự, môi trường... Thêm vào đó, với sự phát triển của các phương tiện thông tin hiện nay, lượng tin tức hàng ngày mà bản thân đội ngũ cán bộ và người dân - đối tượng trong hoạt động lãnh đạo quản lý của họ, được tiếp xúc là không ít. Ở nhiều khu vực, mạng internet, hệ thống bưu điện văn hoá xã được bao phủ hầu khắp, nên việc tiếp xúc với các loại thông tin càng dễ dàng. Đối diện với rất nhiều thông tin đa dạng, đa chiều, đan xen nhau phức tạp, người cán bộ lãnh đạo ở cơ sở phải có khả năng phân tích, loại bỏ những thông tin không khách quan để tìm được những thông tin có tính bản chất, quan trọng nhất, từ đó xác định được những tình huống có vấn đề của địa phương mình để tìm cách giải quyết. Tuy nhiên, với tư duy manh mún, tản mạn, “chỉ thấy cây không thấy rừng”, một số cán bộ lãnh đạo cơ sở dễ bị lúng túng, choáng ngợp, không xác định được những thông tin cơ bản, những nội dung cốt lõi cần nắm trong vô số các thông tin đã có và do đó, cũng khó có thể đưa ra được các quyết định lãnh đạo đúng đắn.

Trên cơ sở nắm bắt và xử lý thông tin, bước tiếp theo của hoạt động lãnh đạo, quản lý là ra quyết định - “chức năng quan trọng nhất trong số các chức năng cơ bản của người lãnh đạo”, vì “hầu như mọi hoạt động của người lãnh đạo thực chất đều dẫn tới việc ra quyết định và tổ chức việc thực hiện quyết định ấy”⁵. Đối với người cán bộ lãnh đạo nói chung, yêu cầu quan trọng hàng đầu về năng lực công tác chính là đưa ra được các quyết định đúng đắn, kịp

⁴ Hồ Chí Minh (2000): *Toàn tập*, tập 5, Nxb. CTQG, Hà Nội, tr. 269

⁵ F.F.Aunapu (1977): *Phương pháp khoa học để ra quyết định trong quản lý*, Nxb. Lao động, Hà Nội, tr. 5.

thời, có tính khả thi, đáp ứng đúng nhu cầu của thực tiễn trong mỗi tình huống nhất định.

Do đặc thù của cấp cơ sở, các quyết định của người cán bộ lãnh đạo ở cấp này thường là các quyết định mang tính chiến thuật. Các quyết định đó được đưa ra, dựa trên sự nắm vững các đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, của cấp trên và sự hiểu biết sâu sắc tình hình địa phương, đã xác định được những vấn đề cốt yếu đang đặt ra trong địa bàn của mình. Một quyết định được coi là chính xác khi nó giải quyết đúng vấn đề do cuộc sống, do mâu thuẫn của sự vật và do sự phát triển hiện thực đặt ra, từ đó thúc đẩy sự vật, hiện thực tiến lên theo đúng quy luật của nó. Do đó, việc ban hành một quyết định đúng, không thể dựa trên ý chí chủ quan hay tình cảm cá nhân, mà phải hết sức khách quan, có tính đến tất cả các lực lượng, các mặt hoạt động ở địa phương; cả kinh nghiệm của các địa phương khác trong huyện, tỉnh và cả nước. Chính vì vậy, tính đúng đắn của các quyết định này phụ thuộc chủ yếu vào năng lực tư duy, vào trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ. Cho nên, khi tư duy của họ vẫn còn chịu ảnh hưởng của lối tư duy kinh nghiệm, manh mún, tản mạn của nền sản xuất nhỏ thì việc ra các quyết định sai lầm trong điều kiện lãnh đạo các địa phương tham gia vào quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đa dạng và phức tạp ở nước ta hiện nay là điều khó tránh khỏi.

Một yêu cầu đối với người cán bộ nói chung, trong việc đề ra và chỉ đạo thực hiện các quyết định trong hoạt động lãnh đạo, quản lý là họ phải luôn nhạy bén, năng động và sáng tạo - “những đức tính không thể thiếu”⁶. Điều đó thể hiện qua việc họ phải nhạy cảm với cái mới, có sự linh hoạt, mềm dẻo, uyển chuyển trong vận dụng kinh nghiệm và kiến thức của các lĩnh vực khác nhau một cách hợp lý và có hiệu quả. Trong khi đó, với đặc điểm bảo thủ và trì trệ, tư duy kinh nghiệm lại luôn có xu hướng ngăn cản việc đề xuất những ý kiến mới, những biện pháp có tính đột phá (đặc điểm này của người sản xuất nhỏ, C.Mác đã nhận xét: họ là những người thù ghét sự thay đổi, nhất là những thay đổi đột ngột). Xu hướng này là một trở ngại rất lớn đối với hoạt động lãnh đạo, quản lý nói chung, bao gồm cả ở cấp cơ sở. Bởi vì, quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta hiện nay có nội dung quan trọng là sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, là quá trình mới, chứa đầy những thay đổi, trong đó có không ít những “thay đổi đột ngột” so với cách làm ăn truyền thống của người dân và phương thức lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ. Vì vậy, với tâm lý bảo thủ, trì trệ vốn có, một số cán bộ lãnh đạo, quản lý đã e dè, không dám chấp nhận hoặc chấp nhận một cách miễn cưỡng và nghi ngại những cách thức làm ăn mới, nên không tạo được những bước đột phá trong sự phát triển kinh tế, xã hội tại địa phương do họ quản lý.

⁶ G.Courtois (2002): *Lãnh đạo và quản lý - một nghệ thuật*, Nxb. Lao động Xã hội, Hà Nội, tr. 35.

Lối tư duy kinh nghiệm, manh mún, tản mạn của người sản xuất nhỏ còn tác động tiêu cực tới hoạt động tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện các quyết định, đây cũng là bước không thể thiếu trong hoạt động lãnh đạo, quản lý nói chung. Tất nhiên, ở cấp cơ sở, do tính chất của công việc và phạm vi quản lý, yêu cầu đối với hoạt động tổng kết thực tiễn không phức tạp như ở các cấp lãnh đạo khác. Nhưng như thế, không có nghĩa là đối với cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở, việc tổng kết này không còn quan trọng. Bởi vì, nói một cách khái quát, không có tổng kết thực tiễn cách mạng thì không có lý luận cách mạng, không có lý luận cách mạng thì không có phong trào cách mạng. Chỉ có tổng kết thực tiễn, rút ra các bài học kinh nghiệm, người cán bộ lãnh đạo mới thấy được thành công hay thất bại trong công việc của mình. Tổng kết thực tiễn, rút ra các bài học kinh nghiệm không chỉ có giá trị trong việc đưa ra các quyết định chính xác, mà còn giúp người lãnh đạo đánh giá hoạt động, phát hiện và rút kinh nghiệm kịp thời cả nội dung, phương pháp tổ chức hoạt động, để mang lại hiệu quả cao của các quyết định đã ban hành. Thông qua tổng kết thực tiễn, người cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở mới có điều kiện so sánh, phân tích, tổng hợp để phát hiện những vấn đề mà thực tiễn địa phương đặt ra, những vấn đề của đường lối, chính sách không sát hợp thực tiễn, xa rời cuộc sống, từ đó điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp. Trong thực tế, nhờ có tổng kết, rút kinh nghiệm tốt, đã có nhiều điển hình tiên tiến được phát hiện và nhân rộng trở thành phong trào rộng khắp, mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội to lớn, tiêu biểu như mô hình khoán trước đây ở Đoàn Xá (Kiến Thụy, Hải Phòng) để từ đó xuất hiện hình thức khoán sản phẩm, bước ngoặt cách mạng trong sản xuất nông nghiệp của cả nước; hay kinh nghiệm về chuyển dịch cơ cấu kinh tế sản xuất - dịch vụ liên hoàn mang lại hiệu quả kinh tế cao ở xã Mễ Sở (Văn Giang, Hưng Yên) gần đây... Tuy nhiên, để việc tổng kết rút kinh nghiệm có kết quả và mang lại ý nghĩa thật sự cho hoạt động lãnh đạo, quản lý đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cơ sở phải có năng lực, trình độ tư duy phát triển ở mức độ nhất định. Với lối tư duy kinh nghiệm, manh mún, tản mạn còn tồn tại ở một bộ phận cán bộ, thì quá trình tổng kết, rút kinh nghiệm dễ sa đà vào các chi tiết vụn vặt, không cơ bản, nên khó có thể rút ra được các kết luận mang tầm khái quát, có ích cho hoạt động lãnh đạo của bản thân đội ngũ này ở giai đoạn tiếp theo. Do ảnh hưởng của lối tư duy này, quá trình tổng kết ở nhiều cơ sở còn dừng ở mức thiên về báo cáo, mô tả, thống kê theo kiểu liệt kê thành tích, mà chưa thực sự phân tích những cái làm được, những điều còn hạn chế để tìm ra nguyên nhân của nó làm bài học kinh nghiệm cho những hoạt động kế tiếp, trong khi đây lại là việc làm rất có ý nghĩa đối với hoạt động lãnh đạo, quản lý và với sự tiến bộ của bản thân người cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhấn mạnh: "...công việc gì bất kỳ thành công hoặc thất bại, chúng ta cần phải

nghiên cứu đến cội rễ, phân tích thật rõ ràng rồi kết luận. Kết luận đó sẽ là chia
 khoá để phát triển công việc và để giúp cho cán bộ tiến tới”⁷

Sự phân tích những tác động tiêu cực của lối tư duy sản xuất nhỏ tới một số
 mặt của hoạt động lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở nước ta
 hiện nay như trên đã cho thấy, để nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ này
 cần phải hạn chế và khắc phục lối tư duy đó. Muốn vậy, cần thực hiện một số
 giải pháp sau:

- *Thứ nhất*, tăng cường công tác bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao trình độ mọi
 mặt cho đội ngũ cán bộ cơ sở. Bởi vì, giữa trình độ học vấn, trình độ chuyên
 môn nghiệp vụ có mối liên quan mật thiết với trình độ tư duy của con người.
 Trong khi đó, phần đông cán bộ cấp cơ sở nước ta chưa được đào tạo bài bản,
 trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ còn nhiều hạn chế, nên hoạt động
 lãnh đạo, quản lý của họ tất nhiên chịu tác động mạnh mẽ của lối tư duy mang
 tính kinh nghiệm, manh mún, tản mạn...Do vậy, đây chính là biện pháp có ý
 nghĩa tác động trực tiếp nhằm loại bỏ ảnh hưởng của lối tư duy này ở người
 cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở.

- *Thứ hai*, tiếp tục thực hiện chủ trương dân chủ hoá cơ sở vì môi trường
 dân chủ ở cơ sở sẽ tạo điều kiện kích thích tính chủ động, sáng tạo của người
 cán bộ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, góp phần khắc phục tính kinh
 nghiệm, bảo thủ của tư duy sản xuất nhỏ ở họ.

Ngoài ra, một giải pháp mang tính tổng thể, lâu dài, có ý nghĩa quyết định
 đến việc loại bỏ triệt để những ảnh hưởng của lối tư duy kinh nghiệm, manh
 mún, tản mạn của người sản xuất nhỏ trong đội ngũ cán bộ cấp cơ sở nước ta là
 tiếp tục đẩy mạnh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Việc tham gia chỉ
 đạo thực hiện quá trình này sẽ giúp đội ngũ cán bộ mài sắc tư duy, từ đó dần
 khắc phục tính bảo thủ, kinh nghiệm trong tư duy của họ. Hơn thế nữa, quá
 trình này thành công sẽ xoá bỏ nền sản xuất nhỏ – nền tảng vật chất của tư duy
 sản xuất nhỏ.

⁷ Hồ Chí Minh (2000): *Toàn tập*, tập 5, Nxb. CTQG, Hà Nội, tr. 243.