

THỬ NHẬN DIỆN MỘT SỐ TRIẾT LÝ CẢN TRỞ SỰ PHÁT TRIỂN

ĐỖ MINH CƯỜNG^(*)

Triết lý phát triển có một vai trò quan trọng trong công tác lãnh đạo, quản lý nói riêng, trong phương thức hoạt động và phát triển của quốc gia nói chung. Thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta cho thấy, bên cạnh các triết lý định hướng đúng, ủng hộ và thúc đẩy sự phát triển, còn có sự tồn tại của các triết lý kìm hãm, cản trở, tác động ngược chiều, làm lệch hướng sự phát triển khách quan của con người và các tổ chức. Sự phát triển của xã hội sẽ gặp nhiều khó khăn, trở ngại khi các triết lý phát triển thực chưa được nhận thức và phát huy đầy đủ, còn các triết lý phản phát triển lại không được phê phán, phòng tránh và khắc phục triệt để. Nếu tình trạng này kéo dài sẽ gây ra những hậu quả xấu: nhận thức về sự phát triển không rõ ràng, minh bạch, niềm tin và lý tưởng xã hội thấp; tư tưởng, quan điểm chỉ đạo hành động của xã hội bị chia rẽ, phân tán; nói và làm trong đội ngũ cán bộ, công chức thiếu nhất quán, thống nhất. Bài viết này chỉ tập trung vào việc nhận diện và làm rõ nội dung các triết lý đã và đang cản trở sự phát triển của xã hội Việt Nam hiện nay.

1. Quan niệm về triết lý, chủ thuyết phát triển

Theo chúng tôi, *triết lý* là những tư tưởng có tính triết học được con người rút ra từ cuộc sống của họ; là bộ phận triết học về đạo lý, triết học của hành động (xem thêm: 1, tr.19-33; 2, tr.197-200; 3, tr.19-28). *Triết lý phát triển* là các tư tưởng triết học về sự phát triển của con người, tổ chức, xã hội; có vai trò định hướng, vạch ra các mục tiêu, nguyên tắc cơ bản và cách thức phát triển của chủ thể.

Chủ thuyết phát triển có thể được hiểu là một học thuyết có vị trí cao nhất, có vai trò quan trọng nhất (so với các triết lý, lý thuyết và học thuyết khác) về sự phát triển của các tổ chức, dân tộc và đất nước.

Như vậy, chủ thuyết phát triển chỉ trở thành lý thuyết quan trọng nhất của chủ thể khi có nhiều lý thuyết khác về sự phát triển cùng tồn tại; nó được thừa nhận khi so sánh với các lý thuyết được chủ thể sử dụng cùng thời hoặc trong nhiều thời kỳ khác nhau. Quá trình xây

^(*) PGS. TS., Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương.

dựng một học thuyết phát triển kinh tế-xã hội thường bắt đầu bằng việc phát hiện một số triết lý phát triển mới trong lĩnh vực kinh tế. Thực tiễn thời kỳ Đổi mới của nước ta cho thấy, trước khi có một chủ thuyết mới được thừa nhận thì sự thay đổi nhận thức về nền kinh tế nhiều thành phần, về thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN và nhà nước pháp quyền... đã tạo ra sự đột phá theo hướng tiến bộ trong tư duy và phương thức lãnh đạo của Đảng, qua đó làm cho sự phát triển của xã hội nước ta trở nên nhanh và bền vững hơn.

Sự phân biệt giữa chủ thuyết phát triển và triết lý phát triển còn phụ thuộc vào quy mô của chủ thể và phạm vi, độ phức tạp của khách thể. Đối với hầu hết các cá nhân và tổ chức vi mô, một doanh nghiệp chẳng hạn, triết lý phát triển (nếu có) chính là chủ thuyết của nó. Đối với một đảng chính trị, một nhà nước hay quốc gia thì sự phân biệt giữa chủ thuyết phát triển với các lý thuyết phát triển khác là cần thiết. Trong thực tế sự lựa chọn, thay đổi chủ thuyết phát triển của bộ phận cầm quyền sẽ dẫn đến sự thay đổi lớn trong chính sách và cách thức điều hành của nhà nước, dẫn đến những kết quả khác nhau về sự phát triển của kinh tế, xã hội. Ví dụ, cuộc khủng hoảng tài chính hiện nay là hậu quả của cách điều hành kinh tế của Chính phủ Mỹ diễn ra 2 nhiệm kỳ dưới thời Tổng thống G. Bush theo chủ thuyết kinh tế tự do của Adam Smith (1723-1790), Milton Friedman (1912-2006) - học thuyết kinh tế tuyệt đối hóa vai trò tự điều tiết của thị trường. Đến quý III năm 2008, khi cuộc khủng hoảng tài chính đến giai đoạn tàn phá mạnh thì Chính quyền Bush đã buộc phải thay đổi chủ thuyết kinh tế học của mình, chuyển sang thuyết kinh tế học hỗn hợp của John Maynard

Keynes (1883-1948), dùng sức mạnh tổng hợp của Nhà nước-với vai trò của người làm luật, người quản lý ngân sách và của cải quốc gia, nhà đầu tư lớn nhất... - để cứu giúp các định chế tài chính sắp phá sản có nguy cơ kéo theo sự sụp đổ của cả thị trường ngân hàng, chứng khoán và bảo hiểm quốc gia và sau đó dùng giải pháp “kích cầu” để chặn đà suy thoái kinh tế.

Từ ví dụ trên và tình hình thực tế trên thế giới thời gian gần đây cho thấy, mặc dù triết lý và chủ thuyết phát triển có tính ổn định cao so với các lý luận, chủ trương và chính sách của chủ thể cầm quyền nhưng khi tình hình có những thay đổi lớn thì nó cũng có thể được thay đổi.

2. Những triết lý cản trở sự phát triển của nước ta

Các triết lý cản trở sự phát triển của con người và xã hội nước ta trước hết là các triết lý được hình thành hoặc được du nhập vào trong nhận thức và hoạt động của các tổ chức, cá nhân có quyền lực, ảnh hưởng tới quá trình hoạch định chính sách, ra quyết định và các công việc khác của chủ thể lãnh đạo, quản lý. Các đường lối, chính sách, quyết định chịu sự chi phối, định hướng của triết lý kiểu này không tạo điều kiện thuận lợi, không thúc đẩy sự xuất hiện của cái mới mà còn cản trở sự phát triển của các đối tượng và khách thể quản lý. Nếu như công việc phát hiện các triết lý, chủ thuyết phát triển xã hội rất khó khăn, phức tạp thì việc nhận biết và gọi tên các triết lý phản phát triển cũng không hề đơn giản, thường nảy sinh nhiều ý kiến khác nhau. Sau đây xin mạnh dạn thử nêu ra *ba trong số nhiều* triết lý cản trở sự phát triển của nước ta khoảng năm chục năm trở lại đây theo suy nghĩ cá nhân của người viết:

Triết lý thứ nhất: CNXH đồng

nghĩa với công hữu và kế hoạch hoá tập trung. Đây là tư tưởng cơ bản của mô hình CNXH theo kiểu cũ - mô hình Xô Viết - mà nhiều nước đã cố gắng xây dựng trong hơn nửa thế kỷ nhưng rốt cuộc đều thất bại. Hiện nay, phần lớn các nước XHCN còn lại, trong đó tiêu biểu là Việt Nam và Trung Quốc, đều đang chuyển đổi sang mô hình CNXH kiểu mới nhưng những di tồn của CNXH kiểu cũ vẫn còn trong nhận thức, thói quen và hành động của nhiều người, kể cả một số người trong bộ máy lãnh đạo, quản lý nước ta:

Thứ nhất là, đồng nhất quốc hữu - công hữu - sở hữu toàn dân với sở hữu của các doanh nghiệp nhà nước (DNNN). Trong thực tế cái gọi là sở hữu nhà nước hay sở hữu toàn dân trong các DNNN thì người dân vẫn không có quyền và lợi ích tương xứng với địa vị là chủ thể tối cao của xã hội, mặc dù quyền lực của họ đã được Hiến pháp và pháp luật thừa nhận. Độc quyền kinh tế nhà nước dễ bị biến thành độc quyền doanh nghiệp, lợi ích của toàn dân và quốc gia có khả năng biến thành lợi ích của các cá nhân và phe nhóm có đặc quyền, đặc lợi theo cả hai cách: *ngấm ngấm* trong bóng tối bằng con đường tham nhũng, “chiếm công vi tư” và *công khai* theo con đường cổ phần hoá, tư nhân hoá thiếu công bằng, minh bạch và mức độ giải trình thấp.

Thứ hai là, hiểu kế hoạch hoá là sự thay thế cho cơ chế thị trường và trong nền kinh tế thị trường vẫn thường dùng sự can thiệp hành chính, và cơ chế “xin-cho” như thời bao cấp. Hiện nay cả lý luận và thực tiễn đều chứng minh rằng sự chuyển đổi từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường là phù hợp với quy luật khách quan của nền kinh tế nước ta nhưng nhiều người vẫn đòi hỏi vai trò và cách thức quản lý của

Nhà nước trong nền kinh tế thị trường như trong nền kinh tế cũ. Đây là một đòi hỏi vô lý về mặt lý luận nhưng vẫn có tính tự nhiên vì nước ta đã có thực tiễn, thói quen và kinh nghiệm hơn nửa thế kỷ về kiểu nhà nước và xã hội như vậy.

Triết lý thứ hai: lớn là đẹp hay là triết lý trọng lớn, khinh nhỏ. Con người “chế tạo theo quy luật cái đẹp” (K. Marx) song trong tổ chức và hoạt động kinh tế lại có hai quan điểm chính đối lập nhau về cái đẹp: lớn và nhỏ (xem thêm: 4, tr. xxix, xxx, 77-78).

Việt Nam là một đất nước không lớn, có nguồn tài nguyên thiên nhiên khá phong phú nhưng *quy mô chỉ ở mức nhỏ và vừa*; tính chất nhỏ và vừa là chủ đạo trong địa giới hành chính của các địa phương và trong quy mô các tổ chức, trước hết là trong hệ thống doanh nghiệp với tỷ lệ khoảng 97% có quy mô nhỏ và vừa (sử dụng từ 300 lao động trở xuống hoặc có vốn điều lệ dưới 10 tỷ đồng). Thế nhưng trong thời kỳ quá độ đi lên CNXH chúng ta đã quá quen với quan niệm “sản xuất lớn XHCN” và quan điểm xây dựng nền sản xuất lớn có nền tảng là công nghiệp nặng để thay thế cho nền sản xuất nhỏ - biểu tượng của cái lạc hậu, phân tán... là cái xấu cần xóa bỏ.

Tại sao vậy? Nguyên nhân của lối tư duy và hành động này vượt khỏi phạm vi do nhu cầu của đời sống mà có xuất phát căn bản từ hệ tư tưởng và lý luận chính trị mà chúng ta đã du nhập từ mô hình CNXH kiểu cũ của Liên Xô, Trung Quốc. Theo mô hình này thì CNXH trước hết phải có nền sản xuất lớn, và phải được đánh giá thành tích, thành tựu bằng những con số, công trình lớn hàng đầu thế giới. Trong tầng lớp trí thức và một bộ phận cán bộ lãnh đạo vẫn còn tồn tại tâm lý tự ti, mặc cảm và

định kiến với truyền thống sản xuất nhỏ, với “nền kinh tế tiểu nông” của dân tộc. Tâm lý này có khi bị đẩy quá xa thành cái nhận thức phiến diện và sai lệch rằng quy mô lớn đồng nghĩa với hiệu quả, hiện đại, văn minh; cái gì chúng ta còn kém và lạc hậu so với thế giới đều được quy tội cho “nền sản xuất nhỏ” và “tâm lý tiểu nông”. Vô hình chung cái lớn được đồng nhất với cái đẹp, còn cái nhỏ là cái vừa lạc hậu vừa xấu, không có triển vọng phát triển và cần sớm loại bỏ.

Triết lý “lớn là đẹp” và tâm lý chỉ ngưỡng mộ cái lớn, cố tạo ra cái lớn thay thế cái nhỏ xuất phát từ hoạt động kinh tế ở nước ta khoảng nửa thế kỷ nay (không có trong truyền thống văn hoá dân tộc) nhưng đã nhanh chóng mở rộng ra mọi mặt của xã hội: (1) các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển kinh tế-xã hội của Trung ương và các địa phương đều rất chú trọng đến tốc độ, quy mô tăng trưởng hàng năm, đến số doanh nghiệp lớn nhưng thường chỉ thoáng quan tâm tới các chỉ tiêu về chất lượng phát triển, về hiệu quả đầu tư, về số doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ và số hộ kinh doanh gia đình của nước ta, và căn bệnh thành tích trong giáo dục là một ví dụ điển hình cho tâm lý xã hội chạy theo quy mô lớn, con số đẹp và cách làm giáo dục theo kiểu phong trào. (2) Trong phát triển kinh tế chưa chú trọng tới ảnh hưởng và hậu quả môi trường sinh thái và tác động tới văn hóa bản địa của mỗi kế hoạch, dự án và công trình cụ thể. (3) Các DNNN đã nhiều lần chuyển đổi mô hình tổ chức theo phong trào để lần sau to hơn lần trước, từ công ty lên tổng công ty, rồi tổng công ty hạng đặc biệt và hiện nay là tập đoàn kinh tế, nhưng mối liên kết giữa các thành viên trong tập đoàn vẫn chỉ là sự lắp ghép cơ học, chưa tạo ra nội lực tổng hợp cần thiết

cho sự phát triển của tổ chức lớn. (4) Quản lý hành chính nhà nước cũng đã nhiều lần xảy ra chuyện nhập - tách - nhập - tách như phong trào nhập tỉnh những năm 1970 và tách ra một, hai chục năm sau; hiện nay là phong trào “lên hạng” từ thị tứ lên thị trấn, từ thị trấn lên thị xã, từ thị xã lên thành phố, từ thành phố hạng thấp lên thành phố hạng cao...

Từ góc độ khoa học tổ chức và quản lý thì hiệu quả hoạt động của tổ chức phụ thuộc vào năng lực của chủ thể quản lý. Năng lực của chủ thể là một hàm số có giới hạn phụ thuộc vào phạm vi và đối tượng của khách thể quản lý. Tổ chức càng lớn, càng nhiều người thì đòi hỏi năng lực quản trị của chủ thể càng cao và độ phức tạp của công việc càng lớn. Quy mô càng lớn thì càng cần thiết áp dụng các nguyên tắc cơ bản của quản trị hiện đại: *công bằng, công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình*. Hoạt động kinh tế quy mô nhỏ có hạn chế của nó song không phải cứ quy mô lớn là tạo ra được hiệu quả cao hơn nhiều quy mô nhỏ gộp lại. Mặt trái của phát triển theo cái lớn là tiêu tốn và hoang phí tài nguyên, gây ô nhiễm môi trường, hiệu quả đầu tư thấp, năng lực quản trị bất cập, dễ nảy sinh tham nhũng và lãng phí lớn... Ví dụ như ở nước ta, bên cạnh một số công trình lớn có hiệu quả kinh tế-xã hội cao như Đường dây 500 KVA, Chương trình khai thác Đồng Tháp Mười và Tứ giác Long Xuyên..., là các “công trình thập kỷ, thế kỷ” như Cầu Thăng Long, Nhà máy gang thép Thái Nguyên, Nhà máy Phân đạm Hà Bắc, Thủy điện Hoà Bình... Chúng ta đều biết thành công to lớn của chính sách khoán sản phẩm trong nông nghiệp thực chất là thực hiện hai lần *chia nhỏ quy mô tổ chức sản xuất* của nông dân, từ hợp tác xã quy mô lớn

xuống đội sản xuất (khoán 100 năm 1981) và hộ gia đình (khoán 10 năm 1988) để tạo ra sự phù hợp hơn giữa quan hệ sản xuất với lực lượng sản xuất. Hiện nay, khi lực lượng sản xuất trong nông nghiệp đã có một bước phát triển mới thì nông thôn lại nảy sinh ra nhiều chủ trương trại có quy mô lớn hơn kinh tế hộ gia đình. Đó là tiến trình tiến hóa và phát triển theo quy luật khách quan và phù hợp với tự nhiên.

Trong bối cảnh chúng ta đang hội nhập với thế giới và phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại thì trước hết cần hiện đại hoá chính tư duy của mình bằng một triết lý phát triển mới: *nhỏ là đẹp* (khi nó phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện và khả năng của ta); *lớn không đồng nghĩa với hiện đại và hiệu quả cao; hãy tôn trọng sự phát triển theo quy luật tự nhiên - khách quan của sự vật, không chủ quan lấp ghép cố tạo ra cái lớn, không tiếp tay cho cái lớn đè bẹp hay nuốt chửng những cái nhỏ*, trong đó có cái nhỏ mới sẽ thay thế cho cái lớn công kênh, lạc hậu.

Triết lý thứ ba: chỉ tập thể, tổ chức là lớn và quan trọng; cá nhân quá nhỏ bé và không thể quyết định. Trong công tác tổ chức, cán bộ truyền thống thì triết lý này còn thể hiện mạnh hơn nữa: chỉ tập thể mới có quyền và khả năng lãnh đạo tổ chức, cá nhân không có quyền quyết định mặc dù được giao nhiệm vụ “phụ trách”. Cụ thể hơn, cái triết lý này được thể hiện trong các nội dung và khía cạnh xã hội sau đây:

- Coi nhẹ lợi ích cá nhân và đời sống cụ thể của từng con người cùng gia đình họ. Khi mô hình CNXH kiểu cũ trong thời kỳ bao cấp bị khủng hoảng, Đảng ta thực hiện sự nghiệp đổi mới theo một triết lý quản lý mới: coi lợi ích cá nhân người lao động là động lực trực tiếp (sau

đó bổ sung động lực to lớn nhất) của sự phát triển kinh tế - xã hội. Đây là một điểm đột phá về tư duy lý luận kinh tế nhưng trong thực tế và trong các lĩnh vực khác của xã hội, thân phận và năng lực cá nhân vẫn bị nhiều cái cũ trói buộc và nhu cầu giải phóng con người cá nhân, tự do cá nhân vẫn còn là một khát vọng của xã hội.

- Luận giải *nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng* có nghĩa là chỉ có tập thể lãnh đạo - cấp uỷ - mới có quyền làm quyết định quản lý. Người đứng đầu về mặt hành chính - thủ trưởng cơ quan, đơn vị, địa phương chỉ có quyền “phụ trách” song thực chất là không có đủ thẩm quyền của một chủ thể quản lý, dù đúng hay sai họ vẫn phải chấp hành ý kiến của tập thể lãnh đạo vì đa số đó đại diện cho sức mạnh của tổ chức. Thực tế áp dụng nguyên tắc này ở nước ta hơn nửa thế kỷ qua cho thấy cả ưu điểm và khuyết điểm. Trong đó, khuyết điểm cơ bản đang ngày càng trở nên trầm trọng là không làm rõ được thẩm quyền và trách nhiệm cá nhân của mỗi người trong một tập hợp chủ thể lãnh đạo, quản lý nên chúng ta không phát huy được vai trò và năng lực của cá nhân người đứng đầu và khi tổ chức bị tổn thất thì không thể quy trách nhiệm và xử lý kỷ luật thích đáng một người cụ thể. Nhằm khắc phục mặt hạn chế của cơ chế lãnh đạo tập thể, Đảng nhấn mạnh chủ trương nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu và cho phép một số địa phương thực hiện thí điểm *sự nhất thể hóa* hai chức danh lãnh đạo và quản lý bằng mô hình bí thư cấp uỷ kiêm chủ tịch UBND huyện, xã.

Mặt trái của cơ chế lãnh đạo tập thể là *sự lãnh đạo phi nhân cách* và coi nhẹ vai trò, trách nhiệm và năng lực của các cá nhân cầm quyền. Đối với

phần đông quần chúng trong tổ chức được phản ánh bằng khái niệm *dân*, tuy được luận lý là “gốc của nước”, là chủ nhân của quyền lực chính trị trong xã hội, nhưng vai trò thực sự của họ còn mờ nhạt. Sau hơn 10 năm thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở của Đảng với phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”, nhìn chung người dân vẫn ít được *biết*, ít được *kiểm tra*, *thụ hưởng* và không được *quyết định* các vấn đề lớn thuộc thẩm quyền của họ. Muốn khắc phục được các hạn chế trên để phát triển năng lực cá nhân và sức mạnh của nhân dân thì Nhà nước và các tổ chức công quyền phải nâng cao hơn nữa mức độ công khai, minh bạch, sự giải trình về quản lý tài nguyên, tài sản công và các quá trình hoạch định chính sách, ra quyết định quản lý.

- Cách đưa ra các quyết định quản lý như hiện nay không theo nguyên tắc thẩm quyền gắn liền với trách nhiệm và chưa phát huy được vai trò của cá nhân người đứng đầu và người có năng lực vượt trội. Các quyết định quan trọng trong hệ thống chính trị nước ta, kể cả trong công tác cán bộ, được thực hiện chủ yếu theo hình thức tập thể lãnh đạo bỏ phiếu kín; mọi thành viên đều ngang nhau về quyền lực, mỗi người một phiếu, không tiết lộ danh tính và không chịu trách nhiệm cá nhân, đa số thắng thiểu số. Ngay cả hình thức phát phiếu thăm dò cũng thường trở thành chuyện bỏ phiếu bầu cử mà không cần tranh cử, ai được nhiều người bỏ phiếu hơn người ấy sẽ được chọn, gọi là lựa chọn song nhiều cuộc bầu cử chỉ đưa ra một ứng viên duy nhất. Cách làm này tạo ra nhiều điểm bất hợp lý vì không phải khi nào ý kiến số đông cũng là chân lý, ý kiến thiểu số có thể lại là đúng đắn. Trong lịch sử khoa học, lịch sử lập pháp thế giới... đã có nhiều bài học về vấn đề này

(xem thêm: 5).

- Coi nhẹ vai trò cá nhân nên công tác tổ chức, cán bộ của ta đã tạo ra tình trạng bộ máy lãnh đạo, quản lý chồng chéo, nhiều tổ chức cùng quản lý một việc nhưng chức năng, nhiệm vụ của các chủ thể tham gia không rõ ràng, dễ bị chồng chéo dẫn đến hiệu quả hoạt động của cả hệ thống thấp và tình trạng “cha chung không ai khóc” diễn ra khá phổ biến. Có một ví dụ điển hình là Bộ trưởng Bộ Y tế Nguyễn Quốc Triệu đã trả lời chất vấn tại Quốc hội chiều ngày 12/11/2008 rằng ở nước ta riêng chuyện an toàn vệ sinh thực phẩm cần tới “sự quản lý của 3 bộ cộng với chính quyền địa phương” nhưng không có người chịu trách nhiệm chính hoặc trách nhiệm toàn bộ để phòng tránh nguy cơ gây hại cho cộng đồng (6).

- Coi nhẹ năng lực và nhân cách cá nhân con người dễ dẫn đến việc không tạo điều kiện để thực hiện quyền được thông tin, quyền tự do tư tưởng, quyền được tự do thảo luận dân chủ xây dựng nghị quyết và các quyết định quan trọng của tập thể, quyền được bảo lưu và được trả lời ý kiến cá nhân của người đảng viên và người công dân trong xã hội. Phương thức lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay cần được đổi mới nhiều hơn nữa để phát huy được năng lực sáng tạo và tinh thần tự chịu trách nhiệm của mỗi cá nhân con người, nhất là đối với những người đang giữ cương vị đứng đầu tổ chức. Tâm lý nể nang, né tránh, “dĩ hoà vi quý”, ngại đấu tranh... không chỉ cổ vũ cho cách làm nhân sự đẹp cơ cấu, “sống lâu lên lão làng” mà còn tạo ra tình trạng bất lực hoá cán bộ, kể cả những người lúc đầu có tài năng và tâm huyết, dăm đấu tranh vì sự phát triển chung.

Vì sao chúng ta coi nhẹ vai trò của cá nhân trong công tác lãnh đạo, quản

lý và quá trình hoạch định chính sách? *Nguyên nhân sâu xa* xuất phát từ đặc điểm của xã hội truyền thống Việt Nam không trải qua giai đoạn dân chủ tư sản với giá trị tôn trọng quyền tự do và bình đẳng của cá nhân công dân. Con người Việt Nam truyền thống, đúng bản sắc văn hoá, vẫn là con người coi trọng lối sống phù hợp với các quy chuẩn của cộng đồng hơn là các nhu cầu và năng lực của bản thân. Cái dân chủ làng xã của nước ta chỉ là trạng thái sơ khai của nền dân chủ, còn thiếu nhận thức và điều kiện thực hiện về quyền tự lựa chọn và tự quyết định của con người cá nhân trước luật lệ và áp lực của cộng đồng.

Nguyên nhân trực tiếp là nước ta đã duy trì quá lâu mô hình CNXH kiểu cũ; trong đó luôn có xu hướng tuyệt đối hoá chủ nghĩa cộng đồng, chủ nghĩa tập thể, còn cá nhân lại được coi là quá nhỏ bé hoặc là nguy cơ đẻ ra CNTB, chủ nghĩa cá nhân, lối sống ích kỷ, xấu xa... Thực tiễn hoạt động chính trị của nhiều nước XHCN kiểu cũ cho thấy, những người phê phán nhiều về chủ nghĩa cá nhân và tuyên bố trung thành với nguyên tắc tập trung dân chủ có thể lại là những người lãnh đạo độc tài, phản dân chủ và tiêu diệt những cá nhân bất đồng chính kiến với họ hoặc đơn giản chỉ vì họ không ưa thích; Stalin và Mao Trạch Đông là những con người như vậy. Trong một thời gian dài chúng ta đã đồng nhất quyền và lợi ích tự nhiên của cá nhân con người với chủ nghĩa cá nhân xấu xa mà chúng ta cho rằng là sản phẩm của CNTB nên đã cố gắng xoá bỏ mọi biểu hiện cá nhân trong đời sống xã hội. Trong công tác tổ chức, cán bộ cho đến hiện nay dường như trong việc lựa chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ thì các yếu tố về thành phần gia đình, bố trí theo cơ cấu và bằng cấp vẫn được xếp trên yếu tố năng lực cá nhân cụ thể

của nhân sự. Chúng ta đã cố gắng xoá bỏ nguy cơ tập quyền, chuyên quyền của cá nhân người đứng đầu bằng nguyên tắc tập trung dân chủ nhưng trong thực tế, nếu cá nhân người lãnh đạo đứng đầu muốn thì họ vẫn có thể đạt được mục đích, mục tiêu của mình thông qua hình thức lãnh đạo tập thể và dân chủ hợp pháp; công việc của họ thực hiện vẫn đúng quy định, quy trình của tổ chức.

K. Marx vĩ đại đã khẳng định: "... *sự phát triển tự do của mỗi người là điều kiện cho sự phát triển tự do của tất cả mọi người*" (7, tr. 628). Nhưng trong quá trình phấn đấu để giải phóng và phát triển xã hội chúng ta dễ bị loá mắt bởi cái mục tiêu to lớn, các khách thể và đối tượng vĩ đại mà bỏ qua đời sống và khả năng hiện hữu của các cá nhân và gia đình ở ngay trong đội ngũ của mình. Thời đại mới, hoàn cảnh mới đòi hỏi chúng ta phải tìm ra và hành động phù hợp với những triết lý và chủ thuyết phát triển mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Xuân Nam (chủ biên). Triết lý phát triển ở Việt Nam – Mấy vấn đề cốt yếu. H.: Khoa học xã hội, 2002.
2. Đỗ Minh Cương. Văn hóa kinh doanh và triết lý kinh doanh. H.: Chính trị quốc gia, 2001.
3. Nguyễn Thị Doan, Đỗ Minh Cương. Triết lý kinh doanh với quản lý doanh nghiệp. H.: Chính trị quốc gia, 1999.
4. Xem: E. F. Schumacher. Nhỏ là đẹp. H.: Khoa học xã hội, 1995.
5. Vinh danh Kim Ngọc và bài học hôm nay. <http://www.tuanvietnam.net/vinh-danh-kim-ngoc-va-bai-hoc-hom-nay>, ngày 27/3/2009.
6. www.vietnamnet.vn/chinhtri/2008/11/813267/
7. C. Mác và Ph. Ăngghen: Toàn tập, tập 4. H.: Chính trị quốc gia, 1995.