

TIẾP CẬN TRIẾT HỌC ĐỐI VỚI VĂN HÓA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

DƯƠNG PHÚ HIỆP (*)

Bài viết trình bày cách tiếp cận triết học đối với văn hóa lãnh đạo và quản lý. Yêu cầu của cách tiếp cận này là phải vận dụng học thuyết triết học về mối quan hệ giữa điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan, trước hết là tuân theo nguyên tắc khách quan, đồng thời có quan điểm lịch sử - cụ thể, tôn trọng nguyên tắc toàn diện, vận dụng nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn,...

Văn hóa lãnh đạo và quản lý đòi hỏi nhiều cách tiếp cận, trong đó đặc biệt đáng chú ý là cách tiếp cận triết học. Nghiên cứu bất kỳ đối tượng nào cũng cần có phương pháp luận và phương pháp. Nghiên cứu văn hóa lãnh đạo và quản lý càng cần có phương pháp luận và phương pháp mà chính triết học cung cấp những cái đó.

Phương pháp luận là lý luận về các phương pháp nhận thức và cải tạo hiện thực, là hệ thống các quan điểm, nguyên lý chỉ đạo việc tìm kiếm, xây dựng, lựa chọn và vận dụng các phương pháp. Nguyên lý thế giới quan và nhân sinh quan là quan trọng nhất, vì nó có tác dụng định hướng trong quá trình tìm tòi, lựa chọn và vận dụng phương pháp. Mỗi khoa học có phương pháp luận của mình. Do đó, phương pháp luận có nhiều loại: có phương pháp luận riêng chỉ dùng cho từng bộ môn khoa học nhất định; có phương pháp luận chung áp dụng được cho một số bộ môn khoa học và có phương pháp luận chung nhất, phổ biến nhất, đó là triết học.

Phương pháp là cách tiếp cận đến hiện thực, cách thức nghiên cứu các hiện

tượng của tự nhiên và xã hội. Nói cách khác, phương pháp là hệ thống các nguyên tắc điều chỉnh hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người, xuất phát từ các quy luật vận động của khách thể được nhận thức. Nó không phải là sự bịa đặt tùy tiện của con người, bởi hệ thống các nguyên tắc tạo nên nội dung của các phương pháp bao giờ cũng phải xuất phát từ các quy luật khách quan.

Cơ sở lý luận trực tiếp của phương pháp là những quy luật vận động của khách thể được diễn đạt dưới dạng lý luận. Lý luận được tóm tắt trong phương pháp, là hạt nhân của phương pháp, là cốt lõi mà từ đó hệ thống các nguyên tắc điều chỉnh được hình thành và tạo nên nội dung của các phương pháp.

Một mặt, phương pháp có nội dung khách quan được quyết định bởi đặc điểm của khách thể nghiên cứu; mặt khác, nó lại chỉ tồn tại ở trong đầu, trong ý thức, trong hoạt động có ý thức của con người chứ không tồn tại ở bên ngoài và độc lập với con người.

(*) Giáo sư, tiến sĩ. Viện Khoa học xã hội Việt Nam.

Khi chúng ta nói phương pháp là hệ thống các nguyên tắc điều chỉnh hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn, cần phải hiểu nguyên tắc là cơ sở của các tri thức, là quan điểm cơ bản của một lý thuyết hay của một tổ chức chính trị nào đó. Nguyên tắc không phải là sản phẩm của lý trí thuần túy, mà là sự khái quát đời sống hiện thực, khái quát kinh nghiệm. Ph.Ăngghen viết: “Các nguyên lý không phải là điểm xuất phát của sự nghiên cứu mà là kết quả cuối cùng của nó; những nguyên lý ấy không phải được ứng dụng vào giới tự nhiên và vào lịch sử loài người, mà được trừu tượng hóa từ giới tự nhiên và lịch sử loài người; không phải là giới tự nhiên và loài người phải phù hợp với các nguyên lý, mà trái lại các nguyên lý chỉ đúng trong chừng mực chúng phù hợp với giới tự nhiên và lịch sử”(1).

Trong các quan hệ và trong các lĩnh vực hoạt động, người ta thường dùng các nguyên tắc có ý nghĩa chỉ đạo, chẳng hạn: trong quan hệ hợp tác quốc tế có nguyên tắc cùng có lợi; trong việc tổ chức hợp tác xã có nguyên tắc tự nguyện; trong phân phối sản phẩm có nguyên tắc phân phối theo lao động và theo mức đóng góp vốn và nguồn lực khác vào sản xuất, kinh doanh; trong sinh hoạt đảng có nguyên tắc tập trung, dân chủ, v.v..

Yêu cầu của triết học hay cách tiếp cận triết học đối với văn hóa lãnh đạo và quản lý đòi hỏi phải vận dụng học thuyết triết học về *mối quan hệ giữa điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan*, trước hết là tuân theo *nguyên tắc khách quan*. Văn hóa lãnh đạo và quản lý đòi hỏi không được xuất phát từ ý muốn chủ quan, mà phải xuất phát từ đối tượng lãnh đạo và quản lý, không được bắt đối tượng phụ thuộc vào tư duy mà phải để

tư duy phụ thuộc vào đối tượng, không được gán cho đối tượng những sơ đồ chủ quan mà phải rút những sơ đồ ấy từ đối tượng. Đồng thời, cùng với việc tuân theo nguyên tắc khách quan, văn hóa lãnh đạo và quản lý còn đòi hỏi phải phát huy tính năng động, sáng tạo của chủ thể. Tính năng động, sáng tạo của chủ thể lãnh đạo và quản lý là điều kiện tất yếu để phát hiện bản chất của đối tượng. Nếu chủ thể lãnh đạo và quản lý chỉ đóng vai trò của người quan sát thụ động, người trực quan giản đơn đối với đối tượng, thì người đó chỉ có thể phản ánh một vài thuộc tính bên ngoài của đối tượng, mà những thuộc tính này không cho ta quan niệm về bản chất của đối tượng. Để phát hiện bản chất của đối tượng, cần phải tác động lên nó, đặt nó trong những mối liên hệ với điều kiện cụ thể.

Khi nghiên cứu văn hóa lãnh đạo và quản lý phải có *quan điểm lịch sử cụ thể* để thấy rõ văn hóa lãnh đạo và quản lý đã hình thành và phát triển trong hoàn cảnh nào, nó đã tiến triển ra sao qua các giai đoạn lịch sử và hiện nay nó đang tác động như thế nào đến đối tượng lãnh đạo và quản lý. V.I.Lênin viết: “Phương pháp của Mác trước hết là xem xét nội dung khách quan của quá trình lịch sử trong một thời điểm cụ thể nhất định, trong một hoàn cảnh cụ thể nhất định”(2). Đây là phương pháp rất quan trọng đã được V.I.Lênin nhấn mạnh như sau: “Điều quan trọng nhất của một sự nghiên cứu khoa học là không nên quên mối liên hệ lịch sử căn bản; là xem xét mỗi vấn đề theo quan điểm sau đây: Một hiện tượng

(1) C.Mác và Ph.Ăngghen. *Toàn tập*, t.20. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1994, tr.54.

(2) V.I.Lênin. *Toàn tập*, t.24. Nxb Tiến bộ, Mátxcova, 1981, tr.141.

nhất định đã xuất hiện trong lịch sử như thế nào, hiện tượng đó đã trải qua những giai đoạn phát triển chủ yếu nào, và đứng trên quan điểm của sự phát triển đó để xem xét hiện nay nó đã trở thành như thế nào”(3). Đó là những chỉ dẫn quan trọng về phương pháp nghiên cứu văn hóa lãnh đạo và quản lý ở nước ta.

Tiếp cận triết học đối với văn hóa lãnh đạo và quản lý còn đòi hỏi phải tôn trọng *nguyên tắc toàn diện*. Điều đó có nghĩa là đối tượng nghiên cứu, trong trường hợp ở đây là văn hóa lãnh đạo và quản lý, phải được xem xét trong mối liên hệ và quan hệ của nó. Cụ thể là mối quan hệ giữa chủ thể lãnh đạo và quản lý với đối tượng của lãnh đạo và quản lý, giữa văn hóa lãnh đạo với văn hóa quản lý, giữa văn hóa với sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước cũng như các mối quan hệ khác nữa. Yêu cầu về tính toàn diện hướng dẫn người nghiên cứu phải sưu tầm lượng thông tin về đối tượng ở mức nhiều nhất có thể có được và nhờ đó, tránh được sai lầm và phiến diện. Yêu cầu về tính toàn diện đòi hỏi khi xem xét đối tượng phải xem lại, đánh giá lại những quan niệm đã có về đối tượng, phải bổ sung những luận điểm mới, làm cho nó chính xác hơn, đầy đủ hơn, hoàn chỉnh hơn.

Tiếp cận triết học đối với văn hóa lãnh đạo và quản lý đòi hỏi phải vận dụng *nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn*, phải xem xét văn hóa lãnh đạo và quản lý từ cả góc độ lý luận lẫn góc độ thực tiễn.

Văn hóa lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam thể hiện ở đường lối chính sách, ở công tác tổ chức, tuyên truyền, ở vai trò gương mẫu của đảng viên, ở vai trò lãnh đạo của Đảng đối với toàn bộ sự

phát triển đất nước, trong đó có sự phát triển văn hóa và con người. Văn hóa quản lý của Nhà nước thể hiện ở công tác quản lý theo nghĩa rộng, trong đó có quản lý văn hóa, quản lý giáo dục nhằm mục tiêu phát triển văn hóa và đào tạo con người. Đặc biệt, Nhà nước có nhiệm vụ thể chế hóa đường lối, chính sách của Đảng thành Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước buộc mọi người phải tôn trọng và làm theo pháp luật. Nếu Nhà nước được xây dựng và hoạt động trong môi trường thật sự dân chủ thì sẽ thiết lập được văn hóa quản lý, văn hóa pháp luật và tạo điều kiện để mọi người được sống trong trật tự, kỷ cương, tự do, dân chủ và tôn trọng quyền con người. Muốn có văn hóa quản lý phải chuyển từ quản lý kế hoạch hóa tập trung, quan liêu bao cấp sang quản lý mới thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và nền kinh tế nhiều thành phần, kết hợp tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội. Văn hóa quản lý phải gắn liền với thực hiện dân chủ và tôn trọng pháp luật, pháp chế, kỷ cương xã hội, phát huy quyền làm chủ thực sự của nhân dân.

Khi bàn về văn hóa lãnh đạo và quản lý thường gắn với vai trò của các cá nhân nhà lãnh đạo và quản lý. Cá nhân ưu tú, lãnh đạo kiệt xuất là sản phẩm của thời đại, đại diện cho lợi ích và ý nghĩ của quần chúng, và chỉ những cá nhân như vậy mới được quần chúng công nhận là người lãnh đạo và quản lý thực sự của họ. Người lãnh đạo, quản lý thực sự tài năng và đức độ, xuất hiện đúng lúc bao giờ cũng có tác dụng thúc đẩy quần chúng phát triển mạnh mẽ; chắc chắn, đúng hướng, ít sai lầm và do đó, đạt được

(3) V.I.Lênin. *Sđđ.*, t.39, tr.78.

những thành quả tốt đẹp. Các nhà lãnh đạo và quản lý ưu tú, xuất sắc chẳng những đề ra được những tư tưởng lớn mà còn bằng tấm gương sáng của mình, lời nói hay đi đôi với việc làm tốt đã và đang thu hút hàng triệu, hàng triệu người noi theo. Ngược lại, cũng có những nhà lãnh đạo và quản lý gây tác hại rất lớn cho sự phát triển văn hóa và con người, như Hitle, Pôn-pốt, v.v. trước đây.

Muốn xem các nhà lãnh đạo và quản lý có văn hóa hay không phải xem xét họ sử dụng quyền lực như thế nào, nếu sử dụng quyền lực để phát triển đất nước, phục vụ nhân dân thì đó chính là lãnh đạo và quản lý có văn hóa, nếu sử dụng quyền lực để vun vén cho lợi ích cá nhân, gia đình, cậy quyền, cậy thế để quan liêu, hách dịch, tham nhũng thì đó là người lãnh đạo và quản lý vô văn hóa nhất. Do đó, muốn xây dựng văn hóa lãnh đạo và quản lý phải kiên quyết chống bệnh quan liêu, mệnh lệnh, ý thế cậy quyền, coi thường dân, ức hiếp dân, lợi dụng chức quyền để tham ô, hối lộ, ăn cắp, không giải quyết những oan ức của dân, v.v..

Nói về mối quan hệ giữa văn hóa và chính trị, bao gồm cả lãnh đạo và quản lý thì điều đó có nghĩa là văn hóa không phải là cái gì hoàn toàn độc lập với chính trị, đứng ngoài chính trị, mà là có mối quan hệ mật thiết với chính trị, văn hóa phải phục vụ chính trị, phục vụ việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, những mục tiêu chính trị. Nhưng đó chỉ là một mặt của vấn đề. Mặt khác, chính trị phải bao hàm văn hóa bên trong đó, văn hóa phải thấm sâu vào lãnh đạo và quản lý, lãnh đạo phải rất văn hóa, phải hàm chứa tinh thần văn hóa một cách đầy đủ nhất. Đó chính là tinh thần nhân bản, nhân đạo, nhân văn, tất cả vì con người. Tinh thần

đó phải được quán triệt trong sự lãnh đạo và quản lý.

Ở đây, người nghiên cứu văn hóa lãnh đạo và quản lý phải đụng chạm đến cả kinh tế và chính trị, văn hóa và xã hội, an ninh và quốc phòng, truyền thống và hiện đại, dân tộc và tôn giáo, đối nội và đối ngoại, v.v..., trong đó có cả những vấn đề rất nhạy cảm, không đơn giản và dễ dàng. Vì thế, người nghiên cứu cần phải chú ý thực hiện hai yêu cầu có liên quan chặt chẽ với nhau: *thứ nhất*, mạnh dạn thực hiện phương châm: "Nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, nói rõ sự thật"; *thứ hai*, trong nghiên cứu và sáng tạo khoa học, đặc biệt là khoa học xã hội, càng cần có sự mở rộng dân chủ, phát huy năng lực sáng tạo. Chống tệ độc đoán, độc quyền, độc tôn trong nghiên cứu khoa học xã hội. Khuyến khích tranh luận là tạo nguồn động lực thúc đẩy sự phát triển khoa học.

Con đường tìm tòi, khám phá trong khoa học không hề dễ dàng, bằng phẳng, mà khúc khuỷu, quanh co, đầy ẩn số. Do đó, không thể giản đơn đòi hỏi các nhà khoa học lúc nào cũng phải đưa ra những kết luận đúng. Trái lại, cần động viên, giúp đỡ họ tiếp cận chân lý. Chỉ có như vậy mới tránh được chủ nghĩa giáo điều, chủ nghĩa cơ hội, thái độ chủ quan, tự mãn trong nghiên cứu khoa học. Nếu có sự khác nhau trong nội dung của các ý kiến thì cũng nên coi đó là điều tất nhiên, là chuyện bình thường, là dấu hiệu lành mạnh, đáng mừng trong sinh hoạt khoa học. Để việc nghiên cứu văn hóa lãnh đạo và quản lý đạt kết quả tốt thì điều quan trọng là cần mở rộng dân chủ, tự do sáng tạo khoa học cho các nhà nghiên cứu để tài này. □