THỰC TIỄN ĐỔI MỚI VÀ NHỮNG YÊU CẦU ĐỐI VỚI CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CHỦ CHỐT

TRẦN NGỌC HIÊN(*)

Khẳng định những thành tựu mà công cuộc Đổi mới đạt được trong 20 năm qua, bài viết chỉ rõ những hạn chế và sai lầm đã xảy ra trong quá trình Đổi mới. Nguyên nhân của những hạn chế và sai lầm đó là do một bộ phận đội ngũ lãnh đạo, quản lý còn xa rời quan điểm chỉ đạo của Đại hội VI (1986) của Đảng là "nhìn thẳng vào sự thật, nói rõ sự thật". Nhu cầu nắm bắt thực tiễn, coi trọng thực tiễn, biết phân tích thực tiễn trở thành vấn đề thuộc về thế giới quan, nhân sinh quan và phương pháp luận của cán bộ lãnh đạo, quản lý, trước hết và quan trọng nhất là của cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị. Trong đó, những người lãnh đạo, quản lý công tác tổ chức, công tác giáo dục đào tạo nhân lực có vai trò và trách nhiệm hàng đầu. Đó là những nội dung chính mà bài viết tập trung phân tích làm rõ.

Sau 20 năm nhìn lại, công cuộc đổi mới được khởi động và phát triển, đạt được nhiều thành tựu. Thật ra những thành tựu ấy là nhờ quan điểm chỉ đạo "nhìn thẳng vào sự thật, nói rõ sự thật" của những người lãnh đạo chủ chốt của Đảng từ Đại hội VI (1986), được toàn Đảng và nhân dân ủng hộ. Mặt khác, cũng cần thấy rõ, những hạn chế và sai lầm trong quá trình đổi mới là do xa rời quan điểm chỉ đạo nói trên.

Đây là một vấn đề mà cuộc tổng kết 20 năm đổi mới đã không nhận thấy hết. Nếu Đại hội X không trở lại với quan điểm này một cách sâu hơn, toàn diện hơn thì những mục tiêu đề ra sẽ gặp nhiều trở ngại. Bởi vì, "*nhìn thẳng vào sự thật*" là luôn luôn coi trọng thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn, lấy thực tiễn làm thước đo để đánh giá hiệu quả hoạt động. Còn "*nói rõ sự thật*" là biết phân tích, đánh giá cả hai mặt của thực tiễn, không bị bệnh thành tích, danh lợi cá nhân che khuất. Chính vì vậy, nhu cầu nắm bắt thực tiễn, biết phân tích thực tiễn trở thành vấn đề thuộc về *thế giới quan, nhân sinh quan* và *phương pháp luận* của cán bộ lãnh đạo, quản lý, trước hết và quan trọng nhất là của cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị. Trong đó, những người lãnh đạo, quản lý công tác tổ chức, công tác giáo dục đào tạo nhân lực có vai trò và trách nhiệm hàng đầu.

Đối với các cơ sở đào tạo cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị thì vấn đề chất lượng hàng đầu của công tác là tạo ra những con người dám nhìn thẳng vào sự thật, biết phân tích thực tiễn. Chỉ trên cơ sở ấy thì việc vận dụng chuyên môn, nghiệp vụ mới đạt hiệu quả cao.

(*) GS., TS. Liên hiệp các hội khoa học -kỹ thuật Việt nam

Yêu cầu của thực tiễn đối với cán bộ lãnh đạo là sự vận dụng phương pháp luận khoa học của K. Marx: *Khi lịch sử đặt ra vấn đề gì thì nó cũng chuẩn bị những khả năng để giải quyết vấn đề ấy.*

Những *vấn đề* lịch sử đặt ra trong từng giai đoạn cũng như những *khả năng giải quyết* chúng, người cán bộ chỉ nhận biết được khi họ tôn trọng sự thật và biết phân tích những sự thật ấy. Những sai lầm vì chủ quan duy ý chí trong lãnh đạo đều do xa rời phương pháp luận ấy.

Lịch sử còn cho thấy rằng, phát hiện chân lý (hay quy luật) từ thực tiễn thường ở *một số cá nhân có tài năng,* còn vận dụng quy luật, thực hiện chân lý lại phải dựa vào *sức mạnh số đông.* Thắng lợi của bất kỳ cuộc cách mạng nào cũng đều là kết quả của những lãnh đạo tài năng kết hợp với phong trào quần chúng. Vì vậy, lấy chủ nghĩa tập thể (số đông) thay cho *vai trò cá nhân* hoặc dùng mệnh lệnh cá nhân lãnh đạo thay cho *phong trào quần chúng* đều sai lầm. Sẽ rất khó hiểu khi điều này xảy ra đối với những người lãnh đạo thường tự coi mình là người theo chủ nghĩa Marx?

I.Thực tiễn thời đại và dân tộc hiện nay đặt ra yêu cầu đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý

Khái niệm "thời đại hiện nay" hay thời đại mới là căn cứ vào những biến đổi sâu sắc và căn bản trong *phương thức sản xuất và kinh tế*, dẫn đến những biến đổi về mặt xã hội, chính trị và văn hóa. Dân tộc ta cũng đang trong quá trình biến đổi sâu sắc như vậy.

Nắm vững thực tiễn của thời đại không phải dừng lại ở biết nhiều thông tin, mà là nhận thức được *những xu thế* đang trở thành "tất yếu thép" chi phối các quan hệ quốc tế, sự phát triển của mỗi quốc gia và sự hoạt động của mỗi người lãnh đạo, quản lý.

Hiện nay, những xu thế thời đại đang vận động phát triển dưới những *hình thái quá độ, nghịch lý* biểu hiện sự xung đột giữa cái cũ và cái mới, giữa tương lai với quá khứ nên chỉ những người có tư duy biện chứng mới có khả năng phân tích. Cho đến nay, người ta thấy được những xu thế chủ yếu sau đây của thời đại hiện nay và cảm nhận được tác động của những xu thế đó ngày càng tăng đối với các dân tộc.

1. Kinh tế tri thức thay thế kinh tế công nghiệp và sự hình thành xu thế phát triển bền vững: những đòi hỏi đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt

Kinh tế công nghiệp dựa trên lực lượng sản xuất cơ khí *hình thành* và *phát triển* hơn 200 năm (giữa thế kỷ XVIII với cuộc cách mạng kỹ thuật đầu tiên, đến cuối thế kỷ XX) dưới hình thái kinh tế thị trường tư bản chủ nghĩa. Với động lực tạo lợi nhuận và tích lũy tư bản, CNTB đã thúc đẩy nền kinh tế công nghiệp lên đỉnh cao vào giữa thế kỷ XX, tạo ra những điều kiện cho sự ra đời lực lượng sản xuất mới dựa trên tri thức khoa học thay thế lực lượng sản xuất cơ khí kéo theo những biến đổi khá căn bản trong quan hệ sản xuất tư bản chủ nghĩa. Kinh tế tri thức thay thế kinh tế công nghiệp mới hơn hai thập kỷ nhưng thông qua đấu tranh, xung đột, đang làm thay đổi dần *định hướng phát triển kinh tế:* từ định hướng phát triển kinh tế chỉ vì lợi nhuận của các ông chủ sang định hướng *phát triển đồng thuận* giữa kinh tế - xã hội - môi trường. Người ta gọi định hướng mới là *phát triển bền vững.*

Sự thay đổi định hướng phát triển kinh tế ấy mang tính khách quan, bắt nguồn từ hai nhân tố cơ bản: *Một là,* sự phát triển kinh tế chỉ vì mục tiêu lợi nhuận dưới quan hệ sản xuất tư bản mấy trăm năm qua đã bất chấp vấn đề xã hội và môi trường, gây ra nhiều khủng hoảng sâu sắc về xã hội và sinh thái, đến mức tạo ra nguy cơ đối với sự tồn tại của loài người. *Hai là,* chỉ đến khi kinh tế tri thức ra đời mới có khả năng thực hiện sự phát triển đồng thuận giữa kinh tế với xã hội và môi

trường. Khả năng này không thể có trong *kinh tế công nghiệp,* dù dưới hình thức quan hệ sản xuất nào, như lịch sử thế kỷ XX cho thấy ở hai hệ thống kinh tế CNTB và CNXH.

Xu thế phát triển bền vững đang phát triển (thể hiện trong nhiều văn kiện quốc tế, nhiều tổ chức quốc tế UNDP, UNESCO, UNEP) trong cuộc đấu tranh với khuynh hướng phát triển phiến diện chỉ vì lợi nhuận, bỏ qua những đòi hỏi về mặt xã hội và môi trường.

Điều đáng chú ý là xu thế phát triển bền vững đang tạo ra một *lực lượng lao động mới* và *một thế hệ lãnh đạo, quản lý mới* trong doanh nghiệp, tập đoàn và trong hệ thống chính trị. Các tiêu chí về chất lượng sản phẩm, chất lượng môi trường, chất lượng nguồn nhân lực đã trở thành những tiêu chí của thương mại và đầu tư, của hội nhập kinh tế quốc tế. Những yêu cầu của xu thế phát triển bền vững cũng đã và đang làm thay đổi *nội dung giáo trình và phương pháp giáo dục - đào tạo* nguồn nhân lực.

Phát triển bền vững dựa trên kinh tế tri thức là cơ hội chưa từng có cho nước ta mà thời đại đem lại cho việc thực hiện *định hướng XHCN* và hiện thực hóa tư tưởng về CNXH. Nhìn theo quan điểm duy vật, sự phát triển bền vững sẽ là *cái mốc lịch sử* để loài người hoàn toàn thoát khỏi tính chất không tưởng về CNXH, để các Đảng Cộng sản cầm quyền vươn tới *vị trí cần có của họ,* nắm lấy khả năng đổi mới căn bản "mối quan hệ kép" (K. Marx) giữa con người với con người và giữa con người với tự nhiên, vốn là mục tiêu thực tế của CNXH.

Xu thế phát triển bền vững dựa trên kinh tế tri thức là xu thế chủ đạo của thời đại hiện nay. *Thực tiễn ấy đặt ra những yêu cầu gì đối với người lãnh đạo, quản lý chủ chốt ?*

Thứ nhất, nhìn thẳng vào mâu thuẫn: Việt Nam đang là *nước kém phát triển* nhưng lại thực hiện *định hướng XHCN*. Cần thấy rằng: chỉ trong thời đại hiện nay *mới có khả năng* giải quyết mâu thuẫn này. Khả năng đó là "đưa cả hai tay" (ý V. I. Lenin) mà nắm lấy *kinh tế tri thức* cả về mặt kinh tế và văn hoá, tức là đi theo con đường phát triển bền vững. Chỉ có vận dụng kinh tế tri thức (trước hết ở những lĩnh vực chủ yếu) một cách có hiệu quả thì chúng ta mới tiến tới năng suất lao động cao (tức là về số lượng); trên cơ sở ấy mới có thể phát triển định hướng XHCN (tức là chất lượng). Vận dụng quy luật về số lượng và chất lượng, V. I. Lenin đã chỉ ra rằng: suy đến cùng thì năng suất lao động là nhân tố quyết định thắng lợi của CNXH. Nếu cứ kéo dài khuynh hướng chạy theo số lượng như hiện nay (chỉ lo % tăng trưởng kinh tế) thì không bao giờ có định hướng XHCN trong thực tế.

Thứ hai, muốn nắm vững kinh tế tri thức và phát triển bền vững, người lãnh đạo, quản lý chủ chốt phải *đổi mới cách tiếp cận* lý luận Marx, trước hết là lý luận kinh tế chính trị để xây dựng kinh tế và nguồn nhân lực. Phải sớm chuyển từ nhận thức lý luận thực tiễn kiểu Stalin sang nhận thức kinh tế chính trị của bản thân Marx, trong đó Marx đã chỉ rõ rằng:

"Không một hình thái xã hội nào diệt vong trước khi tất cả những lực lượng sản xuất mà hình thái xã hội đó tạo địa bàn đầy đủ cho phát triển, vẫn chưa phát triển, và những quan hệ mới, cao hơn không bao giờ xuất hiện trước khi những điều kiện tồn tại vật chất của những quan hệ đó chưa chín muồi, trong lòng bản thân xã hội cũ" (1, T.13, tr.15).

Vận đụng quan điểm lý luận này vào Việt Nam, đòi hỏi Đảng ta phải một mặt khai thác đầy đủ những tiềm năng kinh tế hiện có, mặt khác phải tạo ra "những điều kiện tồn tại vật chất" cho quan hệ xã hội mới theo hướng XHCN. *Điều kiện tồn tại*

vật chất cho định hướng XHCN ở đây chính là kinh tế tri thức. Đổi mới cách tiếp cận lý luận Marx đòi hỏi những người lãnh đạo, quản lý và cả những người làm công tác giáo dục, đào tạo cán bộ thấm nhuần lời dặn của F. Engels:

"Toàn bộ thế giới quan của Marx, không phải là một học thuyết, mà là một phương pháp. Nó không đem lại những giáo điều có sẵn, mà đem lại những điểm xuất phát cho việc tiếp tục nghiên cứu và phương pháp cho sự nghiên cứu đó" (2, T.39, tr.545).

Thấm nhuần lời dặn này khi vận dụng vào thực tiễn cách mạng, V. I. Lenin đã chỉ ra rằng: chủ nghĩa Marx là học thuyết về sự phát triển.

Sau 20 năm đổi mới kinh tế, Đảng Cộng sản Việt Nam và những người lãnh đạo, quản lý đang đứng trước đòi hỏi *một bước đột phá* về lý luận, tư duy và phương pháp. Triển vọng công cuộc đổi mới như thế nào hoàn toàn phụ thuộc một cách quyết định việc đáp ứng đòi hỏi đó.

Thứ ba, thực sự *đổi mới tư duy và phương pháp* của người lãnh đạo, quản lý chủ chốt.

Dựa trên những thành tựu và phát minh khoa học (như máy tính điện tử điều khiển học, khoa học thông tin, khoa học hệ thống), nên quá trình chuyển từ kinh tế công nghiệp lên kinh tế tri thức cũng đã kéo theo quá trình chuyển *từ tư duy cơ giới lên tư duy hệ thống*. Trong kinh tế công nghiệp, người ta xem các quan hệ trong hệ thống kinh tế - xã hội là *quan hệ cơ giới* được thực hiện bằng phương trình toán học. Do đó có thể tìm lời giải các bài toán quản lý bằng toán học. Còn trong kinh tế tri thức, các bộ phận trong hệ thống không phải là bộ phận thực hành thụ động, mà có tính tự tổ chức, độc lập sáng tạo theo hướng mở có chủ đích. Nhờ đó mà các tương tác trong hệ thống tạo ra vòng phản hồi xuôi và ngược, đưa đến sự vận động phù hợp với thực tiễn luôn biến đổi và đặc biệt tạo ra *hiệu quả vượt trội* của hệ thống, chứ không phải là con số cộng của các bộ phận.

Tư duy hệ thống chính là biểu hiện tư duy biện chứng ở trình độ cao trong thời đại ngày nay. Vì vậy những người lãnh đạo, quản lý nếu không vươn tới tư duy hệ thống và phương pháp hệ thống trong hoạt động thì sẽ đánh mất vị trí, vai trò của mình. Cần sớm loại bỏ những tư duy và phương pháp theo cảm tính, theo "chủ nghĩa tập thể", theo cục bộ địa phương bất cứ ở cấp nào, bởi vì nó sẽ tạo ra môi trường tuỳ tiện, không kiểm soát được, đưa đến những tiêu cực và thoái hoá toàn hệ thống. Những người lãnh đạo và quản lý có thực sự đổi mới tư duy và phương pháp lãnh đạo, quản lý mới có thể chuyển từ tình trạng bị động đối phó liên miên, kém chất lượng và hiệu quả hiện nay sang thời kỳ chủ động, sáng tạo trong các cấp.

2. Cuộc phân công lao động mới trong nền kinh tế tri thức + toàn cầu hóa và xu thế biến đổi cơ cấu xã hội - dân cư: những đòi hỏi đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt

Mấy trăm năm qua, cuộc phân công lao động lớn trong nền công nghiệp cơ khí đã tạo ra diện mạo cơ cấu xã hội - giai cấp hoàn toàn khác cơ cấu xã hội trong nền kinh tế nông nghiệp thủ công.

Cũng như vậy, cuộc phân công lao động mới trong nền kinh tế tri thức và toàn cầu hoá cũng đang đưa đến một cơ cấu xã hội mới. Nhận rõ xu thế này những người lãnh đạo, quản lý mới có chính sách xã hội đúng, tạo ra động lực cơ bản cho toàn bộ công cuộc đổi mới.

a. Đặc điểm phân công lao động trong nền kinh tế tri thức và những biến đổi cơ cấu xã hội dân cư

Trước đây, phân công lao động xã hội, dựa trên đòi hỏi của công nghiệp cơ khí.

Ngày nay phân công lao động lại dựa trên sự phát triển của tri thức. Dự báo của K. Marx "khoa học trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp" đã thành hiện thực. Nền kinh tế tri thức phát triển đến đâu thì lao động trí tuệ thay thế dần lao động cơ bắp, lao động máy móc đến đó. Xu thế toàn bộ lao động được tri thức hoá đang tác động mạnh mẽ trong quá trình phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nó đánh dấu một giai đoạn phát triển mới của cộng đồng và mỗi cá nhân. Tác động về mặt xã hội của xu thế này thể hiện quá trình xóa bỏ dần khoảng cách mà lịch sử để lại *giữa lao động chân tay và lao động trí óc*, xóa bỏ dần khoảng cách *giữa lao động sản xuất trực tiếp và lao động lãnh đạo, quản lý.* Với thời gian, tác động đó làm cho đội ngũ lao động được tri thức hoá, xã hội sẽ trở thành kết cấu của những bộ phận lao động tri thức, khi kinh tế tri thức hoàn toàn thay thế kinh tế công nghiệp truyền thống.

Xu thế mới nói trên đang thể hiện trong các quá trình sau:

Thứ nhất, quá trình phân hoá các giai cấp trong xã hội, kể cả giai cấp công nhân và giai cấp tư sản. Sự phân hoá này bắt đầu từ khi ra đời *hình thức Công ty Cổ phần* bao gồm những người lao động. Số lượng các Công ty Cổ phần mà cổ đông là công nhân chiếm trên 50% tổng số vốn ngày càng tăng. Đồng thời nhiều "xí nghiệp công nhân tự quản" với số vốn đều là của người lao động đã xuất hiện trong nền kinh tế TBCN (đến cuối thế kỷ XX, các hình thái của sở hữu tập thể lao động đã chiếm 10% trong cơ cấu kinh tế các nước tư bản phát triển). Trong các công ty trên, người công nhân đã tham gia quản lý doanh nghiệp, được hưởng cổ tức. Năng suất tăng đi đôi với tăng thu nhập đã tạo ra động lực mới, có cách nhìn mới so với số công nhân chỉ làm công ăn lương. Bộ phận công nhân cơ khí truyền thống hiện chỉ còn trên dưới 10% lực lượng lao động xã hội.

Thực tế là, giai cấp công nhân ngày nay đã khác giai cấp công nhân các thế kỷ trước. Sự phát triển này của thực tiễn đã làm cho phong trào cộng sản, công đoàn bảo thủ ngày càng đuối sức và suy thoái.

Thứ hai, đi đôi với quá trình phân hoá nói trên, là *quá trình tập hợp những người lao động tri thức* ở tất cả các ngành các công việc khác nhau trong nền kinh tế thành *bộ phận khá giả* đông đảo của xã hội (còn gọi là tầng lớp trung lưu). Đây là lực lượng sản xuất chủ yếu của kinh tế tri thức, bao gồm công nhân, nhà khoa học và công nghệ, nhà quản lý, chuyên gia các lĩnh vực... là những người tạo ra của cải vật chất và văn hoá của xã hội. Họ có mức sống vật chất và văn hoá cao, có thế giới quan, nhân sinh quan phù hợp với thời đại hiện nay.

Bên cạnh bộ phận dân cư khá giả là bộ phận dân cư nghèo do không theo kịp yêu cầu của kinh tế tri thức, chỉ làm lao động phụ và được trợ cấp xã hội. Còn bộ phận giàu hiện nay chủ yếu là các chủ đầu tư và quản lý trong kinh tế tri thức.

Quá trình biến đổi cơ cấu xã hội còn thể hiện ở sự ra đời đông đảo các *tổ chức ngoài nhà nước* (NGO) thuộc nhiều lĩnh vực, có vai trò ngày càng tăng trong phát triển xã hội; bổ sung kịp thời cho những khiếm khuyết của quản lý nhà nước, thể hiện phương hướng phát triển "Nhà nước nhỏ, xã hội lớn". Trong các NGO, vai trò ngày càng tăng là các hiệp hội khoa học công nghệ và hiệp hội doanh nghiệp.

Thứ ba, quá trình phát triển con người (cá nhân) theo hướng tự do, toàn diện hơn được thúc đẩy bởi nhu cầu kinh tế tri thức, nhu cầu phát triển bền vững của xã hội mới. Dự báo của K. Marx, F. Engels trong *Tuyên ngôn Đảng Cộng sản*, coi xã hội tương lai là xã hội "trong đó sự phát triển

tự do của mỗi người là điều kiện cho sự phát triển của mọi người" đang nảy mầm trong thời hiện đại.

Nhu cầu phát triển của mỗi cá nhân là mơ ước của nhiều danh nhân trong các thế hệ trước. Nhưng chỉ đến giai đoạn kinh tế thị trường thì mới hình thành mối *quan hệ giữa cá nhân và cộng đồng* tạo ra động lực phát triển kinh tế - xã hội. Những nhân tài về khoa học và công nghệ, về lãnh đạo quản lý, về văn học nghệ thuật đã xuất hiện ngày càng nhiều trong *môi trường xã hội hoá* kinh tế - xã hội. Đúng như Albert Einstein đã nói: "Chỉ cá thể đơn lẻ mới có thể tư duy và qua đó tạo ra những giá trị mới cho xã hội, vâng, thậm chí đề ra những quy phạm đạo đức mới để đời sống cộng đồng hướng theo. Nếu không có những cá thể sáng tạo, suy nghĩ và phán xét độc lập, thì sự phát triển lên cao của xã hội là khó tưởng tượng; cũng như vậy, một cá thể đơn lẻ sẽ không thể phát triển nếu thiếu mảnh đất dinh dưỡng của cộng đồng" (3, tr.24).

b. Thực tiễn biến đổi cơ cấu xã hội - giai cấp do tác động của kinh tế tri thức đang đặt ra những vấn đề gì đối với người lao động, quản lý chủ chốt?

Có thể khẳng định rằng, chỉ đến thời đại hiện nay thì tư tưởng về CNXH khoa học mới tìm thấy *cơ sở xã hội của chính mình*. (Đây cũng là nguyên nhân về mặt xã hội của sự kết thúc CNXH ở Liên Xô do chưa xây dựng được cơ sở kinh tế, cơ sở xã hội phù hợp).

Việt Nam phát triển theo định hướng XHCN nên chịu tác động trực tiếp của xu thế biến đổi cơ cấu xã hội - giai cấp nói trên. Người lãnh đạo, quản lý chủ chốt phải chủ động nắm lấy xu thế này và vận dụng phù hợp với mỗi nấc thang phát triển kinh tế thị trường.

Thứ nhất, phải đổi mới tư duy về mặt xã hội - chính trị, vượt ra khỏi những nhận thức giáo điều sách vở vốn chỉ phù hợp với giai đoạn trước. Phải nhận rõ *mối quan hệ* giữa biến đổi kinh tế với biến đổi xã hội trong thời đại hiện nay. Đặc biệt, cần có thái độ đúng về *vai trò cá nhân* trong quan hệ với phát triển cộng đồng, khắc phục tư tưởng "chủ nghĩa tập thể", coi thường vai trò và trách nhiệm cá nhân.

Thứ hai, thừa nhận sự phân hoá - phát triển của giai cấp công nhân hiện nay và xu hướng liên kết giữa *công nhân với trí thức* nhằm tạo động lực cho phát triển bền vững. Chỉ trên cơ sở liên kết công nhân với trí thức thì mới có thể làm lợi cho nông dân, cho dân tộc.

Thứ ba, phát huy ngày càng đầy đủ vai trò của các *tổ chức ngoài nhà nước* - người đại diện cho quyền lợi các bộ phận khác nhau của nhân dân, bằng thực hiện quy chế dân chủ, bình đẳng để hướng nhân dân vào thực hiện đường lối phát triển. Đối với các tổ chức quần chúng có lịch sử ra đời từ giai đoạn kháng chiến cần đổi mới thực sự về nhận thức và tổ chức, ra khỏi quá trình hoạt động như một cơ quan hành chính. Vấn đề xây dựng bộ luật xã hội dân sự là cần thiết (chứ không phải Luật về Hội) nhằm sớm tạo ra quan hệ tương tác hai chiều trong hệ thống chính trị hướng tới hình thành xã hội dân chủ thực sự.

(còn nữa)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. K.Marx và F. Engels, Toàn tập. H.: Chính trị quốc gia, 1993.
2. K. Marx và F. Engels, Toàn tập. H.: Chính trị quốc gia, 1999.
3. "Thế giới" như tôi thấy. H.: Tri thức, 2005.