

## VỀ XÂY DỰNG VĂN HÓA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM

ĐỖ MINH CƯỜNG (\*)

*Các quá trình và quyết định lãnh đạo, quản lý có nhân tố hay khía cạnh văn hóa của nó. Văn hóa lãnh đạo, quản lý là một vấn đề còn mới mẻ và phức tạp, tác động tới nhiều chiều cạnh, thứ bậc và lịch sử của các chủ thể và khách thể hoạt động có liên quan ở nước ta. Trong phạm vi bài viết này chúng tôi xin trình bày khái quát ba vấn đề chính: (1) bàn về khái niệm văn hóa lãnh đạo, quản lý; (2) nêu một số điểm yếu trong thực trạng vấn đề này và (3) kiến nghị quan điểm, phương hướng xây dựng nền văn hóa lãnh đạo, quản lý tốt đẹp của nước ta.*

### 1. Về khái niệm văn hóa lãnh đạo, quản lý

Khái niệm văn hóa lãnh đạo, quản lý phụ thuộc vào quan điểm của chúng ta về văn hóa. Vì hiện nay có hàng trăm định nghĩa khác nhau về văn hóa nên việc xác định thế nào là văn hóa lãnh đạo, quản lý trở nên khá phức tạp. Tựu trung lại, theo chúng tôi, có bốn quan niệm chính sau đây:

(1) Quan điểm rất hẹp coi văn hóa là các hoạt động và lĩnh vực văn hóa nghệ thuật- văn nghệ. Quan điểm này không lý giải được cái văn hóa ngoài lĩnh vực văn nghệ như các quá trình và hoạt động lãnh đạo, quản lý mà chúng ta cần nghiên cứu.

(2) Quan điểm rất rộng coi văn hóa là “phương thức sinh hoạt” là lối sống của một cộng đồng người, bao gồm cả

giá trị và không phải là giá trị, điều quan trọng là có sự khác biệt đặc thù với cộng đồng, dân tộc khác.

(3) Quan điểm rộng nhấn mạnh đặc tính giá trị của văn hóa, bao gồm cả giá trị vật chất (vật thể) và tinh thần (phi vật thể) song thiên về giá trị tinh thần; quan điểm này nhấn mạnh tới chức năng điều chỉnh cộng đồng của văn hóa theo một hệ thống giá trị chân, thiện, mỹ làm cho cuộc sống của con người tốt đẹp và phát triển hài hòa hơn.

(4) Quan điểm thứ tư kết hợp cả hai cách tiếp cận trên (2 và 3), nhìn văn hóa từ quan điểm rất rộng đồng thời nhấn mạnh tới đặc tính giá trị, văn minh và chức năng điều chỉnh cộng đồng của văn

(\*) TS., Ban Tổ chức Trung ương.

hóa. Đây chính là cách tiếp cận, quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Theo Người, văn hóa – theo nghĩa rộng nhất - “là sự tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với những biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh ra nhằm thích ứng những nhu cầu đời sống và đòi hỏi của sự sinh tồn” (1, T.3, tr. 431). Đồng thời, Người luôn nhấn mạnh tới chức năng điều chỉnh, tổ chức cộng đồng theo giá trị và văn minh của văn hóa: nó phải trở thành bó đuốc soi đường cho quốc dân đi, nó có chức năng vun trồng nhân cách của con người nên chúng ta phải rất coi trọng nhiệm vụ “trồng người”... Đây là quan điểm chủ đạo mà chúng tôi sử dụng khi nghiên cứu vấn đề văn hóa lãnh đạo, quản lý.

Tiêu chuẩn, hệ tiêu chí để nhận biết, đánh giá về hoạt động, hành vi hay hệ thống văn hóa cũng cần được làm rõ. Con người là chủ thể của văn hóa song không phải bất kỳ cái gì con người làm ra đều là văn hóa. Dù không mong muốn song cuộc sống của chúng ta vẫn còn những hành động, hành vi vô văn hóa, thiếu văn hóa hay còn được gọi là văn hóa dưới chuẩn, “văn hóa dưới văn hóa” (xem: 2), cái na ná giống văn hóa nhưng không phải là văn hóa. Theo chúng tôi, được gọi là văn hóa (tồn tại dưới hình thức vật thể, phi vật thể) khi nó có các tính chất hay tiêu chí sau đây:

*Một là*, tính cộng đồng. Văn hóa là khuôn mẫu điều chỉnh hành vi của một cộng đồng người, vượt qua khuôn khổ của hành vi của một vài cá nhân; dù tốt hay dù xấu, thúc đẩy hay kìm hãm với sự phát triển của xã hội hiện tại, văn hóa là cái được cộng đồng chấp nhận và ứng xử theo một cách tự nhiên. Nó gồm

các thói quen, tập tục, lễ nghi, tôn giáo, tư tưởng, giá trị... tác động tới tâm lý, hành vi của một khối đông người theo cách mặc nhiên, ngầm định, có tính đồng hóa rất rộng. Sự mạnh hay yếu của một nền văn hóa tổ chức là phụ thuộc vào mức độ, cường độ của sự tác động này, trước hết là phụ thuộc vào vai trò của người lãnh đạo tinh thần thực hiện vai trò truyền bá, giáo dục văn hóa cho cộng đồng đó.

*Hai là*, tính đặc thù, bản sắc. Người ta có lý khi ví văn hóa như một “tấm thẻ căn cước” của một tổ chức hay một tộc người, dân tộc. Văn hóa tạo ra sự đa dạng, khác biệt giữa các chủ thể văn hóa khác nhau đồng thời cũng tạo ra sự đồng thuận, thống nhất trong lối ứng xử, lối sống nội bộ cộng đồng làm chủ thể mỗi nền văn hóa. Tuy vậy, tính đặc thù, bản sắc của các nền văn hóa cũng không thủ tiêu những đặc tính chung nhất của con người là tính nhân loại.

*Ba là*, tính ổn định và bảo thủ. Văn hóa cũng được ví như “bộ gien” bảo tồn lối sống và cách ứng xử của cộng đồng trong quá trình tồn tại và phát triển của nó. Văn hóa tạo sự truyền nối, “di truyền xã hội” giữa các thế hệ người nhưng mặt khác, nó có thể tạo ra những lực cản mạnh và bền vững đối với sự đổi mới, mặc dù - cũng như mọi thứ trên đời - nó không thể không biến đổi khi cuộc sống đã thay đổi.

*Bốn là*, tính giá trị, tinh hoa, vai trò tích cực của văn hóa. Đây là đặc tính và tiêu chuẩn quan trọng nhất để nhận diện và đánh giá một nền văn hóa cũng như tính chất của nó. Bản chất của văn hóa là hiện thực hóa cái văn, là đưa cái đẹp vào cuộc sống và hoạt động, là “chế

tạo theo quy luật của cái đẹp” của con người – K. Marx. Cái văn hay cái nhân văn, cái đẹp theo nghĩa rộng ở đây là một hệ thống các giá trị chân- thiện- mỹ có tác dụng điều chỉnh hành vi của các cá nhân và tổ chức đời sống cộng đồng. Quan điểm “văn hóa không tốt cũng không xấu” sẽ phủ nhận vai trò, chức năng định hướng giá trị, giáo dục của văn hóa. Đúng là một nền văn hóa nào cũng có tính hai mặt nhưng tính ưu trội, vai trò chủ đạo của nó thường vẫn thuộc về yếu tố tinh hoa hiện thân của các giá trị mà một cộng đồng, dân tộc sáng tạo ra. Nói đến văn hóa lãnh đạo là phải nói đến yếu tố hay tính chất đầu tiên của nó là hệ thống các giá trị và chuẩn mực hành vi có vai trò tạo ra và định hướng sự phát triển, tương thích với nền văn minh đương đại của thế giới.

Một hệ thống (nền) văn hóa tổ chức nào thường cũng có đủ cả bốn tính chất trên đây. Đó cũng là một quan điểm chuẩn tắc về văn hóa mà chúng ta cần cố gắng đạt tới. Tuy nhiên, trong thực tế đời sống, người ta còn dùng quan điểm thực chứng để gọi các sự vật, hiện tượng tiêu cực có (1) tính cộng đồng, (2) đặc thù và (3) bền vững là văn hóa. Ví dụ, “văn hóa phong bì”, “văn hóa hợp liên miên”, văn hóa lấn chiếm hè phố, vượt đèn đỏ... đang tồn tại ở nước ta hiện nay. Các sản phẩm trên có tính văn hóa nhưng chưa hẳn là văn hóa ; nó chưa phải là các giá trị đại diện cho tinh hoa văn hóa của dân tộc và nhân loại. Nói khác đi, đó là thứ văn hóa dưới chuẩn, “văn hóa dưới văn hóa”. Vì vậy, từ phương diện khoa học, không nên nhầm lẫn hay đồng nhất cái có tính văn hóa (có 1 đến 3 tính chất trên) với cái văn

hóa - cái có đầy đủ cả 4 tính chất trên tạo thành một hệ thống sống, hoạt động của con người.

Lãnh đạo, quản lý là việc sử dụng quyền lực và uy tín của chủ thể tác động tới khách thể nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức. Lãnh đạo, quản lý đều có bốn chức năng cơ bản chung là hoạch định, tổ chức, lãnh đạo (dẫn dắt, chỉ huy hay điều hành và thúc đẩy) và kiểm soát. Hiện nay, người ta có xu hướng nhấn mạnh tới sự khác nhau và coi vai trò lãnh đạo (leadership) cao hơn vai trò của quản lý (management). Lãnh đạo là vạch ra mục tiêu và đường lối cho tổ chức còn quản lý là đảm bảo cho việc thực hiện được mục tiêu đó. Công việc lãnh đạo phải đảm bảo được 3 yếu tố: (1) khả năng tạo tầm nhìn, (2) khả năng truyền cảm hứng, động lực hoạt động và (3) khả năng quy tụ, tập hợp quần chúng đi theo. Hiểu một cách đơn giản, nhà lãnh đạo là người có khả năng tạo ra tầm nhìn cho một tổ chức hay một nhóm và biết sử dụng quyền lực của mình để gây ảnh hưởng cho những người đi theo thực hiện tầm nhìn đó. Nói một cách đơn giản, văn hóa lãnh đạo, quản lý là văn hóa trong lãnh đạo, quản lý và văn hóa nghề của những người làm công việc này ở một nước. Có thể định nghĩa văn hóa lãnh đạo, quản lý như sau:

Văn hóa lãnh đạo, quản lý là phương thức hoạt động lãnh đạo và quản lý có tính cộng đồng, đặc thù, bền vững, tính giá trị của con người và tổ chức; có vai trò là nền tảng tinh thần, vừa là mục tiêu, động lực của các hoạt động và quá trình lãnh đạo, quản lý phát triển kinh tế- xã hội của nước ta.

## 2. Văn hóa lãnh đạo, quản lý của Việt Nam – một số điểm yếu

Văn hóa lãnh đạo, quản lý bị quy định bởi hoàn cảnh, điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của mỗi nước và chịu sự tác động, ảnh hưởng của giao lưu văn hóa và kinh tế với thế giới. Hiến pháp Việt Nam quy định Đảng Cộng sản là lực lượng duy nhất lãnh đạo Nhà nước và xã hội. Quyền lực chính trị của đất nước được tổ chức theo nguyên tắc: Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ. Nhân dân là lượng đông đảo nhất trong xã hội và là chủ thể tối cao của tất cả quyền lực lãnh đạo, quản lý có tính chính trị. Nhân dân trực tiếp thực hiện một phần quyền lực chính trị của mình – hình thức dân chủ trực tiếp - và công việc tự quản cộng đồng còn một phần khác thì ủy quyền, trao trọng trách cho Đảng và Nhà nước làm công việc lãnh đạo, quản lý phát triển đất nước. Sứ mệnh của các chủ thể lãnh đạo, quản lý ở nước ta là phục vụ nhân dân và vì sự phát triển của dân tộc.

Vì vậy, có thể nói, biểu hiện tập trung của văn hóa lãnh đạo, quản lý của Việt Nam là trong công tác lãnh đạo của Đảng, công tác quản lý của Nhà nước và hoạt động của thống chính trị - có cấu trúc gồm “ba khối, bốn cấp”<sup>(\*)</sup>. Bên cạnh đó, trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, văn hóa lãnh đạo,

quản lý còn được hình thành và phát triển trong khu vực kinh tế dân doanh, trong các doanh nghiệp. Giai đoạn hiện nay nước ta đang thực hiện nhiệm vụ trung tâm là phát triển kinh tế nên kết quả, hiệu quả hoạt động của hệ thống doanh nghiệp và nền kinh tế là thước đo cơ bản về năng lực lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị. Lĩnh vực hoạt động kinh tế, kinh doanh cũng là nơi sớm xuất hiện những tư tưởng và phương thức lãnh đạo, quản lý mới, có tính sáng tạo và hiệu quả cao, có tác động tích cực đối với việc phát huy, đổi mới văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý ở nước ta là một khái niệm có ngoại diên rộng lớn, đa dạng, được thể hiện trong các hình thức, lĩnh vực và phạm vi hoạt động chính sau đây:

- Phân theo cơ cấu chính trị- xã hội, bao gồm (1) trong hệ thống chính trị có (a) các cơ quan Đảng, (b) trong các cơ quan Nhà nước, (c) trong Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị- xã hội; (2) trong khu vực xã hội dân sự, bao gồm các hội, đoàn thể quần chúng, tổ chức phi chính phủ (NGO), khối doanh nghiệp dân doanh, doanh nghiệp có vốn nước ngoài; (3) trong các tổ chức của khu vực và thế giới mà nước ta tham gia.

- Phân theo các lĩnh vực hoạt động chính của xã hội: kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa, ngoại giao, quốc phòng, an ninh,...

- Văn hóa lãnh đạo, quản lý trong công tác tổ chức, cán bộ: thông qua hoạt động, mối quan hệ của thể chế, bộ máy và đội ngũ cán bộ, công chức; qua các

<sup>(\*)</sup> GS. Tô Duy Hợp có lẽ là người đầu tiên khái quát về cấu trúc của hệ thống chính trị nước ta bằng bốn từ “ba khối, bốn cấp” khi tham gia Chương trình KX. 10: ba khối gồm: Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội khác; bốn cấp gồm: cấp trung ương và ba cấp địa phương (tỉnh-thành phố, huyện- quận và cấp cơ sở: xã – phường- thị trấn).

tấm gương, danh nhân và nhân tài về lãnh đạo, quản lý.

- Văn hóa lãnh đạo, quản lý qua nhân cách của chủ thể và mối quan hệ giữa chủ thể- khách thể- môi trường.

- Văn hóa lãnh đạo, quản lý thông qua hành vi và kết quả hoạt động của tổ chức; qua năng lực thực hiện các chức năng, nhiệm vụ và kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Văn hóa lãnh đạo, quản lý theo bình diện lịch sử: quá khứ- hiện tại- tương lai hay truyền thống và hiện đại.

- Văn hóa lãnh đạo, quản lý từ góc độ quản trị học, giá trị học, kỹ thuật phân tích điểm mạnh, điểm yếu v.v...

Trong các bình diện, cấp độ và lĩnh vực trên thì quan trọng nhất là sự lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị; của Đảng và Nhà nước từ cấp trung ương trở xuống. Nếu nói đến xây dựng, phát huy văn hóa chính trị thì trung tâm của vấn đề này là hệ thống chính trị nước ta. Văn hoá lãnh đạo, quản lý thể hiện tập trung trong phương thức hoạt động, sinh hoạt của Đảng cầm quyền, qua tấm gương của các cá nhân lãnh tụ và người đứng đầu các tổ chức công quyền. Đổi mới văn hóa lãnh đạo, quản lý ở đây là một nguyên nhân cơ bản tạo ra sự phát triển bền vững, có bản sắc của xã hội Việt Nam.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý ở nước ta có sự khác nhau về nội dung, hình thức, hiệu quả và giá trị của nó qua các thời kỳ và giai đoạn lịch sử dân tộc. Những tư tưởng, lý luận, kinh nghiệm, bài học lịch sử của dân tộc ta về lãnh đạo, quản lý là những tri thức, giá trị quý giá cho việc thực hành công tác cũng như cho

việc xây dựng môn khoa học này ở nước ta hiện nay.

Đánh giá một cách khái quát từ góc độ văn hóa học có thể nhận ra những điểm mạnh và điểm yếu trong văn hóa lãnh đạo, quản lý của Việt Nam. Sau đây xin mạo muội chỉ nêu ra một số điểm yếu có tính văn hóa trong phương thức lãnh đạo, quản lý của nước ta hiện nay:

a. Tiềm năng, nguồn lực lãnh đạo, quản lý của nước ta không nhỏ và yếu; dân tộc Việt Nam có một truyền thống nhiều nghìn năm lịch sử, giàu tính anh hùng, sáng tạo, tập trung trong lĩnh vực chiến tranh bảo vệ Tổ quốc; những nhà lãnh đạo vĩ đại nhất là những lãnh tụ anh hùng giải phóng dân tộc. Nhưng trong giai đoạn hiện nay, phương thức hoạt động cùng các giá trị tinh hoa của truyền thống anh hùng này chưa phát huy được trong phát triển kinh tế và hoạt động kinh doanh. Chúng ta chưa xây dựng được một nền văn hóa lãnh đạo, quản lý đẹp và mạnh phù hợp với thời kỳ hòa bình và hội nhập quốc tế và cũng chậm tiếp thu những thành tựu, giá trị tinh hoa của văn hóa lãnh đạo, quản lý thế giới.

b. Nhận thức về lãnh đạo, quản lý và nhiều vấn đề có liên quan trong xã hội còn có sự khác biệt về quan điểm, trình độ và cơ sở văn hóa nên chưa tạo ra sự đồng thuận và sức mạnh của một hệ thống. Chúng ta vừa thiếu một cơ chế pháp lý hữu hiệu vừa thiếu các triết lý, hệ thống giá trị, chuẩn mực hành vi và niềm tin xã hội... để công tác lãnh đạo, quản lý thể hiện hết vai trò văn hóa của nó đối với sự phát triển của đất nước. Trong khi đó, các yếu tố lỗi thời,

tiêu cực của văn hóa dân tộc truyền thống có chiều hướng tiếp tục gia tăng ảnh hưởng, khuyến khích sự hồi phục, phát triển của thói quen người lãnh đạo, quản lý sử dụng công quyền và địa vị để giành lợi ích cá nhân, gia đình, phe nhóm; tệ “một người làm quan cả họ được nhờ”, nạn kết bè, kéo cánh, tư tưởng cục bộ, địa phương, cơ chế “xin-cho”...vẫn di tồn những “sức mạnh ghê gớm” của nó.

c. Tư tưởng coi trọng tập thể, coi nhẹ cá nhân đã và đang cản trở việc thực hiện nhiệm vụ nêu cao vai trò và trách nhiệm của cá nhân trong các cơ quan công quyền, nhất là của người đứng đầu trong tập thể lãnh đạo. Chúng ta còn thiếu và yếu về văn hóa danh nhân trong lĩnh vực hoạt động lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị.

d. Thể chế, tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của hệ thống chính trị đã qua nhiều lần chỉnh đốn, sắp xếp lại song vẫn còn cồng kềnh, mang nặng tính quan liêu, giáo điều, chậm thích nghi và đổi mới; cơ chế hoạt động chưa rõ thẩm quyền và trách nhiệm, chưa tạo điều kiện thuận lợi, phát huy được các sáng kiến và năng lực của các chủ thể và khách thể lãnh đạo, quản lý ở tất cả các cấp, các ngành và các địa phương, tổ chức, doanh nghiệp.

e. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành... nhìn chung còn thiếu tính chuyên nghiệp, yếu về năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, chưa ngang tầm với công việc và nhiệm vụ trong tình hình mới. Chúng ta còn những yếu kém có tính văn hóa trong chế độ tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ cán bộ, trước hết là bộ phận cán

bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị. Nhìn chung, các tổ chức công quyền chưa bố trí, sử dụng được người tài đức, nhất là những nhân tài trẻ tuổi, làm công việc lãnh đạo.

### **3. Phác thảo phương hướng xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý của nước ta giai đoạn chủ động hội nhập quốc tế**

Vấn đề này sẽ không tránh khỏi sự tranh cãi xung quanh câu hỏi: nước ta có nên văn hóa lãnh đạo, quản lý hay chưa? mô hình, đặc điểm của nó như thế nào? Nhận diện, định vị một nền văn hóa, nhất là nền văn hóa chuyên ngành chưa phát triển đầy đủ như lĩnh vực lãnh đạo - quản lý là một công việc phức tạp, đòi hỏi phải có sự nghiên cứu và khảo sát công phu.

Chúng tôi cho rằng nước ta đã có một nền văn hóa lãnh đạo, quản lý có truyền thống hàng nghìn năm nhưng đến nay chưa hoàn thiện, chưa đạt trình độ phát triển cao và cũng chưa được phát huy đầy đủ giá trị, sức mạnh của nó trong đời sống. Vấn đề hiện nay là cần tiếp tục xây dựng hoàn thiện và phát huy văn hóa lãnh đạo, quản lý Việt Nam vào thực tiễn phát triển kinh tế-xã hội của nước ta trong thời kỳ phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế. Chúng tôi xin nêu ra một số quan điểm và phương hướng giải quyết vấn đề trên như sau:

*Một là*, thực hiện việc nghiên cứu, tổng kết về văn hóa lãnh đạo, quản lý truyền thống của dân tộc và sự vận dụng, thay đổi nó trong thực tiễn lãnh đạo, quản lý đất nước của Đảng ta. Cần tiếp tục nghiên cứu, tổng kết thực tiễn các yếu tố văn hóa trong phương thức và

nội dung lãnh đạo của Đảng ta (còn được gọi là văn hóa Đảng) trong thời kỳ đổi mới. Các kinh nghiệm, bài học lịch sử, giá trị văn hóa rút ra từ sự nghiên cứu trên sẽ có giá trị lý luận và thực tiễn không thể bỏ qua đối với các chủ thể làm lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay cũng như trong sự nghiệp đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ này trong tương lai.

- Tiếp tục nghiên cứu, thực hiện thể chế hóa và hiện thực hóa quan điểm Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ trong điều kiện nước ta hiện nay. Xây dựng văn hóa lãnh đạo của Đảng trở thành tấm gương, hình mẫu cho việc phát triển văn hóa lãnh đạo, quản lý của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh: Đảng là đạo đức, là văn minh; cán bộ, đảng viên của Đảng phải là chiến sỹ tiên phong, con người mẫu mực trong sự nghiệp phát triển đất nước- xã hội với các mục tiêu chính là dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

*Hai là*, xây dựng đồng bộ các yếu tố của văn hóa tổ chức và văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, các cơ quan sử dụng ngân sách nhà nước và các doanh nghiệp ; trong quá trình thực hành công việc, xây dựng văn hóa ứng xử, môi trường nhân văn của đội ngũ cán bộ, công chức, lãnh đạo các tổ chức và doanh nghiệp. Sử dụng các giải pháp phù hợp, có hiệu quả trong công tác giáo dục, đào tạo, truyền thông... để tinh hoa văn hóa hiện hữu trong quan điểm, thái độ, kiến thức, hành vi và kỹ năng ứng xử của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị và ngoài xã hội. Thực hiện

triệt để, mạnh mẽ cuộc đấu tranh phòng chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí với sự nêu gương từ cấp cao nhất trở xuống, với sự tham gia tích cực của toàn bộ hệ thống chính trị và xã hội.

Truyền thống văn hóa của dân tộc ta có một phương pháp học tập, phát triển nhân cách tốt đẹp là thông qua tấm gương cá nhân của người lãnh đạo. Vì vậy, cùng với việc đẩy mạnh phong trào học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh trong cả nước thì cần đặt vấn đề người đứng đầu các ngành, các địa phương... phải là một tấm gương về đức – tài đối với cấp dưới và nhân dân.

*Ba là*, xây dựng hệ thống các chuẩn mực, tiêu chí để có thể đo và đánh giá về văn hóa, văn minh trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của các chủ thể, trước hết là các cơ quan công quyền trong hệ thống chính trị nước ta. Quá trình xây dựng hệ thống chuẩn mực văn hóa, đạo đức và hành vi của mỗi ngành, tổ chức cần trở thành một sinh hoạt văn hóa, thực sự dân chủ, thu hút được sự tham gia của cộng đồng cán bộ, nhân viên.

Hệ thống các chuẩn mực đạo đức và tiêu chí đánh giá về văn hóa tổ chức và lãnh đạo cũng được dùng làm cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và bổ nhiệm cán bộ. Việc đánh giá, xếp hạng, công nhận đạt chuẩn văn hóa cần có các tổ chức chuyên môn độc lập thực hiện.

*Bốn là*, thực hiện xã hội hóa các yếu tố cấu thành nghề lãnh đạo, quản lý: (i) công khai hóa tiêu chuẩn cán bộ và các thủ tục, quy trình công tác cán bộ trong hệ thống chính trị để tăng cường sự tham gia, giám sát của nhân dân; (ii) chuẩn hóa chương trình và đa dạng hóa

các cơ sở đào tạo nghệ, không chỉ tập trung trong một hệ thống trường chính trị - hành chính như hiện nay; (iii) thành lập tổ chức hội nghề nghiệp của những người làm lãnh đạo, quản lý và có các giải thưởng tôn vinh những người xuất sắc nhất; (iv) tạo lập các tạp chí nghề nghiệp và chuyên ngành có uy tín quốc gia và quốc tế; (v) đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học và truyền thông về văn hóa lãnh đạo, văn hóa danh nhân của những người làm công tác lãnh đạo, quản lý, trước hết là lãnh đạo chính trị và lãnh đạo các doanh nghiệp lớn hiện nay; (vi) tạo điều kiện thuận lợi, thúc đẩy sự giao lưu, học hỏi lẫn nhau của những người làm nghề lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực, khu vực hoạt động khác nhau. Bên cạnh các cơ quan kiểm tra, giám sát, cần có sự tham khảo ý kiến nhân dân, điều tra dư luận xã hội để bình chọn, xếp hạng về tinh thần và chất lượng dịch vụ, uy tín...đối với một số cơ quan, tổ chức hành chính, doanh nghiệp và người lãnh đạo đứng đầu trong phạm vi địa phương và thị trường cụ thể. Ví dụ, bầu

chọn bí thư xuất được nhân dân yêu mến, tín nhiệm nhất, tổng giám đốc xuất sắc nhất...

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Chí Minh toàn tập. H.: Chính trị quốc gia, 1995.
2. <http://tuanvietnam.net/vn/tructuyenvoitop/6778/index.aspx>: *Cánh giác với hiểm họa văn hoá dưới văn hoá.*
3. Về vấn đề này, Chương trình KX.10 đã công bố một số công trình nghiên cứu đáng chú ý: 1/ Vũ Minh Giang (chủ biên). Những đặc trưng cơ bản của bộ máy quản lý đất nước và hệ thống chính trị nước ta trước thời kỳ đổi mới. H.: Chính trị quốc gia, 2008; 2/ Lê Minh Thông (chủ biên). Cơ sở lý luận về tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. H.: Chính trị quốc gia, 2007; 3/ Quan điểm và nguyên tắc đổi mới hệ thống chính trị ở Việt Nam giai đoạn 2005- 2020. H.: Chính trị quốc gia, 2008.