

XÂY DỰNG PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH Ở KHÁNH HÒA TRONG KỶ NGUYÊN PHÁT TRIỂN MỚI CỦA DÂN TỘC

ThS. Nguyễn Hữu Anh *

Tóm tắt: Trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc, đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ là giải pháp quan trọng thuộc một trong ba đột phá chiến lược được Đảng ta xác định. Trong đó nhấn mạnh việc tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, bao gồm đội ngũ cán bộ chủ chốt (CBCC) cấp tỉnh. Trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận về xây dựng phong cách lãnh đạo (PCLĐ), đánh giá thực trạng xây dựng PCLĐ của CBCC, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh phù hợp với đặc thù và thực tiễn quản lý và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Khánh Hòa.

Từ khóa: Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, phong cách lãnh đạo, tỉnh Khánh Hòa, kỷ nguyên phát triển mới.

Nhận bài: 20/3/2025; đưa vào biên quy trình biên tập 20/3/2025; duyệt đăng 25/6/2025.

1. Mở đầu

Những thành tựu của công cuộc đổi mới sau gần 40 năm, dưới sự lãnh đạo của Đảng đã nâng cao vị thế của Việt Nam trên mọi phương diện, tạo ra thế và lực mới của đất nước. Điều này đã mang lại những cơ hội, bài học kinh nghiệm cho Việt Nam bước vào kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc. Tuy vậy, nó cũng đặt ra cho tổ chức đảng, chính quyền các cấp yêu cầu không ngừng xây dựng đội ngũ cán bộ, lãnh đạo đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tiến trình hội nhập sâu rộng, toàn diện. Đặc biệt là yêu cầu xây dựng PCLĐ của đội ngũ CBCC cấp tỉnh phù hợp với tình hình mới, gắn liền với chủ trương “Đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [4, tr. 256-257].

Nhận thức rõ xu thế của thời đại và hiện thực mới trong thời kỳ phát triển mới của đất nước, đội ngũ CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa đã luôn xác định rõ vị trí, vai trò và trách nhiệm

của mình trong quá trình lãnh đạo cấp dưới và Nhân dân thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội, không ngừng phát huy lợi thế “thiên thời, địa lợi, nhân hòa” của địa phương. Tuy vậy, trước đòi hỏi của tình hình mới, vẫn còn một số cán bộ chưa chủ động, sáng tạo, đổi mới trong cách làm và cả tư duy quản lý, lãnh đạo của mình. Nhìn rộng ra, đây chính là việc chưa định hình được PCLĐ một cách rõ nét trong quá trình tổ chức thực hiện các nhiệm vụ được giao. Do đó, nghiên cứu xây dựng PCLĐ của CBCC có ý nghĩa ý quan trọng, góp phần hỗ trợ quá trình hoạch định chính sách và thực tiễn quản lý, lãnh đạo, khắc phục những hạn chế của đội ngũ CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa.



2. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh và xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

2.1. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Theo từ điển Tiếng Việt, chủ chốt là “Quan trọng nhất, có tác dụng làm nòng cốt” [5, tr. 174]. Với cách hiểu này, có thể thấy CBCC là người quan trọng nhất, có tác dụng làm nòng cốt trong các cơ quan, đơn vị, tổ chức của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội ở Việt Nam. Bên cạnh đó, CBCC là những người giữ chức năng lãnh đạo, quản lý các hoạt động của tổ chức, địa phương nơi công tác; có nhiệm vụ tham gia định hướng, triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời chịu trách nhiệm trước cấp trên và cấp mình về những lĩnh vực công tác được giao.

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là những người đứng đầu tổ chức Đảng, Nhà nước; những người đứng đầu một tổ chức, cơ quan, đơn vị, tổ chức chính trị - xã hội (cấp trưởng, cấp phó), thông qua bầu cử để có chức danh và làm việc có nhiệm kỳ theo quyết định bổ nhiệm. Cho đến nay, mặc dù chưa có văn bản nào hướng dẫn cụ thể, nhằm làm căn cứ để xác định những ai là CBCC cấp tỉnh, song có thể tham khảo Kết luận 35 của Bộ Chính trị ngày

05/5/2022 về danh mục chức danh, chức vụ lãnh đạo và tương đương của hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở để xác định. Theo đó, tại nhóm II (Các chức danh thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý) có thể hiểu, CBCC cấp tỉnh bao gồm: Bí thư tỉnh ủy, Phó bí thư tỉnh ủy; chủ tịch Hội đồng nhân dân, chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh. Trong thực tế, ngoài các chức danh được xác định ở trên thì một số địa phương xem Phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó chủ tịch tỉnh; Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và trưởng các tổ chức chính trị - xã hội ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương là CBCC.

Một cách khái quát có thể hiểu, CBCC cấp tỉnh là những người nắm giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Họ là những người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu trong các cơ quan Đảng, chính quyền, Ủy ban mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội của đơn vị hành chính cấp tỉnh.

2.2. Xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc

2.2.1. Phong cách lãnh đạo và xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh

Phong cách lãnh đạo “là những phương pháp hoặc cách thức nhà lãnh đạo thường dùng để gây ảnh hưởng đến đối tượng lãnh đạo. Xét trên phương diện cá nhân, phong cách lãnh đạo chính là cách thức làm việc của nhà lãnh đạo” [2, tr. 65]. Mặc dù PCLĐ là quá trình gây ảnh hưởng, song không phải bằng quyền lực, vị trí được bổ nhiệm theo quy trình của người lãnh đạo, mà đó là một cách thức hay tập hợp các cách thức của người lãnh đạo nhằm đạt được mục tiêu, nhiệm vụ mà đơn vị, tổ chức đã đặt ra. PCLĐ là quá trình gây ảnh hưởng của người đứng đầu (lãnh đạo)

đối với cấp dưới. Quá trình này phụ thuộc vào năng lực của người lãnh đạo.

Trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc, xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh được xem là một yêu cầu, nhiệm vụ thường xuyên, quyết định đến sự tồn tại và phát triển của Đảng trong công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh là quá trình xác định nội dung, phương thức và chủ thể xây dựng. Đây là tập hợp những hoạt động có tính đồng bộ lên một tập thể cán bộ; là quá trình hoạch định chủ trương, phương hướng cụ thể qua công tác cán bộ để

tổ chức thực thi, tạo ra một tập thể cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng, trước hết là người đứng đầu và các cơ quan tham mưu của Đảng, trong các cơ quan tham mưu đó thì cơ quan tổ chức là nòng cốt. Hơn thế, bản thân người CBCC cấp tỉnh cần phải xác định rõ vị trí, vai trò đứng đầu của mình, từ đó đánh giá được tác động, lợi ích của bối cảnh thời đại để xác định được tầm nhìn và chiến lược trong quá trình lãnh đạo, quản lý nhằm định hình rõ nét PCLĐ phù hợp với thực tiễn.

Kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc đặt ra cho việc xây dựng PCLĐ của CBCC cấp

tỉnh những yêu cầu mới. Trong đó, yêu cầu xây dựng được đội ngũ CBCC với PCLĐ “Có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đột phá vì lợi ích chung; hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, luôn đặt lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích của Nhân dân lên trên hết, trước hết” [8]. Từ thực tiễn công tác cán bộ thời gian qua trong cả nước cho thấy cần xây dựng cho được đội ngũ CBCC cấp tỉnh có PCLĐ dân chủ, tiên phong, gương mẫu, khoa học để tổ chức thực hiện, đưa chủ trương chiến lược của Đảng vào thực tiễn cuộc sống.

2.2.2. Chủ thể, tiêu chí và phương thức xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Chủ thể xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh: là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị. Trong nghiên cứu này, chúng tôi xác định chủ thể quá trình xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh bao gồm:

Một là, các cơ quan, tổ chức: Đây là chủ thể gián tiếp, có vai trò tác động tới việc xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh thông qua công tác cán bộ như giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ; thông qua môi trường làm việc với những thể chế, quy chế, nội quy, quy định cụ thể, rõ ràng.

Hai là, cá nhân người CBCC: Đây là chủ thể trực tiếp, thông qua quá trình tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu để xây dựng PCLĐ cho bản thân nhằm đảm bảo phù hợp với nhiệm vụ công tác, phát huy được ưu điểm và khắc phục được những hạn chế, khuyết điểm.

Tiêu chí về PCLĐ của CBCC cấp tỉnh: Căn cứ Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên giai đoạn mới, chúng tôi xác định tiêu chí về PCLĐ của CBCC cấp tỉnh như sau:

+ CBCC cấp tỉnh phải có PCLĐ tiên phong, gương mẫu.

+ CBCC cấp tỉnh phải có PCLĐ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ.

+ CBCC cấp tỉnh phải có PCLĐ khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc.

+ CBCC cấp tỉnh phải có PCLĐ khiêm tốn, tu dưỡng rèn luyện, học tập suốt đời.

Phương thức xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh: là tổng thể các cách thức, hình thức, phương pháp, quy định... mà các chủ thể sử dụng để các CBCC cấp tỉnh có được các phẩm chất theo các tiêu chí trên. Về cơ bản, có thể xác định phương thức xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh như sau:

Một là, thông qua chủ trương, nghị quyết, chiến lược, quy chế, quy định về công tác cán bộ.

Hai là, thông qua công tác tuyên truyền, vận động, giáo dục, thuyết phục tổ chức đảng, đảng viên thực hiện nghị quyết, chủ trương về công tác cán bộ.

Ba là, thông qua vai trò của tổ chức đảng, vai trò tiên phong gương mẫu của đội ngũ CBCC.

Bốn là, thông qua công tác kiểm tra, giám sát.

3. Thực trạng xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở Khánh Hòa

3.1. Những kết quả đạt được

Một là, công tác chỉ đạo, điều hành xây dựng PCLĐ của CBCC được Tỉnh ủy, lãnh đạo các cấp đặc biệt quan tâm, tổ chức thực hiện. Nổi bật như: Quy định số 1077, ngày 17/1/2024 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác quy hoạch cán bộ; Văn bản số 7583, ngày 10/7/2024 của UBND tỉnh về việc triển khai Quy định về thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ (Quyết định 142) của Ban chấp hành Trung ương Đảng. Đặc biệt, “Trong năm 2024 UBND tỉnh Khánh Hòa ra 54 văn bản cải cách hành chính triển khai đầy đủ, kịp thời các nội dung chỉ đạo, hướng dẫn triển khai cải cách hành chính của Trung ương” [7, tr. 3]. Có thể thấy, xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa được xác định là yếu tố then chốt, tập trung vào nội dung trọng tâm “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, thân thiện, nhiệt huyết, có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nhất là về tham mưu xây dựng, quản lý triển khai quy hoạch, cơ chế, chính sách, chuyển đổi số” [7, tr. 2].

Hai là, quá trình xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh Khánh Hòa luôn gắn liền với mục tiêu phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số. Theo đó, mục tiêu trong năm 2024 và các năm tiếp theo của tỉnh Khánh Hòa là tập trung “Xây dựng và phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số; hiện đại hóa hệ thống chính trị ở cơ sở gắn với thực hành dân chủ cơ sở; bám sát chủ đề năm 2024 của tỉnh là “Quản trị và Điều hành” [7, tr. 2]. Như vậy, mục tiêu này tạo tầm nhìn cho CBCC cấp tỉnh hình thành PCLĐ số; đồng thời tạo lập được các PCLĐ phù hợp

3.2. Một số hạn chế

Một là, trước sự biến đổi, phát triển của tình hình thực tiễn, vẫn còn một số cán bộ, tổ chức đảng có biểu hiện thiếu năng động, nhạy bén, thiếu sáng tạo và chậm đổi mới

với bối cảnh chuyển đổi số quốc gia và thế giới. Trong thực tế, đến cuối năm 2024, “toàn tỉnh Khánh Hòa đã triển khai bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyển đổi số cho hơn 8.600 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan nhà nước, cơ quan báo chí, truyền thông” [7, tr. 30]. Đặc biệt, đầu năm 2025, Khánh Hòa là một trong những địa phương tiên phong xây dựng và từng bước đưa vào áp dụng Bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức (hay còn gọi là KPI).

Ba là, công tác đánh giá cán bộ đã từng bước góp phần xây dựng PCLĐ của CBCC cấp tỉnh, đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Quá trình đánh giá cán bộ, các cấp ủy đã kiểm điểm nhiệm vụ, công tác hàng năm gắn với kiểm điểm theo Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII. Bên cạnh đó, Tỉnh ủy Khánh Hòa đã ban hành Quy định về quy trình giao nhiệm vụ trọng tâm và đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ trọng tâm. Đây là lần đầu tiên việc giao nhiệm vụ và đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể được thể chế hóa thành quy định của tỉnh. Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính trong năm 2024 cho thấy, chỉ số hài lòng chung đạt 85,70%, vượt mục tiêu đặt ra tại kế hoạch năm 2023. Những kết quả trên thể hiện quyết tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, cải cách hành chính, nâng cao tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân của các tổ chức, đơn vị trong địa bàn tỉnh. Điều này cũng một phần thể hiện vai trò, vị trí của CBCC cấp tỉnh, đặc biệt là trong PCLĐ hoạt động cải cách hành chính.

PCLĐ. Do đó, “Công tác nắm bắt, xử lý tình hình tư tưởng, dư luận xã hội, nhất là trước những vấn đề nhạy cảm, phức tạp nảy sinh có lúc chưa kịp thời, hiệu quả” [6, tr. 26]. Mặt

khác, xuất phát từ nhiều nguyên nhân, nên chất lượng đội ngũ CBCC ở một số đơn vị cấp tỉnh chưa đồng đều về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, về trình độ tin học, chuyển đổi số, ngoại ngữ và một số kỹ năng trong xử lý đạo đức công vụ... dẫn đến việc CBCC cấp tỉnh thiếu chủ động, sáng tạo trong công tác tham mưu.

Hai là, trong hoạt động kiểm soát quyền lực, công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng vẫn còn một số số CBCC chưa phát huy hết vai trò, vị trí trong quá trình lãnh đạo; thiếu tính quyết đoán, tiên phong, gương mẫu. Do đó, “Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, do có nhiều sai phạm nên tập thể Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh và một số cán bộ chủ chốt của tỉnh bị xử lý kỷ luật” [6, tr. 28]. Bên cạnh đó, vẫn còn tình trạng đơn vị bổ nhiệm, điều động, giới thiệu cán bộ ứng cử không đảm bảo quy trình, thủ tục, “việc giám sát công tác kiểm điểm, tự phê bình và phê bình ở một số chi bộ, đảng bộ cơ sở, tập thể lãnh đạo... còn hình thức, chưa kiên quyết, thẳng thắn, còn có biểu hiện cả nể, ngại va chạm” [3]. Một trong những nguyên nhân của những hạn chế này là do “Công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị chưa được quan tâm đúng mức; trách nhiệm nêu gương của một số cán bộ chủ chốt còn hạn chế” [1, tr. 2].

Ba là, công tác chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính ở một số cơ quan tại một số thời điểm còn chưa sâu sát, chưa thường xuyên. Trong đó, “chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức một số cơ quan còn hạn chế, chưa đồng đều và chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ của một số cán bộ, công chức, viên chức tại một số cơ quan chưa cao, ảnh hưởng đến chất lượng công tác chuyên môn, chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp” [7, tr. 34]. Đặc biệt, “nhân lực tại cơ quan chuyên trách chuyển đổi số và các cơ quan thiếu về số lượng và còn hạn chế về khả năng tiếp cận các công nghệ mới phục vụ công tác tham mưu và tổ chức triển khai thực hiện” [7, tr. 35]. Nguyên nhân của những hạn chế trên ít nhiều xuất phát từ việc “Mối quan hệ, phối hợp trong công tác kiểm tra, giám sát giữa ủy ban kiểm tra các cấp với các cơ quan liên quan chưa được thực hiện thường xuyên. Một bộ phận cán bộ kiểm tra ở cơ sở còn hạn chế về năng lực, kinh nghiệm, bản lĩnh công tác” [6, tr. 30]; “Công tác quán triệt, triển khai thực hiện Kết luận số 53-KL/TW của một số bộ, ngành Trung ương và tỉnh Khánh Hòa chưa được quan tâm thường xuyên, còn thiếu chủ động, chưa sáng tạo, quyết liệt” [1, tr. 2].

4. Giải pháp xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở Khánh Hòa trong kỷ nguyên phát triển vươn mình của dân tộc

Một là, CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa cần xây dựng được PCLĐ tiên phong. PCLĐ tiên phong đòi hỏi ở đội ngũ CBCC cấp tỉnh năng lực tự thúc đẩy chính mình và cách thức để thúc đẩy cấp dưới, Nhân dân thực hiện nhiệm vụ của đơn vị, địa phương. Sự thay đổi của công nghệ số diễn ra liên tục, do đó người CBCC có PCLĐ tiên phong cũng chính là người biết thiết lập xu hướng linh hoạt trong chính địa phương mình lãnh đạo, đồng thời giám chịu trách nhiệm trước những thiết lập mà mình tạo ra. Hơn thế, với mục tiêu trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, ở Khánh Hòa đội ngũ CBCC

cần định hình tầm nhìn chiến lược gắn với bản sắc địa phương. Theo đó, cần đề ra chiến lược phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030 - 2045 một cách cụ thể, tập trung vào thế mạnh du lịch, kinh tế biển, và văn hóa bản địa (phát triển Nha Trang thành trung tâm du lịch quốc tế, bảo tồn di sản văn hóa Chăm Pa...). Đồng thời không ngừng xác định chiến lược trong việc liên kết vùng và quốc tế. Trong đó, thúc đẩy hợp tác với các tỉnh Nam Trung Bộ và thu hút đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực hạ tầng, công nghệ cao.

Hai là, CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa cần xây dựng được PCLĐ gương mẫu. Trong bối cảnh

chuyển đổi số, công nghệ số sự gương mẫu của CBCC là quá trình nỗ lực không ngừng tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao hiểu biết để áp dụng công nghệ số vào quá trình lãnh đạo, quản lý. Người CBCC có kiến thức sâu rộng về CDS không chỉ giúp cho việc triển khai hoạt động CDS trở nên nhánh chóng, hiệu quả mà còn giúp tăng niềm tin với lãnh đạo cấp trên, uy tín với cấp dưới, đặc biệt tăng cam kết phục vụ của chính quyền đối với Nhân dân. PCLĐ gương mẫu của CBCC cấp tỉnh còn cần được thể hiện ở phương diện đạo đức và minh bạch trong lãnh đạo. Do đó, CBCC cấp tỉnh cần xây dựng văn hóa liêm chính, áp dụng cơ chế giám sát công khai, công khai tài sản cán bộ, và xử lý nghiêm các vi phạm; cần gương mẫu trong ứng xử, tôn trọng pháp luật, và gần gũi với người dân qua các chương trình tiếp xúc trực tiếp.

Ba là, CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa cần xây dựng được PCLĐ dân chủ. PCLĐ dân chủ hết sức quan trọng, đóng vai trò to lớn trong việc xây dựng thành công mục tiêu, chiến lược và kết quả của quá trình lãnh đạo. Do đó, CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa, cần tìm kiếm, lắng nghe quan điểm, ý kiến của các cá nhân trong tổ chức, địa phương. Điều này cần đảm bảo rằng, các quyết định của CBCC đều có sự tham gia ý kiến (và các ý kiến được tôn trọng) của tất cả các bên liên quan. PCLĐ dân chủ còn đòi hỏi ở đội ngũ CBCC cấp tỉnh sự lắng nghe và phát huy dân chủ bằng cách thiết lập kênh phản hồi đa chiều, sử dụng nền tảng trực tuyến, diễn đàn công dân để thu thập ý kiến người dân về các dự án phát triển; thí điểm mô hình “Lãnh đạo đồng hành”; tổ chức các buổi đối thoại định kỳ giữa lãnh đạo tỉnh và cộng đồng doanh nghiệp, thanh niên, người dân tộc thiểu số. Đặc biệt, CBCC cần thiết lập được văn hóa đoàn kết nội bộ và xây dựng văn hóa tổ chức bằng cách khuyến khích tinh thần teamwork, xây dựng môi trường làm việc cởi mở, khen thưởng kịp thời cho cá nhân, tập thể có đóng góp nổi bật.

Bốn là, CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa cần xây dựng được PCLĐ khoa học. Bản chất của

PCLĐ khoa học là quá trình xác định phương pháp, cách thức tiếp cận của người lãnh đạo trong từng kế hoạch, chiến lược cụ thể nhằm đưa lại hiệu quả cao. Do đó, đối với CBCC cấp tỉnh ở Khánh Hòa, để xây dựng được PCLĐ khoa học, cần tập trung vào một số vấn đề sau:

- Không ngừng đổi mới sáng tạo và ứng dụng công nghệ trong quá trình lãnh đạo, quản lý. Trong đó, thúc đẩy chuyển đổi số, xây dựng chính quyền điện tử, ứng dụng AI trong quản lý du lịch và giao thông đô thị; khuyến khích khởi nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp địa phương và Startup trong lĩnh vực du lịch thông minh, nông nghiệp công nghệ cao. Có chiến lược cụ thể, rõ ràng, dài hạn cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong đó, ưu tiên đào tạo cán bộ trẻ, mở các khóa đào tạo kỹ năng lãnh đạo 4.0 (quản trị số, tư duy đổi mới) kết hợp với học hỏi kinh nghiệm quốc tế. Bên cạnh đó, cần có chính sách để thu hút nhân tài; xây dựng chính sách đãi ngộ đặc biệt cho chuyên gia trong lĩnh vực biển, du lịch, công nghệ.

- Gắn các mục tiêu, nhiệm vụ về chuyển đổi số với nghị quyết, chiến lược, chương trình hành động, mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, của của tỉnh Khánh Hòa với quốc gia; thiết lập sự tin tưởng, độ tin cậy với Nhân dân, cấp dưới; cung cấp đầy đủ các thông tin cần thiết theo quy định của pháp luật trong quá trình thực thi công vụ; lấy việc triển khai thực hiện kế hoạch chuyển đổi số là một trong những tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của người đứng đầu, của tập thể lãnh đạo đơn vị, địa phương.

- Quá trình quản lý, lãnh đạo cần chú trọng đến việc phát triển bền vững môi trường và thích ứng biến đổi khí hậu. Trong đó, xác định lồng ghép yếu tố xanh vào phát triển như quy hoạch đô thị thông minh, giảm rác thải nhựa, phát triển năng lượng tái tạo (điện gió, mặt trời); xây dựng kế hoạch ứng phó thiên tai, tăng cường hệ thống cảnh báo sớm, bảo vệ rừng ngập mặn và rạn san hô.

5. Kết luận

Xây dựng PCLĐ là một trong những vấn đề được Đảng, Nhà nước, Nhân dân hết sức quan tâm. Ở cấp tỉnh, PCLĐ của CBCC không chỉ phản ánh năng lực, hiệu quả quản lý nhà nước mà còn tác động to lớn đến quyền và lợi ích hợp pháp của Nhân dân. Đối với Khánh Hòa, để cùng cả nước bước vào kỷ nguyên phát triển mới thì quá trình xây dựng PCLĐ của đội ngũ CBCC cần kết hợp được tầm nhìn dài hạn, đạo đức vững vàng, sáng tạo đột phá và

gắn bó với Nhân dân. Với các định hướng giải pháp về xây dựng PCLĐ trên, sẽ góp phần đưa Khánh Hòa trở thành hình mẫu phát triển bền vững, hội nhập nhưng vẫn giữ được bản sắc riêng trong kỷ nguyên mới của dân tộc. Đây cũng là nền tảng của quá trình triển khai hiệu quả tinh thần Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 28/01/2022 của Bộ Chính trị về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Bộ Chính trị - Đảng Cộng sản Việt Nam (2022): *Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 28/01/2022 của Bộ Chính trị về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
2. Bradley, S. Smith (2016): *The role of leadership style in creating a great school*, SELU Research Review Journal, 1 (1), 65-78.
3. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Khánh Hòa (2023): *Nâng cao kiểm soát quyền lực trong công tác tổ chức, cán bộ* - Cổng thông tin điện tử tỉnh ủy Khánh Hòa: <https://tinhuylkhankhohoa.vn/tin-bai/xdd-cttc-cong-tac-to-chuc/ban-to-chuc-tinh-uy-khanh-hoa%C2%A0-nang-cao-kiem-soat-quyen-luc-trong-cong-tac-to-chuc-can-bo-14882>. Ngày truy cập 20/3/2025.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021): *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập II*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
5. Trung tâm Từ điển học (2003): *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng.
6. Tỉnh ủy Khánh hòa (2023): *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa khóa XVII trình Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2020 - 2025*.
7. UBND tỉnh Khánh Hòa (2024): *Báo cáo kết quả công tác cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa năm 2024*.
8. Tô Lâm (2025): *Về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, https://dangcongsan.vn/noidung/tintuc/Lists/VietNamKynguyenvuonminh/View_Detail.aspx?ItemID=14. Ngày truy cập 20/3/2025.

