

XÂY DỰNG VĂN HÓA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP HIỆN NAY

Phạm Thị Bình

Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài 30/9/2021, ngày nhận đăng 30/12/2021

Tóm tắt: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu cho sự phát triển lâu dài của Đảng và cách mạng. Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho cán bộ là xây dựng phong cách văn hóa trong ứng xử của cán bộ với chính mình, với công việc và với mọi người, góp phần xây dựng văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc - nền tảng tinh thần của xã hội. Đây là vấn đề có ý nghĩa cấp thiết khi Đảng ta đang triển khai thực hiện mô hình Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Hội đồng nhân dân hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp theo Nghị quyết số 18-NQ/TW về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả (10/2017). Gần đây, thực hiện Kết luận số 01- KL/TW, ngày 18/5/2021, của Bộ Chính trị Khóa XIII, Ban Tuyên giáo Trung ương đã chỉ đạo “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về ý chí tự lực, tự cường và khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc” trong toàn khóa XIII; việc làm rõ nội dung, giải pháp xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ các cấp hiện nay là công việc quan trọng và rất cần thiết.

Từ khóa: Văn hóa; cán bộ; lãnh đạo; quản lý; Đảng; Nhà nước.

1. Sự cần thiết xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh nói: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5, tr. 309); “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5, tr. 313). Chi bộ, Đảng bộ đều giữ vai trò nền tảng, hạt nhân chính trị ở mọi cơ quan, đơn vị, “... Chi bộ là nền tảng của Đảng, của cách mạng...” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 9, tr. 311), “Tác dụng của chi bộ là cực kỳ quan trọng, vì nó là sợi dây chuyền để liên hệ Đảng với quần chúng” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 8, tr. 288). Cán bộ là trung tâm đoàn kết, quy tụ, tập hợp mọi lực lượng ở đơn vị thành một khối thống nhất ý chí và hành động thực hiện nhiệm vụ chính trị của mình. Cán bộ là cầu nối trực tiếp, vừa tuyên truyền phổ biến, vừa tổ chức triển khai thực hiện, vừa tiếp thu những ý kiến của nhân dân, tham gia tổng kết thực tiễn, kinh nghiệm thực thi góp phần hoàn thiện đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước.

Theo Điều 4, Luật cán bộ, công chức (Quốc hội, 2019) thì: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”. Đảng ta là Đảng cầm quyền, lãnh đạo Nhà nước và xã hội thông qua đội ngũ cán bộ, đảng viên của Đảng, giới thiệu những đảng viên ưu tú có đủ năng lực và phẩm chất vào hoạt động trong các cơ quan lãnh đạo của hệ thống chính trị. Nghị quyết số 18-NQ/TW về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả (10/2017) chủ trương: “Cơ bản thực hiện mô hình bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch hội đồng nhân dân các cấp; thực hiện bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện, xã ở những nơi có đủ điều kiện”

(Đảng Cộng sản Việt Nam, 2017, tr. 54-55). Những cán bộ, đảng viên của Đảng hoạt động trong bộ máy nhà nước, là người lãnh đạo có trách nhiệm lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ của Đảng; là người quản lý, với tư cách là đại biểu của dân, họ có nhiệm vụ thực thi quyền lực nhà nước. Cho nên khái niệm lãnh đạo, quản lý được sử dụng tương đối phổ biến và đang thực thi trong hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý là một bộ phận của văn hóa, là hệ thống các giá trị, chuẩn mực với những đặc trưng khác nhau của con người, của tổ chức tạo nên phong cách lãnh đạo, quản lý khoa học, có ảnh hưởng ở phạm vi rộng đến cách thức hành động của mọi người và tổ chức, nhằm đạt được sự đồng thuận thực hiện các mục tiêu đặt ra của hệ thống. Tuy đều điều hành tổ chức, con người thực hiện nhiệm vụ, nhưng người lãnh đạo và người quản lý có phong cách khác nhau. Đảng ta là Đảng cầm quyền, lãnh đạo Nhà nước và xã hội. Người đảng viên cần hiểu rõ “Đảng lãnh đạo bằng cương lĩnh, chiến lược, các định hướng về chính sách và chủ trương lớn; bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động, tổ chức, kiểm tra, giám sát và bằng hành động gương mẫu của đảng viên” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr. 88). Người lãnh đạo chủ yếu là đề ra chủ trương, động viên, gây ảnh hưởng bằng hành động nêu gương, tạo động lực, môi trường tích cực để mọi người tích cực, sáng tạo hoàn thành mục tiêu đề ra. Người quản lý chủ yếu là cụ thể hóa chủ trương, đường lối, duy trì nề nếp, điều hành mọi người tuân thủ pháp luật và quy định của tổ chức. Văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ có ảnh hưởng lớn đến nhận thức, suy nghĩ, tình cảm, niềm tin của quần chúng và trực tiếp tác động đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị ở mọi cơ quan, đơn vị. Văn hóa lãnh đạo, quản lý là loại lao động sáng tạo đặc biệt của cán bộ, phát huy trí tuệ, hướng mọi người tích cực tham gia thực thi nhiệm vụ; thúc đẩy dân chủ hóa xã hội, khắc phục bệnh quan liêu, làm dịu những căng thẳng xã hội, tạo sự đồng thuận, môi trường xã hội tích cực; góp phần điều chỉnh các quan hệ xã hội, nhân sức mạnh đồng thuận xã hội lên gấp nhiều lần.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý chính là vấn đề cốt lõi của văn hóa chính trị, văn hóa Đảng cầm quyền, văn hóa nhà nước pháp quyền, gắn kết chặt chẽ với đời sống và hoạt động xã hội trên mọi phương diện chính trị, kinh tế, xã hội, pháp luật, kỷ cương... Trên thực tế những năm đổi mới vừa qua, văn hóa trong lãnh đạo, quản lý của cán bộ các cấp đã từng bước hình thành, thể hiện ở lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín, năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế phát triển của khoa học công nghệ, có khả năng hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh... (Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII). Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm.

Hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghệ số phát triển mạnh mẽ, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực tạo ra cả thời cơ và thách thức đối với mọi quốc

gia, mọi con người. Đất nước ta, sau 35 năm đổi mới, thế và lực, sức mạnh tổng hợp quốc gia, uy tín quốc tế, niềm tin của nhân dân ngày càng được nâng cao nhưng bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra còn tồn tại, có mặt còn gay gắt hơn. Tham nhũng, lãng phí, quan liêu, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ, mâu thuẫn xã hội còn diễn biến phức tạp. Các thế lực thù địch tiếp tục tăng cường chống phá Đảng, Nhà nước và đất nước ta. Tình hình trên có cả thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức đan xen, đặt ra nhiều vấn đề mới, yêu cầu mới nặng nề, phức tạp hơn, đòi hỏi đội ngũ cán bộ các cấp cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý để đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững hơn.

2. Những đặc trưng cơ bản của văn hóa lãnh đạo, quản lý của người cán bộ

Trong tác phẩm *Đường Kách mệnh* (1927), lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc đã tổng kết tư cách của người cách mạng với những đặc trưng tiêu biểu: “Tự mình phải: Cần kiệm. Hoà mà không tư. Cả quyết sửa lỗi mình. Cẩn thận mà không nhút nhát. Hay hỏi. Nhẫn nại (chịu khó). Hay nghiên cứu, xem xét. Vị công vong tư. Không hiếu danh, không kiêu ngạo. Nói thì phải làm. Giữ chủ nghĩa cho vững. Hy sinh. Ít lòng tham muốn về vật chất. Bí mật. Đối người phải: Với từng người thì khoan thứ. Với đoàn thể thì nghiêm. Có lòng bày vẽ cho người. Trục mà không táo bạo. Hay xem xét người. Làm việc phải: Xem xét hoàn cảnh kỹ càng. Quyết đoán. Dũng cảm. Phục tùng đoàn thể” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 2, tr. 280-281). Có thể khái quát, văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ là hệ thống những giá trị chuẩn mực của cán bộ trong ứng xử với tự mình, với mọi người và với công việc.

Một là, với tự mình, phải có đạo đức cách mạng. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý có trong tay ít nhiều quyền lực, địa vị rất dễ đứng trên nhân dân, có nhiều ham muốn, dễ lợi dụng quyền lực, trở thành “Ông quan cách mạng”. Theo Hồ Chí Minh, cán bộ, đảng viên cần nhớ: “Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 6, tr. 16). Đạo đức là gốc, là nền tảng, là sức mạnh, là tiêu chuẩn hàng đầu của người cán bộ: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân... tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hóa, xấu xa thì còn làm nổi việc gì?” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5, tr. 292-293). Làm cách mạng để cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới là sự nghiệp rất vẻ vang, cũng là nhiệm vụ rất nặng nề, phải đấu tranh rất phức tạp, lâu dài, gian khổ. Sức có mạnh mới gánh được nặng và đi được xa. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng. Theo Hồ Chí Minh, tiêu chí cơ bản của đạo đức cách mạng là: trung với nước, hiếu với dân, thương yêu con người, sống có tình có nghĩa, Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư và có tinh thần quốc tế trong sáng. Để có đạo đức cách mạng cần phải rèn luyện “như rửa mặt mỗi lần”, vượt qua thử thách “Giàu sang không thể quyến rũ; Nghèo khó không thể chuyển lay, Uy lực không thể khuất phục” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 7, tr. 50). Cần phải thực hành đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết, liên hệ chặt chẽ với nhân dân. Việc gì cũng bàn với nhân dân, giải thích cho nhân dân hiểu rõ, có khuyết điểm thì thật thà phê bình trước nhân dân. Mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý cần nhớ rằng: “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và cả ngày mai nữa

vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 15, tr. 672).

Hai là, dân chủ với mọi người trong khi sử dụng quyền lực của mình. Văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý là thực hành dân chủ rộng rãi. Người cán bộ phải tôn kính dân, phải liêm khiết, phải làm cho dân tin, dân phục, dân yêu, có lẽ lối làm việc dân chủ, tác phong sâu sát, làm sao cho quần chúng biết hưởng quyền dân chủ của mình. Đối với nhân dân, không thể lý luận chính trị suông: “làm sao tự mình nêu gương và giáo dục cho đảng viên, đoàn viên, cán bộ giữ gìn, phát triển đạo đức cách mạng, làm sao cho nhân dân biết hưởng quyền dân chủ, biết dùng quyền dân chủ của mình, dám nói, dám làm” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 15, tr. 293). Ông cha ta có câu “khôn bày hơn khôn độc”, dân chúng biết giải quyết nhiều vấn đề một cách giản đơn, mau chóng, đầy đủ mà những người tài giỏi, những đoàn thể to lớn, nghĩ mãi không ra. Người lãnh đạo, quản lý biết tôn trọng, lắng nghe ý kiến tập thể, phát huy trí tuệ tập thể thì sẽ tìm ra sáng kiến. Dân chủ trong Đảng là hạt nhân mở rộng dân chủ trong toàn xã hội. Trong Di chúc, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Các đồng chí từ Trung ương đến các chi bộ cần phải giữ sự đoàn kết nhất trí của Đảng như giữ gìn con ngươi của mắt mình. Trong Đảng thực hành dân chủ rộng rãi, thường xuyên và nghiêm chỉnh tự phê bình và phê bình là cách tốt nhất để củng cố và phát triển sự đoàn kết và thống nhất của Đảng. Phải có tình đồng chí thương yêu lẫn nhau.” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 15, tr. 622). Muốn có dân chủ phải chống thứ giặc nội xâm là tham ô, lãng phí, quan liêu, vi phạm dân chủ. Để chữa bệnh tham ô, lãng phí, quan liêu phải thực hiện 6 điều: đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, việc gì cũng bàn với nhân dân, giải thích cho nhân dân hiểu rõ, có khuyết điểm thì thật thà phê bình trước nhân dân và dựa vào ý kiến của dân chúng mà sửa chữa, sẵn sàng học hỏi nhân dân, tự mình phải làm gương cần, kiệm, liêm, chính để nhân dân noi theo. Phải nâng cao tinh thần phụ trách trước Đảng và quần chúng. Không thể chỉ dùng báo, sách vở, mít tinh, khẩu hiệu, truyền đơn, chỉ thị là đủ mà phải làm công tác dân vận, tìm mọi cách giải thích cho người dân hiểu rõ lợi ích và nhiệm vụ của mình; dựa vào ý kiến của dân chúng mà sửa chữa. Trong lúc thi hành phải theo dõi, giúp đỡ, đôn đốc, khuyến khích dân; khi thi hành xong phải cùng với dân kiểm thảo lại công việc, rút kinh nghiệm, phê bình, khen thưởng. “Những người phụ trách dân vận cần phải óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói, tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh. Họ phải thật thà nhúng tay vào việc” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 6, tr. 234).

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý không được lạm dụng quyền lực, biết lắng nghe, tranh thủ ý kiến của cán bộ cấp dưới, của quần chúng, đưa họ tham gia vào việc ra quyết định và thực hiện quyết định; luôn đặt lợi ích của tập thể, của quần chúng lên trên hết, vì lợi ích của nhân dân. Cần biết kết hợp tập thể lãnh đạo với cá nhân phụ trách; khi đã có quyết định của tập thể, cán bộ lãnh đạo, quản lý phải giữ nguyên tắc quyết đoán kịp thời, đúng đắn, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nhất là trong những thời điểm quan trọng. Văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý là ở chỗ biết đặt mình trong tổ chức, không cho tự đặt mình cao hơn và ở ngoài sự kiểm tra, giám sát của tổ chức. Ngược lại ở nơi nào, cán bộ nào có phong cách độc đoán, chuyên quyền, hoặc tự do, tùy tiện thì ở đó mất dân chủ, trí tuệ tập thể không được phát huy, công việc không chạy, kém hiệu quả, tập thể không đoàn kết, niềm tin thấp.

Ba là, lãnh đạo, quản lý theo phong cách khoa học, sâu sát, cụ thể, tỷ mỉ, luôn đổi mới, sáng tạo, tìm ra cách làm hay, mang lại hiệu quả. Bản chất văn hóa là không ngừng

sáng tạo, mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý cần rèn luyện phong cách làm việc khoa học, có kế hoạch tổ chức, sắp xếp công việc hợp lý, động viên cấp dưới và quần chúng thực hiện; biết kiểm soát tình hình thực thi nhiệm vụ, biết rút kinh nghiệm, phê bình, khen thưởng kịp thời. Đề phòng và khắc phục tư tưởng chủ quan, duy ý chí, bệnh quan liêu, chung chung, xa rời thực tiễn, nói không đi đôi với làm, thiếu kế hoạch, thiếu trách nhiệm, không ngăn nắp, không đúng giờ hoặc phô trương hình thức. Dù ở bất cứ cấp nào, nhất là tổ chức thực thi đường lối, đòi hỏi người cán bộ lãnh đạo, quản lý của phải có tác phong sâu sát, cụ thể, tỷ mỉ, gương mẫu, nói đi đôi với làm; thực sự hiểu rõ từng người, từng việc, từng mốc thời gian cụ thể. Đi sâu, đi sát, hiểu rõ cấp dưới, hiểu rõ nguyện vọng của quần chúng. Chỉ ở nơi nào, khi nào người cán bộ nào biết phát huy dân chủ thì sẽ phát huy trí tuệ, tìm ra những điều kiện thuận lợi cho cấp dưới, cho quần chúng chủ động tham gia tích cực vào công việc chung, tạo ra tâm lý tích cực, gần gũi, thân thiện, đoàn kết, tin tưởng vào cán bộ. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cần gương mẫu thực hiện nếp sống văn minh, đoàn kết, tương thân, tương ái; thực hành tiết kiệm, sống khiêm tốn, giản dị, trong sạch, chống xa hoa, lãng phí. Uy tín của người cán bộ vì thế ngày càng được củng cố và nâng cao.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ, theo Hồ Chí Minh, là phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân. Là người lãnh đạo phải có trí tuệ hơn người, minh mẫn, sáng suốt, nhìn xa trông rộng, phải cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, gần gũi nhân dân, có cả đức và tài, vừa hiền lại vừa minh, vừa gương mẫu chấp hành pháp luật, am hiểu pháp luật và nắm vững chuyên môn. Là người đầy tớ thật trung thành của dân nghĩa là phải tận tụy, lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ, mỗi suy nghĩ hành động của cán bộ lãnh đạo, quản lý cần luôn luôn vì tập thể, vì nhân dân: “Việc gì có lợi cho dân thì hết sức làm, việc gì có hại cho dân thì phải hết sức tránh”. Mỗi cán bộ phải vừa “hồng” vừa “chuyên”, tức là vừa có đạo đức cách mạng, vừa có năng lực thực tế giữ một nhiệm vụ cụ thể trong bộ máy nhà nước, có tinh thần học hỏi, giỏi nghề, thể hiện sự mẫu mực, toàn tâm, toàn ý và có nhiều sáng tạo, đổi mới với công việc chung.

3. Một số giải pháp xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ các cấp hiện nay

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ lãnh đạo, quản lý. Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; Tổ chức thực hiện tốt Kết luận số 01-KL/TW, ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, cụ thể là chuyên đề toàn khóa (2021-2016) “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về ý chí tự lực, tự cường và khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc”. Cần coi nhận thức sâu sắc, thấm nhuần tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh là công việc thường xuyên, không thể thiếu của mỗi cán bộ, đảng viên; đưa học tập, vận dụng, làm theo vào chương trình, kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết của đảng bộ, chi bộ cấp mình, gắn với nhiệm vụ chính trị; đẩy mạnh vận động nhân dân tham gia các phong trào thi đua yêu nước; nêu cao trách nhiệm nêu gương trong mọi cán bộ, đảng viên. Đề cao việc phát huy vai trò, trách nhiệm nêu gương về ý chí tự lực, tự cường dân tộc, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh của đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tự giác nêu gương ”trên trước, dưới sau”, ”đảng viên đi trước, làng nước

theo sau”; phải thể hiện tư tưởng vững vàng, quan điểm đúng đắn, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, hết lòng vì nước, vì dân.

Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho cán bộ với phong cách dân chủ, sâu sát thực tiễn, thật sự là hạt nhân đoàn kết, quy tụ, tạo động lực và phát huy trí tuệ tập thể; luôn giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, toàn diện, công tâm, công khai, minh bạch, chính xác, chống cục bộ địa phương, bè phái trong mọi hoạt động. Không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện, trau dồi đạo đức cách mạng, mẫu mực về nhân cách, lối sống; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; trung thực, giản dị, thẳng thắn, chân thành; không tham nhũng, không bị chi phối bởi lợi ích nhóm, không để người nhà, người thân lợi dụng vị trí công tác để vụ lợi. Nghiêm túc tự phê bình và phê bình, thấy đúng phải cương quyết bảo vệ, thấy sai phải quyết liệt đấu tranh. coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của cán bộ để hình thành văn hóa không chạy chức, chạy quyền. Những nội dung nêu trên là yếu tố cơ bản nhất để cán bộ lãnh đạo, quản lý thực hiện Điều lệ Đảng, Hiến pháp, pháp luật có “văn hóa trách nhiệm”.

Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý của cán bộ phải gắn liền với đấu tranh phản bác các quan điểm phản văn hóa như các luận điệu sai trái, thù địch, cơ hội chính trị, chủ động thông tin kịp thời, chính xác, khách quan, đúng định hướng chính trị để phòng, chống “diễn biến hòa bình”, loại thông tin xấu, độc trên internet, mạng xã hội, để cán bộ, đảng viên và nhân dân nhận thức đúng đắn, tích cực tham gia bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, uốn nắn những biểu hiện lệch lạc, bôi nhọ thế giới quan, phương pháp luận và niềm tin khoa học trong mỗi cán bộ, đảng viên và người dân, củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng và sự đồng thuận trong xã hội.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ. Thể chế, cụ thể hóa các chủ trương của Đảng về công tác cán bộ theo hướng: đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế; ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ. Xây dựng quy định để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hóa ứng xử của cán bộ; hoàn thiện các quy định về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm để việc “có lên, có xuống”, “có vào, có ra” trở thành bình thường trong công tác cán bộ. Quy trình công tác cán bộ phải được tiếp tục đổi mới đảm bảo tính dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, chặt chẽ hơn nhằm kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền. Xây dựng quy định về thâm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu. Thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; cung cấp, trao đổi thông tin và giải trình khi có yêu cầu. Xác minh, xử lý kịp thời, hiệu quả, hợp lý thông tin phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng. Tập trung vào hai trọng tâm lớn về công tác cán bộ là chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo phục vụ phát triển và có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Tập trung xây dựng đội ngũ bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp đi đôi với phân cấp, phân quyền nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực của cán bộ.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới. Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan đơn vị phải nâng cao tinh thần trách nhiệm, triển khai đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ và tạo môi trường, điều kiện để xây dựng đội ngũ cán bộ. Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ theo vị trí việc làm, khung năng lực, đảm bảo đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, “trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết” (Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, 2021, tr. 187).

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ lãnh đạo và quản lý, nâng cao giáo dục đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn; thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài. Cấp ủy các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Quy định trách nhiệm của lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp trong việc tiến cử người có đức, có tài; người đứng đầu có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình.

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải thường xuyên học tập, tu dưỡng, rèn luyện toàn diện về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, nhân cách: Thực hiện cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; trung thực, giản dị, chân thành; không có biểu hiện cơ hội, sống ích kỷ, ganh ghét, đố kỵ. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cần có sự hiểu biết và ham học hỏi, có tầm nhìn và sự quyết đoán, dũng cảm và kiên trì; có tầm nhìn và sự quyết đoán đưa ra những quyết định kịp thời và sáng suốt. Họ phải rèn luyện có sự dũng cảm vượt qua sự khó khăn; biết cách lãnh đạo, quản lý và lập kế hoạch, có kỹ năng truyền cảm hứng; có kỹ năng giao tiếp tốt bằng cả văn nói và văn viết; biết tuyên truyền, khuyến khích, động viên, biết cách thương thuyết. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cần phải có khả năng phối hợp hoạt động cùng những người khác, biết lắng nghe, sống trung thực và cởi mở, biết sắp xếp và bố trí công việc cho nhân viên một cách khoa học và hợp lý, biết cách giải quyết và dàn xếp những mâu thuẫn nội bộ...

Thứ tư, thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương đi đôi với phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải nêu cao tinh thần tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng và phải nghiêm khắc với bản thân, thường xuyên “tự soi”, “tự sửa” và nêu cao danh dự, lòng tự trọng của người đảng viên, “thấy rõ bốn phạm và trách nhiệm của mình, luôn vững vàng trước mọi khó khăn, thách thức và không bị cám dỗ bởi vật chất, tiền tài, danh vọng; đấu tranh có hiệu quả với mọi biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, bệnh quan liêu, cơ hội, cục bộ, bè phái, mất đoàn kết nội bộ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, 2021, tr. 237). Thực hiện nghiêm các

quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương và chuẩn mực đạo đức, gương mẫu tuân thủ pháp luật, thực hành dân chủ; chức vụ càng cao càng phải gương mẫu để khẳng định vị trí lãnh đạo, vai trò tiên phong, tạo sự lan tỏa trong mọi tầng lớp nhân dân.

Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan đơn vị phải thể chế hóa, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Đặc biệt là phải cụ thể hóa và thực hiện có hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Cụ thể hóa để mọi tổ chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý đều phải chịu sự giám sát nghiêm khắc của nhân dân. Có quy định rõ về việc bảo vệ những người tố giác tham nhũng, hối lộ. Văn hóa của cán bộ lãnh đạo, quản lý là phải làm tốt công tác dân vận, thật sự tin dân, trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân, dựa vào dân, có trách nhiệm với dân; Giải quyết kịp thời, có hiệu quả những bức xúc, những kiến nghị chính đáng của nhân dân và khiếu nại, tố cáo của công dân; Xây dựng văn hóa xin lỗi nhân dân khi cán bộ làm ảnh hưởng xấu hoặc gây thiệt hại đến nhân dân. Đồng thời phải nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị một cách phù hợp.

Nâng cao nhận thức của lãnh đạo, quản lý các cấp về xây dựng văn hóa kiểm tra, giám sát để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của mình trong công tác này, phát huy mặt tích cực, khắc phục, sửa chữa những sai lầm, thiếu sót; kịp thời phát hiện, ngăn chặn ngay từ khi cán bộ có dấu hiệu sai lầm.

Xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý phải gắn liền với việc phát huy vai trò giám sát của các cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và nhân dân đối với cán bộ, đảng viên trong thực hiện quy định nêu gương. Xử lý kiên quyết, nghiêm minh các tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên vi phạm. Khen thưởng, biểu dương, động viên kịp thời những mô hình hay, các điển hình tiên tiến, tấm gương tiêu biểu.

4. Kết luận

Xuất phát từ tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, trong bối cảnh Đảng ta đang triển khai thực hiện mô hình cán bộ lãnh đạo Đảng đồng thời là cán bộ quản lý chính quyền; việc xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ là rất quan trọng, có ý nghĩa lâu dài. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ tư cách của cán bộ cách mạng với những biểu hiện cụ thể về phong cách ứng xử với chính mình, với công việc và với mọi người. Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, thực hiện các giải pháp xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ các cấp hiện nay là góp phần xây dựng văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực để khơi dậy mạnh mẽ ý chí tự lực, tự cường thực hiện khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII “Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2017). Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2018). Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII). Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam ngày 22/5/2018.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 2. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 5. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 6. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 7. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 8. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 9. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, tập 15. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Quốc hội (2019). *Luật cán bộ, công chức (hiện hành) (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.

SUMMARY

BUILDING THE LEADERSHIP AND MANAGEMENT CULTURE FOR CADRES AT ALL LEVELS IN THE CURRENT PERIOD

Phạm Thị Bình

Vinh University

Received on 30/9/2021, accepted for publication on 30/12/2021

Cadre is the root of all works. Building the contingent of cadres is the most important mission for the long-term development of the Party and the revolution. Building culture of leadership and management for cadres is to build cultural styles in cadres' behavior with themselves, with work and with people, which contributes to building an advanced Vietnamese culture imbued with national identity - the spiritual foundation of the society. This has now become more increasingly significant in the context of the Party's implementation for the model of the dual title - a Party Secretary also serving as the Chairman of the People's Council or the Chairman of the People's Committee at respective levels according to the Resolution No. 18-NQ/TW dated October 25, 2017, on continued renovation and rearrangement of the apparatus of the political system for the improvement of the operational quality and efficiency. Most recently, implementing the 13th Politburo Conclusion No. 01-KL/TW dated May 18, 2021, the Central Propaganda Department of the Party has directed the promotion of "Studying and following Ho Chi Minh's ideology, morality and style" on the will to self-reliance and aspiration to develop a prosperous and happy country" in the entire Term XIII. For these reasons, clarifying the contents and solutions to build culture of leadership and management for the contingent of cadres at all levels is an increasingly important and necessary.

Keywords: Culture; cadres; leadership; management; Party; State.