

BÀN VỀ NHÀ LÃNH ĐẠO VÀ PHƯƠNG THỨC LỰA CHỌN NHÀ LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THANH BÌNH *

Ngày nhận bài: 24/1/2022

Nhận kết quả phản biện: 30/3/2022

Duyệt đăng: 19/5/2022

Tóm tắt: Ảnh hưởng của nhà lãnh đạo đến mỗi cá nhân và lợi ích của một nhóm, một tổ chức là rất lớn. Đối với khu vực công, sự ảnh hưởng này không chỉ tác động đến bên trong tổ chức mà còn bao gồm cả các cá nhân và lợi ích bên ngoài nhóm, tổ chức mà họ là người đứng đầu. Do đó, việc lựa chọn được nhà lãnh đạo đích thực là vô cùng quan trọng. Bài viết này, dựa trên cách tiếp cận của khoa học lãnh đạo và tổ chức, sẽ luận bàn về nhà lãnh đạo, nét đặc thù giữa nhà lãnh đạo công và nhà lãnh đạo tư, và phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo công trong bối cảnh Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Nhà lãnh đạo; phương thức lựa chọn; hệ thống chính trị ở Việt Nam.

Đặt vấn đề

Hệ thống chính trị nói chung và bộ máy Nhà nước nói riêng vững mạnh và hoạt động hiệu lực, hiệu quả hay không trước hết và cơ bản phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cấp. Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đặt ra những mục tiêu rất lớn vào các năm 2025, 2030, và 2045 [6, tr.36] để xây dựng một nước Việt Nam cường thịnh, sánh vai với các cường quốc năm châu như Chủ tịch Hồ Chí Minh hằng mong. Trong bối cảnh đặc biệt này, yêu cầu xây dựng được một chiến lược cán bộ của Đảng để hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị có đủ tài, đức đáp ứng yêu cầu ổn định chế độ chính trị và phát triển bền vững đất nước đang là đòi hỏi bức thiết.

Trong bối cảnh đó, việc tiến hành nghiên cứu các luận cứ lý thuyết và thực tiễn về nhà

lãnh đạo và phương thức lựa chọn người lãnh đạo, quản lý của các tổ chức trong hệ thống chính trị; từ đó, góp phần giải bài toán về công tác cán bộ “lựa chọn người tài chứ không phải lựa chọn người nhà” như nguyên Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đặt ra là một yêu cầu có tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn. Bài viết này sẽ góp phần luận giải một số nội dung quan trọng nêu trên.

1. Bàn về nhà lãnh đạo

Nhà lãnh đạo

Trong tiếng Việt, khái niệm “lãnh đạo” được sử dụng vừa để chỉ “nhà lãnh đạo” vừa để chỉ “sự lãnh đạo”. Cuốn Từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ định nghĩa khái niệm “lãnh đạo” là: 1) (động từ) Đưa ra chủ trương, đường lối và tổ chức, động viên thực hiện. Ví dụ: Đảng lãnh đạo cách mạng. Lãnh đạo quần chúng đấu tranh; 2) (danh từ) Cơ quan hoặc người lãnh đạo, trong quan hệ với người được lãnh đạo. [10, tr.544].

Trong tiếng Anh “nhà lãnh đạo” và “lãnh đạo” được phân biệt bởi 2 khái niệm với nội

* Học viện Chính trị khu vực I.

hàm khác nhau. Theo Từ điển Oxford, nhà lãnh đạo (leader – danh từ) là người dẫn dắt một nhóm người, đặc biệt là người đứng đầu một quốc gia hay một tổ chức... Cũng theo từ điển này, lãnh đạo (leadership – danh từ) được định nghĩa: 1) tình trạng hay vị trí của một nhà lãnh đạo. 2) năng lực để trở thành một nhà lãnh đạo hoặc phẩm chất một nhà lãnh đạo tốt cần có[8].

Rõ ràng có mối quan hệ mật thiết giữa hai thuật ngữ nêu trên, bởi lẽ “lãnh đạo” có thể được định nghĩa là năng lực của một nhà lãnh đạo gây ảnh hưởng tới những người khác theo cả hai hướng tích cực và tiêu cực; tuy nhiên, giữa “nhà lãnh đạo” (leader) – người dẫn dắt/lãnh đạo ai hay một nhóm người nào đó - và “lãnh đạo” (leadership) – vị trí hay phương pháp, cách thức, năng lực mà những nhà lãnh đạo thực hiện sự lãnh đạo - không phải là hai khái niệm đồng nhất. Đặc điểm cơ bản để phân biệt giữa nhà lãnh đạo (leader) và sự lãnh đạo (leadership) là sự khác biệt giữa con người và quá trình: *Nhà lãnh đạo* là những cá nhân được công nhận bởi các thành viên của một nhóm/tổ chức vì nắm giữ một quyền lực hợp pháp hoặc là người có khả năng gây ảnh hưởng trong một nhóm nhất định. *Sự lãnh đạo* là quá trình mà các nhà lãnh đạo tác động, gây ảnh hưởng lên nhóm/tổ chức để đạt mục tiêu của nhóm hay tổ chức đó. Theo đó, nói một cách đơn giản, các nhà lãnh đạo (leaders) là những người đảm trách công việc lãnh đạo (leadership).

Bourgon (1998) cho rằng, “Một nhà lãnh đạo là người hướng dẫn những nỗ lực của một nhóm hướng tới một kết quả ngoài

phạm vi hiện tại của nó. Các nhà lãnh đạo không nhất thiết là nhà quản lý - họ có thể đến từ bất cứ đâu trong tổ chức. Và không có nhà lãnh đạo nào luôn dẫn đầu. Họ biết cách làm theo sự lãnh đạo của người khác và dựa vào sức mạnh của người khác. Phẩm chất của con người - không phải vị trí hoặc chức vụ - tạo ra một nhà lãnh đạo”[5, tr.23].

Các chuyên gia của tổ chức Liên hợp quốc đã xác định các nhà lãnh đạo đích thực và hiệu quả cần phải thể hiện được những năng lực và phẩm chất sau:

Một là, nhạy cảm với môi trường (Environmental sensitivity): Các nhà lãnh đạo phải nhận thức được cả môi trường bên trong và bên ngoài. Các nhà lãnh đạo cũng cần phải nhận biết rõ về những tác động do môi trường thay đổi đối với tương lai của tổ chức.

Hai là, không ngừng chất vấn về tình trạng hiện tại và “sự hiểu biết thông thường” (Constant interrogation of the status quo and “conventional wisdom”): Các nhà lãnh đạo phải chuẩn bị sẵn sàng để đặt câu hỏi về những gì hiện đang được chấp nhận là đúng nhưng chưa được kiểm chứng, và tạo ra không gian trong tổ chức để khuyến khích đối thoại về các quy tắc và hiện trạng của tổ chức.

Ba là, óc phán đoán và tầm nhìn chiến lược (Prevision and strategic visioning): Các nhà lãnh đạo phải phát triển và trình bày rõ tầm nhìn về tương lai. Trong việc sáng tạo và truyền thông về tầm nhìn, đây cũng là một yêu cầu thiết yếu để cải thiện những chuẩn mực hiện tại và khám phá “nơi mà chưa từng có ai đặt chân đến trước”.

Bốn là, tập trung vào con người (Human/people-focus): Các nhà lãnh đạo phải tạo ra môi trường cho phép mọi người khám phá những khả năng mới của mình và phát triển tiềm năng của họ. Họ phải trân trọng giá trị và hỗ trợ mọi người. Điều này phải bao gồm ghi nhận, khen thưởng và biểu dương những thành tựu mà những người khác đạt được.

Năm là, xây dựng quan hệ đối tác/liên minh (Partnership/coalition building): Các nhà lãnh đạo cần thúc đẩy sự tham gia của những người có nguồn lực, kiến thức và sự quan tâm chính trị để làm cho mọi việc được diễn ra.

Sáu là, định hướng hiệu quả công việc và kết quả (Performance and results-orientation): Các nhà lãnh đạo phải bảo đảm sự liên kết giữa kết quả thực hiện nhiệm vụ với tâm nhin. Các nhà lãnh đạo phải thể hiện một định hướng hiệu quả thực hiện công việc.

Bảy là, thích ứng và khoan dung tính đa dạng và ý kiến khác nhau (Accommodation and tolerance of diversity and dissent): Các nhà lãnh đạo phải thể hiện các phong cách lãnh đạo có tính toàn diện và sử dụng các kỹ năng, kiến thức và ý tưởng của tất cả mọi người. Họ phải có khả năng hòa hợp các nền văn hoá, quan điểm, phong cách, lĩnh vực và ngành nghề khác nhau.

Tám là, học hỏi không ngừng (Continuous learning): Các nhà lãnh đạo phải là người đi học. Họ phải sẵn sàng lĩnh hội thông tin từ bên ngoài khuôn khổ hiện tại và sẵn sàng tiếp nhận ý kiến phản hồi.

Chín là, xây dựng nhóm (Team-building): Các nhà lãnh đạo phải xây dựng các nhóm hỗ

trợ, sẵn sàng lựa chọn những người tài năng nhất và hỗ trợ công việc của các nhóm.

Mười là, tinh thần doanh nhân và chấp nhận rủi ro (Entrepreneurship and risk-taking): Sự biến chuyển và thay đổi đã trở thành các chủ đề lãnh đạo chủ yếu do sự bất ổn của môi trường chúng ta đang sống mang lại. Các nhà lãnh đạo phải sẵn sàng thử nghiệm và chấp nhận rủi ro để thúc đẩy một môi trường trong đó những người khác nắm lấy những cách thức mới trong xử lý công việc. Các nhà lãnh đạo cũng phải thể hiện được sức mạnh cảm xúc để quản lý sự băn khoăn, lo lắng gây ra bởi sự thay đổi[9].

Nhà lãnh đạo công và nhà lãnh đạo tư

Một cách phổ biến trên thế giới hiện nay, sự tổ chức và vận hành của một quốc gia được phân định thành 2 khu vực tác động qua lại lẫn nhau là khu vực công và khu vực tư[7, tr. 69-70]. Hai khu vực này được phân định dựa trên sự khác biệt về chủ thể, nguồn lực và mục đích của các tổ chức. Khu vực công được đại diện bởi chủ thể nhà nước, nắm giữ và sử dụng quyền lực, tài sản, nhân lực công với mục tiêu cung ứng các hàng hóa và dịch vụ công, phục vụ vì lợi ích chung của cộng đồng. Khu vực tư là khu vực không do sở hữu và điều hành bởi nhà nước, được đại diện bởi các cá nhân và tổ chức theo đuổi lợi ích của chính mình, chịu sự quản lý, điều tiết của khu vực công. Để tổ chức và vận hành, cả hai khu vực này đều cần có sự điều hành của các nhà lãnh đạo, quản lý. Theo cách tiếp cận này, nhà lãnh đạo công là những người đảm trách công việc lãnh đạo ở khu vực

công; nhà lãnh đạo tư là những người đảm trách công việc lãnh đạo ở khu vực tư.

Điểm khác biệt cơ bản giữa nhà lãnh đạo công và nhà lãnh đạo tư là ở chỗ: Nhà lãnh đạo tư chỉ tập trung theo đuổi lợi ích của tổ chức mà họ chịu trách nhiệm dẫn dắt. Một nhà lãnh đạo trong khu vực công phải đại diện cho tổ chức mà mình đứng đầu cả với những lợi ích bên ngoài tổ chức, và kết hợp các lợi ích đa nguyên này vào trong một tầm nhìn. Những người bị tác động bởi nhà lãnh đạo công không chỉ là cấp dưới, mà còn cả các nhóm lợi ích khác như người dân, doanh nghiệp, các cơ quan chính phủ... những chủ thể đều có những ý tưởng và mong đợi khác nhau đối với nhà lãnh đạo công. Chính vì vậy, đặc điểm về vị trí, vai trò của các nhà lãnh đạo công được quy định bởi những điểm khác biệt cơ bản về mục tiêu và triết lý tổ chức giữa các tổ chức công (public organizations) và tổ chức tư (private organizations), thể hiện trên các điểm sau:

Thứ nhất và trước hết, các tổ chức công vận hành vì những lợi ích công (public interests) thay vì những lợi ích tư (private interests) mà các tổ chức tư theo đuổi, vì vậy các nhà lãnh đạo công nhất thiết phải cân nhắc đến một hệ quy tắc và giá trị rộng lớn hơn khu vực tư. Rất nhiều sự toan tính phải được đưa lên bàn cân để so sánh với nhau một cách dân chủ, hợp hiến và phù hợp với lợi ích xã hội. Đây là một đòi hỏi trách nhiệm nặng nề hơn rất nhiều giữa nhà lãnh đạo công và nhà lãnh đạo tư.

Thứ hai, những nhà lãnh đạo trong các tổ chức công phải chịu trách nhiệm giải trình trước nhân dân và những cử tri đã bầu

ra mình hơn là những nhóm lợi ích như đối với các nhà lãnh đạo khu vực tư.

Thứ ba, các tổ chức công đòi hỏi cao hơn về tính mở, tính minh bạch, đối xử công bằng, bình đẳng và tính có thể dự đoán được so với khu vực tư.

Một cách khái quát, những nhà lãnh đạo công giữ vị trí trong những tổ chức với nhiệm vụ chính trị trọng yếu là phục vụ nhân dân. Thực hiện nhiệm vụ này, các nhà lãnh đạo công phải dẫn dắt các tổ chức công do mình đứng đầu đáp ứng một loạt các mục tiêu phức tạp về chính trị, kinh tế, xã hội và môi trường nhằm đạt được mục tiêu chính là tăng cường hoặc duy trì sự thịnh vượng của người dân chứ không phải mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận. Việc theo đuổi những mục tiêu công này được thúc ép bởi cả những nhu cầu từ bên trong và bên ngoài tổ chức, cũng như những đòi hỏi đến từ khu vực tư. Tất cả những điều này đều ảnh hưởng đến cách thức lãnh đạo và quản trị của các nhà lãnh đạo trong hệ thống chính trị với những yêu cầu về tính toàn diện, tính mở, dân chủ, minh bạch, công bằng, bình đẳng, có thể đoán định và trách nhiệm giải trình trước nhân dân.

Quan niệm về nhà lãnh đạo công ở Việt Nam hiện nay

So với nhiều quốc gia trên thế giới, khu vực công ở Việt Nam rộng lớn hơn, không chỉ là các tổ chức Nhà nước mà còn bao gồm các tổ chức của Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội, hợp thành hệ thống chính trị ở nước ta và đều hoạt động dựa vào nguồn ngân sách nhà nước. Vì vậy, ngoại diên của khái niệm lãnh đạo công ở Việt Nam cũng được mở rộng hơn. Ở nước ta,

nhà lãnh đạo công được thể thể hiện trong hai khái niệm cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý, và thường được gộp vào làm một thành cán bộ lãnh đạo, quản lý [11, tr.16-17]. Điểm chung cơ bản mà hai khái niệm này phản ánh là họ đều có chức năng và thẩm quyền quản lý nhân sự, tập thể do họ phụ trách trong quá trình thực hiện công việc và đạt tới mục tiêu của tổ chức. Cán bộ lãnh đạo là người quản lý đứng đầu một tổ chức, là người thực hiện tất cả các chức năng của một chủ thể quản lý (hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra) và là người chịu trách nhiệm đầy đủ, toàn diện đối với toàn bộ hoạt động của tổ chức đó. Cán bộ quản lý là người làm công tác quản lý, có chức danh và nằm trong hệ thống bộ máy quản lý của một tổ chức [11, tr.21; 7, tr. 50-51].

Tùy thuộc vào căn cứ xem xét, nhà lãnh đạo công ở Việt Nam hiện nay có thể được phân thành các nhóm sau:

Căn cứ vào cơ cấu của hệ thống chính trị, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nước ta được chia thành ba khối lớn: hệ thống các cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị-xã hội. Trong các cơ quan Nhà nước lại được chia thành các khối: lập pháp, hành pháp và tư pháp.

Căn cứ vào sự phân cấp của hệ thống chính trị, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được chia làm bốn cấp theo thứ tự: (1) Trung ương, (2) tỉnh - thành phố, (3) quận huyện - thị xã và (4) cấp cơ sở: xã, phường, thị trấn.

Căn cứ theo đối tượng và lĩnh vực công tác, cán bộ lãnh đạo, quản lý được phân thành bốn loại chính: (1) Cán bộ Đảng,

Nhà nước và đoàn thể, (2) Cán bộ lực lượng vũ trang, (3) Cán bộ khoa học, (4) Cán bộ quản lý kinh doanh.

2. Bàn về phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay

Phương thức lựa chọn người lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Trong phạm vi nghiên cứu của bài viết này, phương thức lựa chọn người lãnh đạo trong hệ thống chính trị được hiểu là tổng hợp các cách thức và phương pháp được dùng để quyết định chọn ra từ nguồn nhân sự có sẵn những cá nhân có khả năng dẫn dắt, gây ảnh hưởng đến những người còn lại trong các tổ chức của hệ thống chính trị nhằm đạt được mục tiêu ổn định và phát triển bền vững đất nước.

Từ quan niệm về nhà lãnh đạo, nhà lãnh đạo công và phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo trong hệ thống chính trị như đã nêu, cho thấy phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay để đáp ứng yêu cầu ổn định và phát triển đất nước phải chọn ra những nhà lãnh đạo đích thực do năng lực, trí tuệ và phẩm chất của họ mang lại. Theo cách tiếp cận của Chủ tịch Hồ Chí Minh thì đó là việc lựa chọn đúng những người có đủ đức, đủ tài, vừa hồng, vừa chuyên; và đã được Đảng cụ thể hóa thành những quy định cụ thể [1, 3, 4].

Mối quan hệ giữa phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo với việc hình thành đội ngũ lãnh đạo đủ tài năng và phẩm chất lãnh đạo đất nước

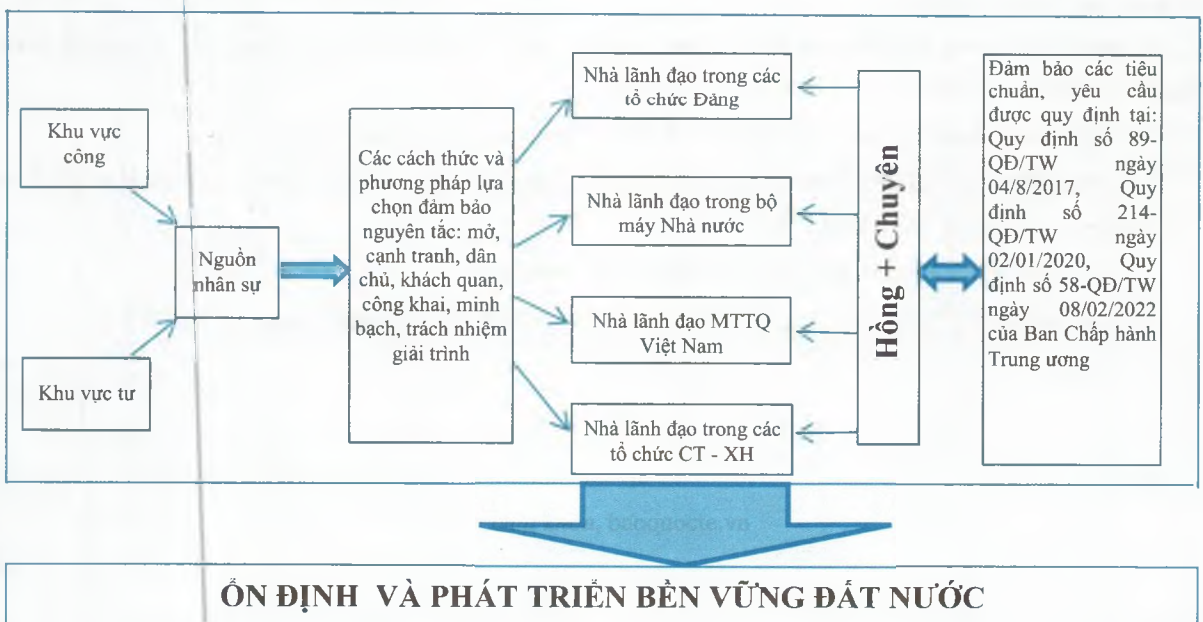
Phương thức (cách thức và phương pháp) lựa chọn khoa học và phù hợp sẽ quyết định việc lựa chọn đúng người có đủ năng lực và phẩm chất vào vị trí lãnh đạo. Đây là lẽ tất yếu bởi không thể đạt được một kết quả tốt dựa trên một phương pháp sai lầm. Về mặt lý thuyết, giữa phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo và chất lượng nhà lãnh đạo có mối quan hệ biện chứng sâu sắc. Xem xét mối quan hệ này từ góc độ tiếp cận triết học thì đây là biểu hiện cụ thể của mối quan hệ giữa nguyên nhân và kết quả. Theo cách tiếp cận này, phương thức lựa chọn nhà lãnh đạo với tư cách là nguyên nhân sẽ quyết định chất lượng nhà lãnh đạo về năng lực và phẩm chất với tư cách là kết quả tương ứng.

Về mặt thực tiễn, công tác cán bộ ở nước ta cho thấy rõ biểu hiện thực tế của mối quan hệ này. Khi mà phương thức lựa chọn cán bộ lãnh đạo ở bất cứ giai đoạn nào, cấp nào, địa phương, đơn vị nào mà thiếu tính dân chủ, công khai, minh bạch,

khách quan, tính mở, tính cạnh tranh và trách nhiệm giải trình[2] thì một cách tương ứng đã để lọt một bộ phận những cá nhân không đủ tài năng và đức độ, phẩm chất và năng lực vào bộ máy lãnh đạo đất nước và gây ra những hậu quả nghiêm trọng về kinh tế, xã hội; đặc biệt nguy hại hơn là làm xói mòn niềm tin của người dân vào hệ thống chính trị - một nguy cơ tiềm ẩn dẫn tới sự mất ổn định và kìm hãm sự phát triển của đất nước. Những sự việc xảy ra thời gian qua ở Bộ Công thương, Bộ Y tế và một số địa phương trên cả nước đã cho thấy rõ điều này.

Đề xuất mô hình lựa chọn người lãnh đạo trong hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu ổn định và phát triển bền vững đất nước

Từ những phân tích nêu trên, chúng tôi đề xuất mô hình lựa chọn người lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu ổn định và phát triển đất nước như sau:



Kết luận

Nói tóm lại, nhà lãnh đạo là một chủ thể quan trọng và thiết yếu tác động tới chất lượng quản trị của mỗi nhóm, tổ chức và cả quốc gia, bởi sự lãnh đạo của họ sẽ quyết định việc các mục tiêu, nguyên tắc/yêu cầu của quản trị có đạt được hay không. Theo cách đó, sự ổn định và phát triển của mỗi quốc gia phụ thuộc rất lớn vào chất lượng

của nhà lãnh đạo, đặc biệt là nhà lãnh đạo công, được thể hiện qua năng lực và phẩm chất của họ. Và đến lượt mình, để có các nhà lãnh đạo công có đủ phẩm chất và năng lực quản trị thì điều kiện thiết yếu là phải xây dựng được phương thức lựa chọn họ đảm bảo các nguyên tắc về tính dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, tính mở, tính cạnh tranh và trách nhiệm giải trình.

Tài liệu tham khảo:

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Số 89-QĐ/TW, ngày 04/8/2017, Hà Nội.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2019), *Quy định về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền*, Số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019, Hà Nội.
- [3] Ban Chấp hành Trung ương (2020), *Quy định khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*, Số 214-QĐ/TW, ngày 02/01/2020, Hà Nội.
- [4] Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Quy định một số vấn đề về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng*, Số 58-QĐ/TW, ngày 08/02/2022, Hà Nội.
- [5] Bourgon (1998), *Clerk of the Privy Council: fifth annual report to the Prime Minister on the public service of Canada*, Government of Canada.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [7] Đỗ Minh Cường (chủ biên) (2020), *Khoa học lãnh đạo, quản lý và sự vận dụng vào Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [8] Oxford Advanced Learner's Dictionary (2010), 8th edition, Oxford University Press.
- [9] United Nations (2003), *Leadership and Social Transformation in the Public Sector: Moving from Challenges to Solutions*, New York.
- [10] Viện Ngôn ngữ (2000), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng.
- [11] Vũ Khoan (2017), *ABC về "nghề" lãnh đạo, quản lý*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.