

# CƠ CHẾ VÀ HỆ THỂ CHẾ PHÁT HIỆN, THU HÚT, TUYỂN CHỌN VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ (\*\*)

NHỊ LÊ (\*)

**Tóm tắt:** Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược và chiến lược phát triển cán bộ bảo đảm ngang tầm trong chiến lược phát triển quốc gia, với chiến lược phát triển nhân tài lãnh đạo, quản lý, quản trị quốc gia giữ vị trí then chốt của then chốt trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Trong đó, sự đúng đắn về đường lối, bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng là yếu tố quyết định thành công của công tác chiến lược này.

**Từ khóa:** Cơ chế; lãnh đạo, quản lý; nhân tài; tuyển chọn và trọng dụng.

**Abstract:** Building up a team of leaders and managers at strategic level and cadre development strategy to ensure the compliance with the national development strategy and national talent development strategy for leadership, management and governance, those holding key positions in the construction of the Party and political system. In which, the appropriateness of the Party's guidelines, political courage, leadership capacity and fighting strength are decisive factors for the success of this strategic operation.

**Keywords:** Mechanism; leadership and management; talent; selection and employment.

Ngày nhận bài: 11/3/2022 Ngày biên tập: 31/3/2022 Ngày duyệt đăng: 15/4/2022

**T**rong rất nhiều công việc lớn của công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ mà chúng ta đã, đang và sẽ phải giải quyết, nổi bật lên những vấn đề “rường cột” vừa mang tầm chiến lược, vừa có ý nghĩa cấp bách trước mắt, đó là: vấn đề chiến lược phát triển đất nước; đổi mới cơ chế vận hành xã hội Việt Nam mang tầm chiến lược; chiến lược kiến tạo và phát triển con người làm căn bản của thời kỳ đổi mới trong tầm nhìn tới năm 2045.

## 1. Yêu cầu từ công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ của đất nước

### 1.1. Tầm nhìn chiến lược và định vị chiến lược phát triển của Việt Nam

Hơn bao giờ hết, con đường duy nhất đúng đắn là chúng ta phải tự mình hùng mạnh, nếu không sẽ thất bại; chỉ có tiến lên và phát triển bền vững. Bởi vì, tụt hậu là đứng ngoài “sân chơi” toàn cầu hóa, nếu không nói là vô hình trung rơi vào lệ thuộc, vào âm mưu “sân sau” của người khác. Trong những thập niên tới, Việt Nam sẽ và phải trở thành điểm đến nhân văn trong thế giới chính thể, với công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ, sáng tạo, nơi hội tụ của niềm tin, tri thức và tấm lòng tin cậy, thủy chung, nhân ái, chan hòa với bạn bè quốc tế, phát triển bằng phương thức rút ngắn, với bản lĩnh Việt Nam. Chúng ta phải trở thành một nước công nghiệp hóa, hiện đại hóa - một quốc gia kinh tế biển, thương

(\*) TS; nguyên Phó Tổng Biên tập Tạp chí Cộng sản

(\*\*) Bài viết trong kế hoạch tuyên truyền về tiếp tục xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ Nhân dân.

mại, dịch vụ và du lịch thương hiệu Việt, với văn hóa Việt Nam bản sắc, độc đáo và nhân văn. Đó là sự lựa chọn mang tầm chiến lược, cũng là sự định vị chiến lược phát triển của Việt Nam trong thế giới hiện nay - *đó là quốc sách phát triển chiến lược Việt Nam.*

### **1.2. Bảo vệ lợi ích chiến lược đất nước là mục tiêu tối thượng**

Trong thời đại ngày nay, giữa cuộc cạnh tranh mang tầm vóc toàn cầu, chân lý “Không có gì quý hơn Độc lập - Tự do”, hơn bao giờ hết, càng tỏa sáng trong ý nghĩ, tư tưởng, tình cảm và hành động của người Việt Nam, hợp với lẽ tự nhiên toàn cầu. Vì nền độc lập tự do và lợi ích vô giá của dân tộc, trong thời kỳ hội nhập toàn cầu ngày càng sâu rộng, thời cơ phát triển rất nhiều nhưng nguy cơ tụt hậu, lệ thuộc cũng không ít, chúng ta quyết không ảo tưởng về mình và về bất cứ ai; càng không thể bị những lợi ích nhất thời, nhỏ hẹp, cục bộ vô hình xâm hại lợi ích quốc gia; càng không thể mất cảnh giác trước giặc ngoại xâm và nội xâm - *đó là quốc thể Việt Nam.*

### **1.3. Hội nhập quốc tế trên nền móng giữ gìn và trân trọng hòa hiếu bốn bề làm phương lược hành xử chân thành, vì hòa bình thế giới**

Trong lịch sử mấy nghìn năm, dân tộc ta đã đối mặt và chiến thắng trong hàng trăm cuộc chiến tranh vệ quốc. Có lẽ hiếm có quốc gia dân tộc nào trên thế giới lại gánh chịu thương đau chất chồng và nặng nề như thế. Vì vậy, suốt lịch sử của mình, dân tộc Việt Nam hiểu giá trị của hòa bình, độc lập tự do và nối đời xây đắp mối hữu nghị lân bang hay bảo vệ bằng mọi giá tình hòa hiếu với các dân tộc khắp bốn bề năm châu, nhưng quyết không mơ hồ hay càng không ảo tưởng về thứ ảo giác nào đó mà buông lợi quyền bảo vệ lãnh thổ thiêng liêng vô giá, càng không run sợ trước bất cứ sức ép hay sự đe dọa nào của bất cứ ai, từ bất cứ phía nào. Trong từng bước đi hội nhập quốc tế hôm nay, với tâm thế và hoài bão ấy, Việt Nam đến với bạn bè bốn phương và mong bạn bè bốn phương đã, đang và sẽ tới Việt Nam đều trân trọng điều giản

dị ấy. Lòng tin của đất nước - sự thành bại của dân tộc - làm nên vị thế, sức mạnh Tổ quốc đang đòi hỏi danh dự của 100 triệu đồng bào, trước hết thách thức đội ngũ tinh hoa dẫn dắt dân tộc hơn hết bao giờ - *đó là quốc tín Việt Nam.*

### **1.4. Phát triển chế độ xã hội chủ nghĩa - cương lĩnh phát triển bất biến**

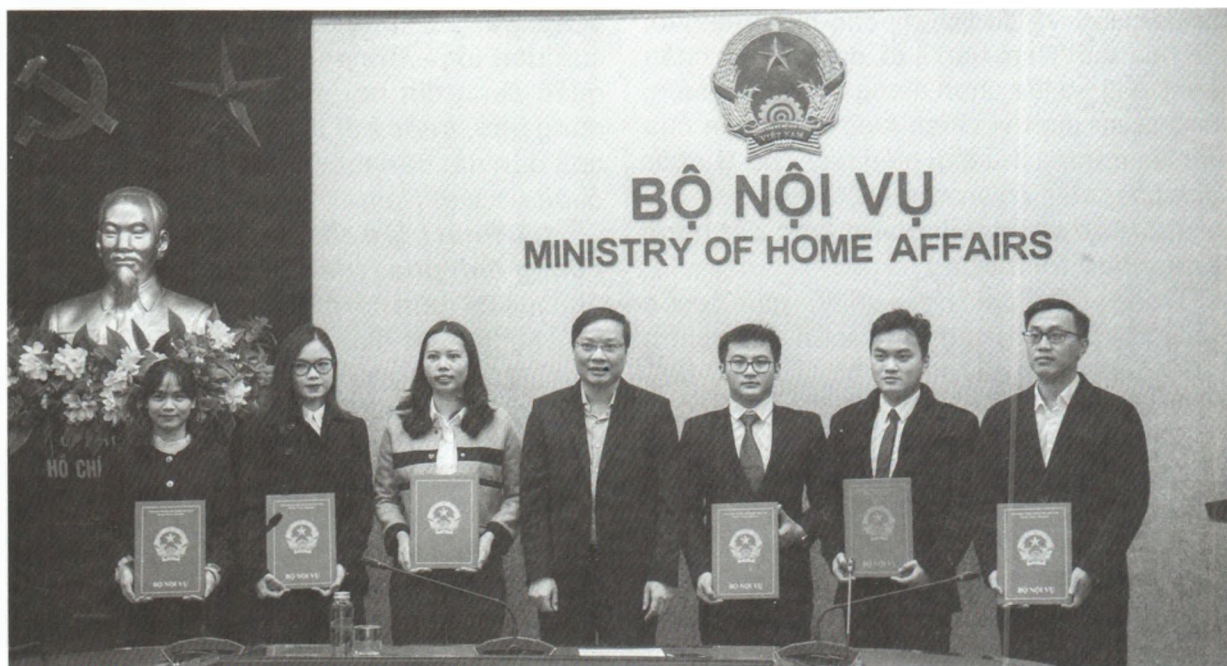
Qua 36 năm đổi mới, dưới ngọn cờ xã hội chủ nghĩa, đất nước đã giành được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử, dân tộc ta tiến những bước dài quan trọng trong lịch sử nước nhà. Đó là mục tiêu chiến lược xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, kiến tạo Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, phát triển một nền văn hóa và con người Việt Nam; đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng nền ngoại giao đa dạng hóa, đa phương hóa vì một thế giới hòa bình và thịnh vượng... dưới ngọn cờ của Đảng là quy luật phát triển, là nhu cầu tất yếu của đất nước ta trong thời đại ngày nay, mà dân tộc ta đã, đang và nỗ lực thực hiện không gì có thể lay chuyển - *đó là quốc chính xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

### **2. Về nhân tài lãnh đạo, quản lý**

Toàn bộ những yêu cầu phát triển chiến lược đó đòi hỏi phải kiến tạo cho kỳ được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, trực tiếp là cấp chiến lược ngang tầm sứ mệnh dẫn dắt quốc gia trong thế giới toàn cầu hóa ngày càng vận động đa dạng, phức tạp khôn lường hiện nay và tương lai. Việc kiến tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về chất lượng và số lượng theo những trọng trách đó trở thành một trong những nhân tố then chốt để phát triển Việt Nam.

Xây dựng một nền chính trị Việt Nam hiện đại không thể không nhấn mạnh tới đội ngũ các nhà chính trị, nhất là các thủ lĩnh chính trị ở tầm chiến lược, với tư cách là chủ thể quyết định mô hình thể chế chính trị, sự vận hành và sức mạnh của nền chính trị quốc gia. Họ là những nhà chiến lược và có ảnh hưởng chiến lược tới vị thế, sức mạnh và uy tín quốc gia một cách lâu dài; là rường cột, là tinh hoa của tinh hoa đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.





**Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trương Hải Long trao các quyết định tuyển dụng công chức theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ.**

Truyền thống cầu hiền được ông cha ta để lại có lẽ bắt đầu từ đời Hùng Vương thứ VI sai sứ đi khắp nước cầu người hiền tài ra đánh giặc Ân xâm lược và Thánh Gióng vươn dậy thành người khổng lồ cưỡi ngựa sắt, nhổ tre đằng ngà đánh tan quân xâm lược. Lịch sử chép rằng, các nhà vua Lý Cao Tông, Trần Thái Tông, Trần Thánh Tông đều coi trọng chiêu mộ hiền tài. Đặc biệt, năm Kỷ Dậu 1429, vua Lê Thái Tổ ban “Chiếu cầu hiền” và Hoàng đế Quang Trung xuống “Chiếu cầu hiền” năm Mậu Thân 1788; rồi các bậc tôn vương khác ở mọi thời: Lý Nhân Tông, Hồ Hán Thương, Cảnh Thịnh Nguyễn Quang Toản, Minh Mệnh, đều ban “Chiếu cầu ngôn”, chiếu cầu người nói thẳng... Tất cả đều hướng mong đợi nhân tài, cầu người tài đức ra giúp nước và trông đợi họ từ trong muôn dân, khắp sơn hà xã tắc và cả người nước ngoài ở Việt Nam.

Cách nay hơn 530 năm, Đông các Đại học sĩ Thân Nhân Trung viết: Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp hèn. Vua Lê Thánh Tông từng răn bảo Thái tử: dù

là Thiên tử, con trời, đứng đầu trăm họ, có quyền uy tuyệt đối với thần dân, có quyền phong chức tước cho thần linh, các vị vua chúa các triều đại vẫn thấy rằng một mình không thể đảm đương được trọng trách, mà phải dựa vào Dân, dựa vào nhân tài của đất nước. Hoàng đế Quang Trung lại nói: Dụng nước lấy việc học làm đầu. Muốn thịnh trị lấy nhân tài làm gốc.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Nhân tài và kiến quốc”. Người khẳng định: Kiến quốc có chắc thành công thì kháng chiến mới mau thắng lợi. Kiến thiết thì phải có nhân tài. Ngày 20/11/1946, trong lá thư Người gửi mong “Tìm người tài đức”, có lời: Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài. Có thể xem đây như bản chiếu cầu hiền cách mạng.

Có thể hình dung, nhân tài là người trước nhất nghĩ ra điều chưa ai nghĩ được, nhìn thấy điều chưa ai nhìn thấy, nói những điều không ai có thể nói hoặc dám nói, làm những việc không ai có thể làm được, tổ chức hành động thì không ai có thể sánh bằng. Điều quan trọng nhất, khi bình công, lại là người giấu mình, chối bỏ hoặc bất đắc dĩ phải đi

sau cùng trong chuyện tôn vinh danh tiếng, càng đi sau cùng trong lúc nhận thưởng hoặc hưởng thụ, thậm chí chối từ hay quyết không nhận sự tấn phong, chối từ mọi đối đãi. Nói khái lược, nhân tài là ở chính mỗi người, trong khắp mọi người không kể là ai, ở khắp mọi nơi, trên mọi lĩnh vực và thời nào cũng có. Nhìn dưới mọi góc độ, ở họ có chung phẩm chất: *Tâm nhìn - Năng lực - Tỏa sáng - Dẫn dắt - Cống hiến.*

Xét một cách tổng thể, toàn bộ sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước đối với xã hội, có thể hình dung gồm các nhóm công việc chính yếu: 1) Hoạch định đường lối chính trị (đối với Đảng) và chính sách, pháp luật đúng đắn (đối với Nhà nước) nhằm phát triển đất nước; 2) Tổ chức thực tiễn hiệu quả đường lối chính trị của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; 3) Kiểm tra, thanh tra toàn bộ việc thực hiện đường lối chính trị của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Đó cũng chính là những lĩnh vực, là môi trường, là thước đo hiệu quả hoạt động bộ máy của Đảng và Nhà nước.

Về bản chất, sự lãnh đạo là một khái niệm rộng hơn sự quản lý. Sự lãnh đạo xuất hiện bất kỳ khi nào một người hoặc tổ chức cố gắng để tác động hoặc chi phối hành vi của một cá nhân, một nhóm người hay rộng hơn là đất nước, bất kể điều kiện, hoàn cảnh nào. Sự quản lý, đó là quá trình làm việc cùng với và thông qua các cá nhân, các nhóm xã hội và những nguồn lực khác (như thiết bị, vốn, công nghệ...) để đạt được những mục đích của tổ chức. Về sự lãnh đạo, cũng có thể vì mục tiêu của chính người lãnh đạo hoặc những mục tiêu của ban lãnh đạo hoặc những mục tiêu của đối tượng hoặc nhóm đối tượng, và những mục tiêu này cũng có thể “đồng dạng” hoặc không “đồng dạng” với mục tiêu của tổ chức. Còn sự quản lý, được áp dụng cho các tổ chức (dù đó là doanh nghiệp, cơ quan giáo dục hay tổ chức chính trị, quân đội...).

Do đó, sự khác nhau giữa hai khái niệm lãnh đạo và quản lý là ở mục tiêu của tổ chức. Theo đó, mỗi người trong tổ chức đều là một nhà quản lý trong một số hoạt động nhất định. Diễn đạt một cách khái quát có

tính hình tượng, nếu những nhà lãnh đạo chế ngự hoàn cảnh - những ngoại vi không ổn định, bất thường, mơ hồ và đôi khi có vẻ chúng chống lại, thậm chí hạ gục chúng ta, nếu chúng ta lơ là - thì những nhà quản lý lại phục tùng, thậm chí quy phục, đầu hàng hoàn cảnh. Nếu nhà quản lý làm nhiệm vụ duy trì thì nhà lãnh đạo có trọng trách phát triển. Nếu nhà quản lý tập trung vào hệ thống và cấu trúc thì nhà lãnh đạo tập trung vào con người. Nếu nhà lãnh đạo xây dựng lòng tin thì nhà quản lý nặng về kiểm soát. Nếu nhà quản lý có tầm nhìn ngắn hạn thì nhà lãnh đạo có tầm nhìn dài hạn. Nếu nhà quản lý đòi hỏi như thế nào và khi nào thì nhà lãnh đạo đòi hỏi cái gì và tại sao. Nhà quản lý nhìn tới dòng cuối cùng thì nhà lãnh đạo nhìn tới tận chân trời. Nếu nhà quản lý cần sự noi gương và làm theo thì nhà lãnh đạo phải cần sự bắt đầu và sáng tạo. Nếu nhà quản lý chấp nhận nguyên trạng thì nhà lãnh đạo thách thức nó. Nếu nhà quản lý làm mọi điều theo cách đúng thì những nhà lãnh đạo cần làm những điều đúng...

Tiếp tục lựa chọn, xây dựng từng loại cán bộ để thực thi chức năng và nhiệm vụ đó một cách phù hợp trong tổng thể thực thi mục tiêu phát triển chiến lược quốc gia. Đó chính là vị thế và tư chất của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý mà chúng ta xây dựng. Từ quan niệm đó, mục tiêu của sự nhận diện cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược là phân định và khu biệt về cấp độ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tổng thể đội ngũ cán bộ; là sự định vị khác biệt về vị thế, quy mô, tầm ảnh hưởng của đội ngũ; là sự định lượng về độ dài thời gian; là sự định tính về công việc riêng trong định chế các quyết sách, xét từ mục tiêu chiến lược phát triển tổng thể quốc gia, của đội ngũ này so với cán bộ khác (cấp sách lược, chiến thuật và cụ thể), để điều hành tổng thể bộ máy và tổ chức của mình đi đến thành công cuối cùng mang tầm chiến lược. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược là đội ngũ được quản lý, đo lường và định lượng theo nhiệm kỳ (về thời gian) trong thực thi chiến lược tổng thể. Đội ngũ này thống nhất chứ không đồng nhất với đội ngũ cán bộ cấp chiến lược (hay chiến lược gia).



Về cấu trúc, có thể hình dung và phân loại, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược gồm những người lãnh đạo các cơ quan của Đảng, Nhà nước, lãnh đạo chủ chốt các ban, bộ, ngành, đoàn thể ở Trung ương, các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương; những người có trọng trách ra quyết sách và giải quyết những vấn đề chiến lược của Đảng, Nhà nước, quốc gia, thuộc diện quản lý của Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng... theo mỗi nhiệm kỳ. Vì vậy, dù làm công tác lãnh đạo hay quản lý, cán bộ cấp chiến lược phải thể hiện mình: có tầm nhìn chiến lược quốc gia; có khả năng định chế tư tưởng, kế sách và quyết định vấn đề chiến lược quốc gia; có hành động mang tầm quốc gia; một nhà chính trị, nhà văn hóa mang tầm vóc quốc gia, theo mục tiêu của chiến lược; trở thành biểu tượng quốc gia.

Xuất phát từ yêu cầu và trọng trách phát triển quốc gia trên lộ trình công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ, có thể hình dung hệ thống chất của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược có những điểm chung sau:

- *Về phẩm chất chính trị và đạo đức:* sự trung thành, mẫu mực và sáng tạo; sự trong sáng và không vụ lợi; dám làm, dám chịu trách nhiệm, liêm chính và biết hy sinh; trung thực, thành tín và không xu thời; tự biết xấu hổ với chính mình; khiêm tốn, không ba hoa, khoe khoang, hợm hĩnh; có tinh thần kỷ luật và giữ nghiêm kỷ luật.

- *Về năng lực trí tuệ:* có sự nhạy cảm, có tầm nhìn chính trị chiến lược, khả năng tiên lượng hợp quy luật và hợp lòng dân; có tầm nhìn xa trông rộng, có khả năng định chế thiết thực và tính khả thi cao; có óc thực tế và tính quyền biến, mềm dẻo; vừa bao quát vừa sâu sát, cụ thể, hay nói cách khác vừa có óc chiến lược vừa có khả năng ứng phó sách lược an toàn và hiệu quả; kiến thức vừa rộng vừa sâu, ngang tầm với lĩnh vực mình đảm trách; vừa đột phá vừa thận trọng và quyết đoán trên nền một sức bật chuyên môn hùng hậu, một nền tảng văn hóa chính trị phong phú và dày dặn; năng lực ra quyết định đúng quy luật.

- *Về phương pháp và phong cách công tác:* có phương pháp vừa khái quát vừa cụ thể. Phải có gan nghĩ việc, có gan quyết

đoán, có gan làm việc và có gan chịu trách nhiệm trước tập thể, trước cấp trên và trước toàn xã hội. Về phong cách: mềm dẻo về hành xử nhưng cứng cỏi trong biện luận, thuyết phục. Nghe tất cả, nhìn tất cả nhưng quyết sách phải độc lập, cơ bản trên cơ sở ý kiến tập thể. Bao quát nhưng không hời hợt.

Vì vậy, phẩm chất và rèn luyện để có phẩm chất riêng là vấn đề có tầm quan trọng hết sức đặc biệt; là nhân tố cơ bản nhất để tạo nên một cán bộ tầm chiến lược, quyết định sự thành hay bại, uy tín cao hay thấp trong công tác và trong cuộc sống hằng ngày. Phẩm chất của họ đạt tới mức độ nào thì việc bảo đảm sự thực hiện đường lối của Đảng, phát huy sức mạnh của Nhà nước và việc thể hiện vai trò tiên phong gương mẫu, khả năng làm việc và uy tín đạo đức của người đứng đầu ở mức độ đó.

Bên cạnh đó, cần những tố chất đủ ở mỗi cán bộ cấp chiến lược, đó là sự tuyệt đối trung thành với cách mạng, sự nhất trí với đường lối của Đảng là đòi hỏi hàng đầu đối với mọi cán bộ của Đảng và Nhà nước, nhất là người đứng đầu. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý ngoài nội dung đó, tiêu chuẩn chính trị còn phải thể hiện ở trình độ chính trị và sự mẫu mực về đạo đức. Điều cần nhấn mạnh ở đây là đức tính liêm khiết, kiên định chống tiêu cực: không được đặt lợi ích của cá nhân, của gia đình và bè bạn lên trên lợi ích của tập thể; không đặt lợi ích cục bộ của địa phương, đơn vị lên trên lợi ích của Đảng, Nhà nước, của toàn xã hội. Cán bộ lãnh đạo của Đảng, cán bộ quản lý của Nhà nước phải hiểu biết chuyên môn, trình độ quản lý kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ ở mức độ cần thiết tùy theo tính chất và cương vị công tác của mỗi người. Họ phải có khả năng điều hành bộ máy, tập hợp được cán bộ và nhân viên dưới quyền, có tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm để hoàn thành nhiệm vụ...

Phẩm chất chính trị tư tưởng là phẩm chất hàng đầu, cơ bản nhất. Thiếu nó, không thể nói tới việc định hướng về lý tưởng, về khả năng nhận thức đúng đắn và phấn đấu có hiệu quả nhằm thực hiện thắng lợi những đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, càng không thể

nói đến việc nghiên cứu, tổ chức thực thi những đường lối, chủ trương và chính sách đó với tính cách là điểm xuất phát, bao trùm và quán xuyên toàn bộ những hoạt động của mình. Vì vậy, phẩm chất chính trị tư tưởng của người lãnh đạo chính là niềm tin vững chắc vào lý tưởng xã hội chủ nghĩa, là khả năng nhận thức và phấn đấu thực hiện thắng lợi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước một cách kiên quyết và triệt để nhất. Đây là tiền đề giúp người lãnh đạo, quản lý nhận thức và dự đoán trước những khuynh hướng mới nhất trong các phạm vi hoạt động tương ứng của đời sống chính trị, kinh tế, xã hội... của đất nước. Phẩm chất này hoàn toàn phải được bảo đảm và giữ vững bởi tính nguyên tắc của Đảng, bởi tính không khoan nhượng với bất kỳ một khuyết điểm nào, dù là nhỏ nhất trong công tác; bởi tính đối lập triệt để với tất cả những gì trái với nó là sự mơ hồ về lợi ích của dân tộc, quyền lợi của Nhân dân... phẩm chất đó phải được thể hiện bằng hành động thực tế và được đánh giá bằng kết quả cụ thể của những hành động đó.

Bên cạnh đó là nhân cách, thể hiện trước hết trên phương diện tiềm năng trí lực và văn hóa. Đó là những hiểu biết đầy đủ, sáng tạo về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, giá trị truyền thống dân tộc và tinh hoa tri thức thế giới. Đó là trình độ văn hóa tổng hợp rộng lớn đủ để nắm vững và làm chủ sự phát triển phức tạp, đa dạng của xã hội. Cũng là trình độ chuyên môn của công tác lãnh đạo, của khoa học quản lý, trong đó tiêu chuẩn hàng đầu là năng lực khám phá, hiểu biết về con người và tâm lý con người, về các phương pháp làm việc phù hợp với mọi người, từ đó, xây dựng một tập thể hoạt động có mục tiêu rõ ràng và tiềm lực sáng tạo cao. Phải biết đoàn kết với mọi người, phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng lao động. Nhân cách quyết định tính cách, phẩm chất của họ khi làm cán bộ lãnh đạo, quản lý tốt thì tự thân có suy nghĩ và hành động đúng đắn, tuân thủ quy tắc đạo đức và luật pháp.

Phong cách công tác, bao hàm tính nguyên tắc, sự tinh tế và nhạy bén; sự chú ý đến mọi người, quan tâm tới những yêu cầu

cần thiết hàng ngày của tập thể và từng cán bộ, bảo đảm sức khỏe và khả năng làm việc của họ; tính khiêm tốn và thái độ nghiêm khắc đối với tất cả những thiếu sót của bản thân mình, song cũng phải rất độ lượng với những khuyết điểm của cấp dưới và quần chúng v.v... Người lãnh đạo, quản lý phải có phẩm chất công tác, được biểu hiện ở khả năng tiếp cận một cách phù hợp các hoàn cảnh, tình huống xuất hiện, tìm ra con đường ngắn nhất để đạt tới mục tiêu với hiệu suất cao và phải được đo lường bằng uy tín và năng lực tổ chức của họ.

Uy tín là một trong những điều kiện có tính chất quyết định. Bởi vì, không có uy tín thì người lãnh đạo, quản lý không thể lãnh đạo được tốt, nếu không nói là không thể lãnh đạo, quản lý được gì. Có người lầm tưởng người lãnh đạo, quản lý giữ chức vụ càng cao, quyền hành càng lớn thì uy tín cũng lớn. Theo ý nghĩa nào đó, có thể hiểu mối quan hệ giữa chức vụ và uy tín thực chất là mối quan hệ giữa hình thức và nội dung. Thực tế cho thấy, uy tín của người lãnh đạo, quản lý phải được hình thành trên cơ sở của chính phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức và phẩm chất trí tuệ của người đó. Để có được uy tín cao, người lãnh đạo phải trải qua quá trình phấn đấu, tu dưỡng bền bỉ, thường xuyên và toàn diện. Bởi vì, chỉ có nghiêm khắc với bản thân, không ngừng rèn luyện và hiểu rõ bản thân, gương mẫu, khiêm cung thì mới có thể làm tốt việc khác, mới tạo được niềm tin và có khả năng dẫn dắt.

Đồng thời, năng lực lãnh đạo, quản lý giữ vai trò cực kỳ quan trọng, đó là niềm tin, lòng trung thành, tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm và cùng với đó là trình độ hiểu biết pháp luật và chuyên môn, nghiệp vụ. Điều này là hết sức quan trọng, vì không có khả năng am hiểu công việc, không thành thạo chuyên môn, không có năng lực pháp luật ở tầm lý luận thì "không thể lãnh đạo được", không thể quản lý trong Nhà nước pháp quyền được. Cuối cùng là phẩm chất tâm lý - đạo đức. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cần có sự kiên tâm, tính bền bỉ, nhã nhặn, tránh bực tức và nóng nảy... đây là những đặc tính hết sức cần thiết./

*(Còn tiếp kỳ sau)*