

ẢNH HƯỞNG CỦA “TƯ DUY NHIỆM KỲ” TỚI HOẠT ĐỘNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ - BIỂU HIỆN VÀ GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

★ PGS, TS LÊ THỊ THANH HÀ

Viện Triết học,

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

★ ThS TRỊNH THÚY LIÊU

Trường Chính trị tỉnh Cà Mau

● **Tóm tắt:** Những năm gần đây, “tư duy nhiệm kỳ” đã và đang thực sự trở thành căn bệnh ảnh hưởng tiêu cực tới hoạt động lãnh đạo, quản lý và gây bức xúc trong dư luận ở nước ta. Thực chất của “tư duy nhiệm kỳ” là lối suy nghĩ và hành động sai quy luật, thiếu trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo, quản lý đang đương nhiệm. Bài viết chỉ rõ biểu hiện, ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” tới hoạt động lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam trong những năm qua. Trên cơ sở đó, chỉ ra một số giải pháp cơ bản để khắc phục.

● **Từ khóa:** tư duy nhiệm kỳ; lãnh đạo, quản lý.

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý khi mới nhận nhiệm vụ (đầu nhiệm kỳ) đều phải có trách nhiệm và bốn phận xây dựng kế hoạch, chương trình hành động của bản thân và đơn vị lãnh đạo, quản lý. Điều đó được thể chế hóa bằng quy định của pháp luật, điều lệ Đảng, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Họ phải hết lòng hết sức để hoàn thành công việc được giao, tìm mọi cách giải quyết những mâu thuẫn, những vướng mắc của đơn vị lãnh đạo, quản lý và đưa ra những quyết định khách quan, sáng suốt, mang lại sự phát triển vì nhân dân, vì tổ chức. Tuy nhiên, người lãnh đạo, quản lý khi được bổ nhiệm một cương vị lại sử

dụng “nhiệm kỳ” của mình làm bàn đạp để thực hiện kế hoạch hoặc lồng ghép trong những chương trình, kế hoạch chung của cơ quan, tổ chức, đơn vị nhằm mưu cầu lợi ích cá nhân, đó là biểu hiện của “tư duy nhiệm kỳ”. Có thể hiểu “tư duy nhiệm kỳ” là lối suy nghĩ, thái độ, hành động lợi dụng chức vụ, quyền hạn, ảnh hưởng, uy tín trong nhiệm kỳ mình nắm giữ để trục lợi cho cá nhân, gia đình, nhóm lợi ích. Đó là kiểu tư duy siêu hình, tầm nhìn ngắn hạn, mang tính thời vụ ở nhiệm kỳ của cá nhân nắm giữ chức vụ. Kiểu tư duy này đã cản trở sự phát triển của nền kinh tế và các lĩnh vực văn hóa, xã hội, v.v..



Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII _ Ảnh: TTXVN

Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng ta xác định: “Tư duy nhiệm kỳ” “chỉ tập trung giải quyết những vấn đề ngắn hạn, trước mắt có lợi cho mình, tranh thủ bổ nhiệm người thân, người quen, người nhà không đủ tiêu chuẩn, điều kiện giữ chức vụ quản lý hoặc sắp xếp vào những vị trí có nhiều lợi ích để trục lợi⁽¹⁾”. Điều này cho thấy, “tư duy nhiệm kỳ” chủ yếu nói đến suy nghĩ và hành vi của người cán bộ lãnh đạo, quản lý và do đó sẽ ảnh hưởng đến hoạt động lãnh đạo, quản lý.

1. Biểu hiện ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” tới hoạt động lãnh đạo quản lý

1.1 Ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” tới việc ban hành quyết định

Ban hành quyết định là một hoạt động của người lãnh đạo, quản lý. Đó là quá trình tư duy nhằm tìm ra những kế hoạch, biện pháp, bước đi nhằm đạt được mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, phù hợp với quy luật khách quan. Biểu hiện của “tư duy nhiệm kỳ” tới việc ban hành các

quyết định ở nội dung sau:

Một là, lợi dụng quyền hạn của mình trong nhiệm kỳ đương nhiệm để ban hành quyết định trái với nghị quyết cấp trên và trái với pháp luật. Nói cách khác, đó là việc lạm dụng quyền để ban hành quyết định không chính xác, thiếu khách quan, nhằm phục vụ lợi ích của cá nhân hoặc phe nhóm trong nhiệm kỳ mình nắm giữ quyền lực. Biểu hiện rõ nhất ảnh hưởng tư duy này trong ban hành quyết định ở Việt Nam là nhiều quyết định về công tác cán bộ có lợi cho bản thân hoặc cho người thân của mình. Tình trạng tuyển dụng, đề bạt, bổ trí, bổ nhiệm người thân trong gia đình, dòng họ vào các chức vụ chủ chốt có nhiều quyền lợi, nhiều bổng lộc được phản ánh rất nhiều trên các phương tiện thông tin đại chúng gần đây cho thấy rất rõ điều này.

Ngoài ra, một số cán bộ lãnh đạo, quản lý lợi dụng quyền hạn của mình được giao khi chuẩn bị hết nhiệm kỳ, hết thời hạn làm lãnh đạo,

quản lý đã cố tình ban hành các quyết định bổ nhiệm, đề bạt, nâng lương, thay đổi vị trí công tác tốt hơn cho cán bộ thân tín, cho người thân của mình không đúng tiêu chuẩn, điều kiện hoặc cho những người đã bỏ tiền ra chạy. Ví dụ, lãnh đạo Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam (ACV) năm 2017, trước khi về hưu đã bổ nhiệm 104 cán bộ.

Hai là, một số lãnh đạo, quản lý địa phương chỉ tập trung ban hành những chương trình, dự án “hoành tráng” từ nguồn vốn nhà nước (nhiều khi không thiết thực) để đánh bóng tên tuổi tập thể, cá nhân, trong khi năng lực quản lý yếu kém. Thậm chí, tình trạng phê duyệt dự án đầu tư khi chủ trương đầu tư chưa được phê duyệt, chưa đủ thủ tục, không phù hợp với quy hoạch vùng khá phổ biến, có trường hợp phê duyệt vượt định mức; quyết định đầu tư chưa xác định rõ nguồn vốn, thời gian thực hiện dự án; xác định tổng mức đầu tư còn sai sót, thiếu chính xác, phải điều chỉnh nhiều lần với giá trị lớn. Chẳng hạn, Dự án nạo vét, xây kè, bảo tồn cảnh quan sông Sào Khê, tỉnh Ninh Bình điều chỉnh tăng 36 lần (từ 72 tỷ đồng lên 2.595 tỷ đồng). Đáng lưu ý là công trình nạo vét tuyến sông chưa đầy 3 km và được tính này phê duyệt cách đây 15 năm, sau nhiều lần điều chỉnh, bổ sung, dự án nhưng đến nay vẫn chưa hoàn thành²¹.

Ba là, một số địa phương, đơn vị đã “chạy quyết định” đặc thù về phát triển kinh tế - xã hội. Những quyết định này ưu đãi hơn so với địa phương, đơn vị khác và như vậy, không loại trừ trong đó lợi ích của một số lãnh đạo, quản lý tham mưu cho việc ban hành những chủ trương, chính sách đó. Người có “tư duy nhiệm kỳ” làm lãnh đạo, quản lý thì hoạt động ra quyết định càng dễ bởi họ trực tiếp ban hành, ký quyết định. Những quyết định, quy định hoặc chính sách này không chỉ mang tính cơ hội mà còn tạo ra

hành lang cho những kẻ trục lợi trong 5 năm, 10 năm hay lâu hơn thế của nhiệm kỳ.

1.2. Biểu hiện ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” đến việc tổ chức thực tiễn, triển khai thực hiện các quyết định

Sau khi ban hành quyết định, hoạt động tiếp theo mà người cán bộ lãnh đạo, quản lý cần thực hiện là tổ chức triển khai quyết định. Bởi nếu không tiến hành tổ chức thực hiện thì mọi quyết định chỉ là lý luận suông, không có ý nghĩa và giá trị thực tiễn. Biểu hiện ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” đến việc tổ chức triển khai, thực hiện các quyết định cụ thể trên các mặt sau:

Một là, quá trình tuyên truyền, phổ biến chủ trương, quyết định. Nhiệm vụ này thể hiện ở việc tri hoãn phổ biến các văn bản không có lợi cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, hoặc phổ biến qua loa, đại khái. Trong quá trình phổ biến quyết định còn có những giải thích, bình luận không đúng với chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Thậm chí “tô hồng” một nhiệm vụ tuyên truyền mang lại danh tiếng cho lãnh đạo hoặc bồi nhọ một cá nhân, tập thể nào đó. Thành tích được nói quá, khuyết điểm, mâu thuẫn giấu giếm. Cụ thể như, cán bộ làm công tác giải phóng mặt bằng không công khai, không tuyên truyền kế hoạch, quy hoạch sử dụng đất, phương án bồi thường, hỗ trợ tái định cư cho người dân, làm cho người bị thu hồi đất không có được những thông tin cần thiết, gây bức xúc cho nhân dân vùng bị giải tỏa, thu hồi.

Hai là, ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” tới việc quy hoạch, lựa chọn, phân công, bố trí cán bộ tổ chức thực tiễn. C.Mác đã từng khẳng định: “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần phải có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn”²². Tuy nhiên, đây cũng là biểu hiện rõ ràng nhất ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” đến hoạt động lao động, quản lý ở Việt Nam thời gian qua. Những

vụ việc được các phương tiện truyền thông phản ánh như "bổ nhiệm thần tốc" ở Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ, Quảng Nam, Thanh Hóa trong thời gian vừa qua là những ví dụ cụ thể. Khảo sát của Bộ Nội vụ cho thấy, ngành nào, tỉnh nào khi thanh tra, kiểm tra cũng có tình trạng bổ nhiệm sai cán bộ; sử dụng cán bộ thiếu công tâm, thiếu khách quan, thiếu chính xác; bổ nhiệm cán bộ nợ tiêu chuẩn, tiêu chí ảnh hưởng xấu đến hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Ba là, ảnh hưởng đến kết quả giải quyết công việc, xử lý tình huống.

Hiện nay, nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý do bị ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ" nên thường né tránh giải quyết những tình huống bất lợi cho mình, cho "cái ghế" của mình. Họ làm những việc dễ dàng trong nhiệm kỳ của mình, những việc khó, cấp bách của địa phương thì né tránh, để lại, cho nhiệm kỳ sau giải quyết. Họ thiếu hân tư duy chiến lược, tư duy sáng tạo, tư duy trách nhiệm làm cho đơn vị, địa phương mình lãnh đạo, quản lý phát triển bền vững. Những dự án bị chậm tiến độ; những công trình vừa làm xong đã hỏng hoặc đập bỏ vì không phù hợp; những hệ lụy do khai thác tài nguyên, do quản lý đầu tư công kém; những thất thoát trong mọi lĩnh vực, v.v.. kéo theo đó là các cuộc xung đột, khiếu kiện kéo dài của người dân không được giải quyết, v.v.. Chẳng hạn: "Qua kiểm tra, trong năm 2018 đã phát hiện 25 dự án vi phạm quy định về thủ tục đầu tư; 54 dự án vi phạm về quản lý chất lượng; 422 dự án có thất thoát, lãng phí; 450 dự án phải ngừng thực hiện. Nhiều nhất là tỉnh Bắc Giang - có 196 dự án, tiếp đó là Phú Thọ - có 111 dự án, Quảng Ngãi - có 58 dự án. Dự án đường cao tốc Đà Nẵng - Quảng Ngãi hơn 34 nghìn tỷ đồng vừa nghiệm thu thông xe chỉ sau vài trận mưa đã hỏng. Dự án tuyến đường sắt đô thị Cát Linh - Hà Đông tổng mức đầu tư ban đầu là

8.769,97 tỷ đồng đã điều chỉnh tăng thêm 18.001,59 tỷ đồng, tăng 205,27%. Dự kiến hoàn thành đưa vào sử dụng năm 2013 nay quá gần 10 năm chưa kết thúc"⁽⁴⁾. Những con số trên phần nào đã minh chứng cho sự vô trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở Việt Nam thời gian qua.

1.3 Ảnh hưởng đến việc kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn của hoạt động lãnh đạo, quản lý

Kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn, rút kinh nghiệm, bổ sung chủ trương, chính sách là một tất yếu khách quan và là những nội dung của hoạt động lãnh đạo, quản lý. Biểu hiện ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ" đến việc kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn của hoạt động lãnh đạo, quản lý là:

Một là, thiếu khách quan, không minh bạch trong quá trình kiểm tra, đánh giá, tổng kết thực tiễn. Đó là tình trạng kiểm tra, tổng kết theo kiểu đối phó, hình thức để báo cáo với cấp trên, né tránh trách nhiệm, không muốn làm đến nơi, ngại va chạm của cán bộ thanh tra, kiểm tra, giám sát. Hoặc kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn nhưng lại rơi vào quan liêu, không xuống cơ sở tìm hiểu kỹ mà chỉ ngồi ở trên nghe báo cáo. Do đó, việc tư vấn chủ trương, chính sách, pháp luật không sát thực tế, khó đi vào cuộc sống; không thẩm định kỹ các dự án đầu tư, không kiểm tra sâu sát trong quá trình triển khai dự án nên không kịp thời khắc phục hậu quả. Sự cố môi trường biển do Formosa gây ra cho khu vực miền Trung chính là bài học về sự quan liêu, tắc trách của các cơ quan, cán bộ có thẩm quyền phê duyệt, theo dõi dự án. Hàng loạt dự án chu hàng chục nghìn tỷ đang phải đình chỉ, "đắp chiếu"; hàng trăm dự án thủy điện ở miền Trung, Tây Nguyên phải hủy bỏ, v.v.. sự đe dọa về môi trường, an toàn lương thực, thực phẩm, cháy nổ liên tục xảy ra; kể cả

những tiêu cực trong công tác cán bộ, v.v.. đều có bài học về quan liêu, thiếu trách nhiệm.

Hai là, ảnh hưởng đến kiểm tra, đánh giá cán bộ. Điều này thể hiện ở chỗ, kiểm tra qua loa, đánh giá cán bộ thường né nang, né tránh theo kiểu “dĩ hòa vi quý”, “chín bỏ làm mười”, “làm việc nhỏ, bỏ việc lớn” để lấy lòng nhau và lấy lòng mọi người, không tìm hiểu thực chất vấn đề, không muốn làm to chuyện và làm đến cùng vấn đề vì sợ hết nhiệm kỳ mình nghĩ, người khác lên sẽ gây khó khăn cho mình. Kể từ đầu nhiệm kỳ khoá XII đến nay, Ban chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã thi hành kỷ luật hơn 70 cán bộ cao cấp thuộc diện Trung ương quản lý. Trong đó có 1 ủy viên Bộ Chính trị và 4 ủy viên Trung ương khóa XII, 14 nguyên ủy viên Trung ương, 1 nguyên Phó Thủ tướng Chính phủ, 5 Bộ trưởng và nguyên Bộ trưởng, 2 Bí thư Tỉnh ủy, 5 nguyên Bí thư Tỉnh ủy và 17 tướng lĩnh; một số cán bộ đã bị xử lý hình sự. Ngoài ra, Bộ Chính trị, Ban Bí thư cũng đã kỷ luật 7 tổ chức đảng. Cụ thể là: Ban cán sự đảng Bộ Công Thương, Ban cán sự đảng Bộ Tài nguyên và Môi trường, Ban cán sự đảng Bộ Thông tin và Truyền thông, Ban cán sự đảng Bộ Giao thông vận tải, Ban Thường vụ Đảng ủy Ngoài nước, Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng và Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Phúc⁽⁵⁾. Nhưng con số đau lòng trên một phần phản ánh sự vô trách nhiệm, bị ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” làm ăn chộp giật, chớp nhoáng để kiếm lời của bản thân cán bộ lãnh đạo, quản lý bị kỷ luật, nhưng phần nữa là do việc kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ của những nhiệm kỳ trước chưa sâu sát, thiếu quyết liệt đã dẫn tới việc tổn động các cán bộ vi phạm kỷ luật nhiều trong nhiệm kỳ này.

2. Giải pháp hạn chế ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” tới hoạt động lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay

Để thực hiện tốt Nghị quyết Đại hội XII và Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng về khắc phục ảnh hưởng “tư duy nhiệm kỳ” tới hoạt động lãnh đạo, quản lý các cấp, cần thực hiện nhiều biện pháp. Cụ thể:

Một là, hoàn thiện hệ thống quy định của Đảng về phòng chống ảnh hưởng tiêu cực của “tư duy nhiệm kỳ” tới hoạt động lãnh đạo, quản lý theo hướng:

- Hoàn thiện quy định xử lý trách nhiệm người lãnh đạo, quản lý tổ chức, đơn vị để xảy ra ảnh hưởng tiêu cực của “tư duy nhiệm kỳ”, như: chủ nghĩa cá nhân dẫn đến tham nhũng, lãng phí, thoái hóa biến chất, cục bộ địa phương, lợi ích nhóm,... Cần quy định rõ trách nhiệm chính trị của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Nếu để xảy ra những ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” tới hoạt động lãnh đạo, quản lý mà bản thân cán bộ lãnh đạo, quản lý đó không phát hiện ra hoặc cố tình bao che, dung túng sẽ bị xử phạt nghiêm. Quy định như vậy, cán bộ lãnh đạo, quản lý sẽ mạnh dạn hơn, có trách nhiệm hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình, không bao che hay dung túng cho những biến hiện tiêu cực của “tư duy nhiệm kỳ”.

- Hoàn thiện quy định về phòng chống đặc quyền, đặc lợi trong Đảng. Chức vụ thường gắn với đặc quyền, đặc lợi nên tạo ra nhiều tiêu cực, trong đó có chạy chức, chạy quyền. Lợi ích có được do chức vụ mang lại rất lớn nên không ai có đủ dũng cảm từ bỏ đặc quyền, đặc lợi mà phải mất nhiều năm “phấn đấu”, thậm chí phải “chạy”, nên phải tìm mọi cách vơ vét để bù lại trong nhiệm kỳ mình lãnh đạo, quản lý.

- Hoàn thiện quy định về từ chức hoặc miễn nhiệm nếu bị ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ”. Để xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cấp chiến lược không bị ảnh hưởng của “tư duy nhiệm kỳ” thì cũng phải đặt ra yêu

cấu 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.

- Hoàn thiện quy định về việc cán bộ lãnh đạo, quản lý không để người thân lợi dụng vị trí công tác trong nhiệm kỳ mình nắm giữ quyền lực để trục lợi. Đây là quy định nhằm ngăn chặn cán bộ lãnh đạo, quản lý bị ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ" lợi dụng vị trí công tác của mình hòng trục lợi. Triển khai và thực hiện tốt Quy định 205-QĐ/TW về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền (có hiệu lực từ ngày 23-9-2019).

- Hoàn thiện quy định cấm cán bộ lãnh đạo, quản lý lợi dụng chức trách, quyền hạn và ảnh hưởng về chức vụ để mưu cầu cho họ hàng và người thân, trong mọi trường hợp, như: dùng tiền công để thanh toán các khoản chi phí học tập, đào tạo, du lịch, chữa bệnh, mở doanh nghiệp sản sau của người đang tại vị.

- Quy định cụ thể về quy chế tranh cử trong sạch, lành mạnh; quy định về cán bộ lãnh đạo, quản lý phải báo cáo công việc cá nhân (tình hình xây dựng mua bán, cho thuê nhà, vợ, chồng, con, người thân kinh doanh...); quy định về không được tặng và nhận quà trong hoạt động công vụ; quy định về giám sát, kiểm tra của Trung ương đối với Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban các cấp và quy định các cấp kiểm tra, giám sát Trung ương nhằm hạn chế "tư duy nhiệm kỳ" của cán bộ lãnh đạo, quản lý và hạn chế ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ" tới hoạt động lãnh đạo, quản lý các cấp.

Hai là, xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật nhằm giám sát chặt chẽ quyền lực nhà nước. Cụ thể:

- Nghiên cứu xây dựng nghị quyết của Quốc hội về ảnh hưởng tiêu cực của "tư duy nhiệm kỳ" tới hoạt động lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm triển khai sâu rộng trong các cơ quan liên quan.

- Hoàn thiện chính sách, pháp luật của Nhà nước để ngăn chặn, phòng ngừa ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ" tới hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý. Chỉ đạo nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung một số luật có ảnh hưởng tiêu cực của "tư duy nhiệm kỳ" tới hoạt động lãnh đạo, quản lý. Chẳng hạn: sửa đổi những bất cập trong Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Công chức, Luật Ngân sách nhà nước, Luật Đấu tư công, Luật Quy hoạch, Luật Đất đai... Xây dựng Luật Chống độc quyền để tránh độc quyền. Đặc biệt, với tư cách vừa là luật khung, vừa là luật cụ thể, sửa đổi Luật phải có tầm nhìn chiến lược, dài hơi, tránh tình trạng nhiều Luật "chết yểu" như hiện nay.

- Xây dựng cơ chế giám sát và kiểm soát quyền lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trên tất cả các lĩnh vực. Có cơ chế, chế tài đồng bộ, chặt chẽ, đủ mạnh để nếu phát hiện trường hợp vi phạm "tư duy nhiệm kỳ" trong quản lý nhà nước phải xử lý nghiêm.

- Bên cạnh việc xây dựng và ban hành luật, việc ban hành các quy tắc đạo đức, nghề nghiệp cũng là một công cụ quan trọng để điều chỉnh. Các quy tắc đạo đức, nghề nghiệp tạo ra cho mỗi chủ thể lãnh đạo, quản lý một rào cản pháp luật làm cho mỗi chủ thể phải cân nhắc khi bị ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ".

Ba là, xây dựng cơ chế giám sát, phân biệt xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội và mở rộng quyền làm chủ của nhân dân trong phòng chống ảnh hưởng của "tư duy nhiệm kỳ" tới hiệu quả của hoạt động lãnh đạo, quản lý. Sớm xây dựng cơ chế pháp lý bảo đảm cho nhân dân

kiểm tra, giám sát hoạt động của đảng viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý và các tổ chức, cơ quan đảng, nhà nước, cũng như thực hiện sự phản biện xã hội đối với quá trình xây dựng, hoạch định chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Quan triệt quan điểm của Đảng về mở rộng dân chủ trực tiếp ở cơ sở, tạo điều kiện để nhân dân tham gia quản lý xã hội, thảo luận và quyết định những vấn đề quan trọng, tăng cường hoạt động giám sát của nhân dân. Đồng thời, luôn suy tôn quyền tối thượng của Hiến pháp và bảo đảm thực hiện nguyên tắc quyền lực nhà nước là thống nhất, song có sự phân công, phối hợp giữa các cơ quan trong việc thực hiện quyền lực nhà nước, nhằm xây dựng các thiết chế giám sát có hiệu quả, tránh sự chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm được tính thống nhất trong một cơ chế pháp lý hữu hiệu để nhân dân thực hiện quyền giám sát và quyền phản biện xã hội.

Tăng cường hoạt động giám sát của nhân dân phải được tiến hành đồng thời với việc tăng cường hoạt động giám sát của các cơ quan có chức năng kiểm tra, thanh tra, giám sát thuộc bộ máy đảng và nhà nước. Cụ thể, tăng cường sự phối hợp, kết hợp giữa hoạt động giám sát của nhân dân, thông qua hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên cũng như của Ban Thanh tra nhân dân, với hoạt động thanh tra của Thanh tra Chính phủ, hoạt động kiểm tra của Đảng và hoạt động giám sát tối cao của Quốc hội. Đặc biệt, cần chú trọng phối hợp giữa hoạt động giám sát của nhân dân với hoạt động giám sát tối cao của Quốc hội. Bởi vì, hoạt động giám sát tối cao của Quốc hội là hoạt động giám sát mang tính quyền lực nhà nước cao nhất, và do vậy, khi được kết hợp với hoạt động giám sát trực tiếp của nhân dân (giám sát mang tính xã hội), sẽ tạo ra một cơ chế pháp lý bảo

đảm cho hoạt động giám sát của nhân dân được tiến hành có hiệu quả trên thực tế.

Bổn là, mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lên trước hết. Muốn làm được điều đó, mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải tự mình học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên. Bởi lẽ, những giải pháp từ phía Đảng, Nhà nước đều là những giải pháp mang tính "ngoại lực". Những giải pháp này chỉ có thể được phát huy tác dụng khi chính bản thân đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có ý thức phấn đấu, học tập, rèn luyện vươn lên để hoàn thiện bản thân. Thiếu trách nhiệm, thiếu ý chí phấn đấu, học tập, rèn luyện vươn lên của chính những cán bộ lãnh đạo, quản lý, thì những giải pháp từ phía Đảng, nhà nước, đoàn thể sẽ mang lại hiệu quả thấp. Hơn nữa, với tư cách là chủ thể "tư duy nhiệm kỳ", người cán bộ lãnh đạo, quản lý cần tích cực nâng cao trình độ chuyên môn, chủ động, tự giác tu dưỡng, rèn luyện để hình thành nên tư duy sáng tạo, tư duy chiến lược, đồng thời tạo ra sự "miễn dịch" trước những tác động từ mặt trái của kinh tế thị trường □

(1) DCSVN: Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về tăng cường, xây dựng chính đốn Đảng, <https://www.moha.gov.vn>.

(2) Xem: "Nhiều bất cập trong đầu tư xây dựng cơ bản và quản lý vốn", <https://www.nhandan.com.vn>.

(3) C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, t.2, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2002, tr.281.

(4) Hà Nguyễn. "422 dự án đầu tư công gây thất thoát, lãng phí", <https://baodautu.vn>.

(5) Thu Hằng: "Kỷ luật hơn 70 cán bộ cao cấp, thật đau xót nhưng không còn cách nào khác", <https://vietnamnet.vn>.