

# DẶC ĐIỂM HOẠT ĐỘNG VÀ NHỮNG YÊU CẦU ĐỐI VỚI CÁN BỘ LÃNH ĐẠO TRONG XÃ HỘI HIỆN NAY

Q. ThS. NGÔ THỊ HẠNH\*

**C**án bộ lãnh đạo (CBLĐ) là khái niệm chỉ những người có chức vụ trong các cơ quan nhà nước và trong các tổ chức đoàn thể xã hội. Ở nước ta hiện nay, quan niệm CBLĐ là người đề ra chủ trương, đường lối và tổ chức thực hiện chúng. Lãnh đạo (LD) là hoạt động đặc trưng của một loại hình cán bộ (CB) - CBLĐ. Có thể hiểu khái niệm CBLĐ là những CB giữ cương vị chủ chốt ở các cấp bậc khác nhau trong hệ thống các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội; có chức năng nhiệm vụ đề ra đường lối, chính sách, chủ trương và tổ chức thực hiện chúng theo phạm vi LD của mình; đồng thời là người LD, QL toàn diện tổ chức mà họ phụ trách, đảm bảo cho tổ chức đó hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ chính trị được phân công.

Việc nắm được đặc điểm hoạt động và các yêu cầu đối với một CBLĐ có ý nghĩa rất to lớn, nhất là trong công tác hoạch định và bồi dưỡng đội ngũ CBLĐ cho các cấp, các ngành.

## 1. Phân biệt CBLĐ với cán bộ quản lý (CBQL)

Để hiểu rõ đặc điểm hoạt động và các yêu cầu đối với một CBLĐ, trước hết cần phân biệt CBLĐ với CBQL.

Sự khác nhau giữa CBLĐ và CBQL có tính chất tương đối nhưng việc phân biệt nó có một ý nghĩa quan trọng nhằm tránh sự trùng chéo trong sử dụng khái niệm và rối trong công tác CB. Nội hàm khái niệm CBLĐ và CBQL có những điểm giống nhau: đều là chủ thể ra quyết định, điều khiển khách thể trên cơ sở những đặc điểm, thuộc tính, những quy luật của khách thể nhằm thực hiện mục đích nhất định. CBLĐ cũng phải thực hiện một số chức năng quản lý (QL) và CBQL cũng phải thực hiện một số chức năng LD. Trên ý nghĩa đó, CBLĐ và CBQL giống nhau. Tuy nhiên, cần phân biệt hai lớp chủ thể này trên một số phương diện. Nhưng trước hết cần lưu ý, CBLĐ phải QL nhưng CBQL chưa hẳn đã là LD.

Khi nói LD chủ yếu nhấn mạnh quá trình định hướng cho khách thể, còn khi nói QL là nhấn mạnh

đến việc điều hành hoạt động, là quá trình tổ chức, sắp xếp bố trí để thực hiện định hướng của LD. Quá trình LD là quá trình làm thức tỉnh nhận thức, hành vi của con người, định hướng hoạt động cho con người và xã hội thông qua hệ thống cơ chế, đường lối, chủ trương, chính sách. Trong LD, con người vừa là khách thể, vừa là chủ thể của mọi tác động. Nhưng đối tượng tác động của QL vừa có thể là con người, vừa có thể là công cụ, cơ sở vật chất, tiền bạc... Trong QL, CB tác động mang tính điều khiển, vận hành thông qua những thiết chế mang tính pháp quy đã được định sẵn. Với ý nghĩa đó, chức năng QL là sự tiếp tục của chức năng LD, là bước đi kế tiếp của LD, là yếu tố, là khâu tất yếu để mục tiêu do sự LD đề ra được hiện thực hoá. Trong thực tế, LD không tách rời QL, đã là LD phải QL cả con người và cơ sở vật chất. Người LD nào cũng vậy khi thực hiện chức năng của mình đồng thời cũng phải thực hiện các thao tác QL như khi bố trí công việc, giao nhiệm vụ cho người dưới quyền và thường xuyên đôn đốc kiểm tra việc thực hiện. Và ngược lại, người có năng lực QL giỏi phải là người có tầm LD, chỉ đạo, chứ không phải chỉ thuần túy tác nghiệp, sự vụ.

Trong CBLĐ, có một nhóm được gọi là *cán bộ lãnh đạo chủ chốt* (tiếng Anh gọi là *Leader* - người cầm đầu). Đó là những người quan trọng nhất, có tác dụng chi phối toàn bộ hoạt động của một tổ chức nhất định. Trước hết, đó chính là CBLĐ cao cấp, các nhà hoạt động chính trị, các chính khách, những người có trách nhiệm và chức vụ điều hành, tổ chức, định hướng sự phát triển của quốc gia ở tầm chiến lược vĩ mô, tiêu biểu cho lợi ích của giai cấp, của dân tộc, của chính đảng, của một tầng lớp xã hội và của đoàn thể. Đó là những người có ý thức sâu sắc về sứ mệnh chính trị của bản thân đối với dân tộc, giai cấp, chính đảng... của mình. Họ là những người có tri thức, kinh nghiệm và nghệ thuật hoạt động chính trị.

\* Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

CBQL nhiều khi chỉ làm tác nghiệp đơn thuần mà không LD ai cả (ví dụ, CBQL một ngôi nhà, một vườn cây...). Tuy nhiên, trong thực tế, QL và LD thường đi liền với nhau vừa chỉ một loại hình CB vừa chỉ công việc của loại hình CB đó.

## 2. Những đặc điểm hoạt động và các yêu cầu đối với CBLĐ

Qua nghiên cứu lí luận và thực tiễn, có thể nêu ra những đặc điểm hoạt động và yêu cầu đối với đội ngũ CBLĐ nước ta như sau:

1) *CBLĐ là người xây dựng và hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội.* LD chính trị là LD bằng cương lĩnh chính trị, đường lối chính trị và tổ chức đưa chủ trương, đường lối đó vào cuộc sống bằng các biện pháp tập hợp quần chúng thực hiện. Những nhà LD chính trị ở nước ta là những người có chức năng nhận thức các quy luật vận động khách quan của lịch sử xã hội, vận dụng lí luận cách mạng khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin vào thực tiễn Việt Nam, từ đó đề ra những chủ trương chiến lược, sách lược, phương thức để LD nhân dân tiến hành giải quyết các nhiệm vụ cách mạng đặt ra, đưa đất nước tiến lên sánh vai với các cường quốc trên thế giới.

Công việc khó khăn và phức tạp nhất của CBLĐ là phải nắm được tình hình tâm tư, nguyện vọng chính đáng của quần chúng, cũng như phản ánh được đúng thực tế xã hội và bối cảnh trong và ngoài nước để làm căn cứ cho việc hoạch định chủ trương, chính sách. Công việc này đòi hỏi CBLĐ phải có tầm nhìn chiến lược, có trình độ tổng kết thực tiễn, khái quát nâng lên thành lí luận. Đây là công việc không đơn giản, nó đòi hỏi CBLĐ phải có sự thống nhất phẩm chất của một nhà khoa học và phẩm chất của một người hoạt động, cải tạo thực tiễn. Chủ trương, chính sách đưa ra có đạt trình độ khoa học hay không, có phù hợp với xu hướng vận động của thời đại, với tình hình lịch sử, cụ thể, với yêu cầu dẫn dắt hoạt động thực tiễn, cải tạo hiện trạng xã hội, đưa xã hội tiếp tục phát triển hay không, đó là tiêu chí hàng đầu để đánh giá chất lượng, vai trò của đội ngũ CBLĐ.

2) *Phạm vi đối tượng và phương thức hoạt động của CBLĐ là rộng lớn, đa dạng và phức tạp.* Hoạt động của CBLĐ chính trị nói chung có nhiều dấu hiệu khác biệt so với các loại hình hoạt động khác. Trong xã hội có sự phân chia thành giai cấp, hoạt động chính trị bao trùm và biểu hiện trên tất cả các mặt, các lĩnh vực của đời sống hiện thực. Ở mọi lĩnh vực và không gian hoạt động đều có tính chất và đặc thù riêng, nhưng ở đâu cũng vậy, có một đặc điểm chung

là có sự chỉ đạo, dẫn đường bởi tư tưởng chính trị thống trị và đều cần có sự hiện diện và tác động của CBLĐ.

Đối tượng tác động của CBLĐ là khối quần chúng nhân dân đông đảo, phức tạp và không thuần nhất. Có nghĩa là, CBLĐ phải tiếp xúc, hoạt động với các tầng lớp nhân dân ở mọi lĩnh vực trong xã hội với những ngành nghề, lợi ích, nhu cầu, nguyện vọng và xu hướng chính trị, trình độ hiểu biết khác nhau. Lăn lộn với quần chúng, tiếp thu và phản ánh chính xác tâm tư, nguyện vọng của quần chúng luôn là yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra đối với mỗi CBLĐ. CBLĐ chính trị nào cũng có trách nhiệm thức tỉnh, tập hợp đoàn kết quần chúng để thực hiện đúng chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, xây dựng, củng cố chính quyền các cấp và chế độ chính trị, đẩy mạnh lao động sản xuất nâng cao mức sống của nhân dân, phát triển kinh tế, văn hóa, khoa học kĩ thuật, v.v... Những phần việc, nhiệm vụ vừa mang tính thời sự, vừa mang tính chiến lược lâu dài đạt được kết quả cao hay thấp là thước đo năng lực, trình độ và kết quả hoạt động của CBLĐ chính trị.

Làm một người LD cũng là thực hiện một chức năng phân công lao động xã hội. Lao động của họ là lao động LD, QL. Đây là loại hình lao động trí óc nhưng khác hẳn với loại lao động theo nghiệp vụ, chuyên môn. LD, QL là lao động sáng tạo - đặc thù gắn liền với chức vụ và quyền hạn, đồng thời rất tinh tế, phức tạp vì đối tượng tác động là xã hội con người. Từ đó, phải thấy rằng CBLĐ chính trị phải có phương thức hoạt động phong phú, đa dạng. Trước hết, hoạt động được thể hiện và thực hiện thông qua cương lĩnh chính trị, đường lối chính sách, pháp luật và tổ chức cho CB, đảng viên, quần chúng nhân dân thực hiện thành công mục tiêu đã đề ra. Tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục, vận động quần chúng là những công việc cần thiết đối với bất kì CBLĐ chính trị nào. Ngoài các hoạt động trên, trong công việc LD của mình, CBLĐ còn phải biết đối thoại, tranh luận, khi cần phải sử dụng biện pháp hành chính, thậm chí phải thông qua các cơ quan nhà nước có trách nhiệm để có những biện pháp mạnh với những phần tử và lực lượng chống đối đi ngược lại lợi ích của quần chúng nhân dân.

Từ đặc điểm hoạt động trên, đặt ra yêu cầu là làm thế nào để có thể hạn chế tối đa những sai lầm trong hoạt động của CBLĐ, QL nhất là ở tầm trung mô, vĩ mô. Vì nếu không thì phong trào cách mạng, sự nghiệp xây dựng đất nước có thể phải trả giá bằng những thất bại to lớn, có khi bằng vận mệnh của cả chế độ. Vì thế,

trong nhiệm vụ xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước hiện nay, công tác CB được coi là khâu then chốt. Sự nghiệp cách mạng chỉ có thể giành được những thắng lợi to lớn khi đào tạo ra được đội ngũ CBLĐ có bản lĩnh, tố chất trí tuệ và ý thức về sứ mệnh chính trị, có tri thức văn hóa sâu rộng, có tư duy sáng tạo, có phong cách công tác khoa học, dân chủ, có kinh nghiệm, mẫu mực chính trị, có nghệ thuật trong hoạt động chính trị, biết cách dùng người, có quan hệ mật thiết, khả năng thuyết phục và sức truyền cảm chính trị to lớn trong quần chúng.

**3) Đạo đức, tác phong, sự gương mẫu của CBLĐ có ảnh hưởng to lớn đến quyết định, hiệu quả hoạt động của họ.** Với tư cách là người đứng đầu, định hướng, dẫn dắt và tập hợp quần chúng, CBLĐ không những phải tiêu biểu về trí tuệ mà còn là người thể hiện những chuẩn mực đạo đức cách mạng trong sáng. Người LD về thực chất là người đi giáo dục. Một phương diện quan trọng của LD chính trị là LD bằng sự gương mẫu, nghiêm khắc với bản thân, bao dung với người khác, lời nói nhất quán với hành động. LD chính trị phải được xem như kiểu mẫu về văn hóa đạo đức, thực hành văn hóa đạo đức.

Đạo đức vốn được coi là cái gốc (*đức giả bản ngã*), là một trong những nhân tố quan trọng nhất của nhân cách con người. Tư tưởng Nho giáo đã từng xem hành động có ý nghĩa quan trọng nhất đối với nhà cầm quyền là sự trau dồi và thực hành đạo đức theo quan niệm thánh hiền để tạo lập cơ sở cho xã hội thái bình thịnh trị. Lịch sử các nền chính trị truyền thống đã cho thấy một quy luật khi vua chúa, quan lại sa đọa về đạo đức thì cũng là lúc xuất hiện mầm họa của rối loạn và mất nước.

Nêu gương đạo đức là một phương thức tổ chức hoạt động thực tiễn. Bởi khi CBLĐ thực hiện trước nhân dân, chẳng những họ để lại một tấm gương trong sáng khiến nhân dân tin cậy mà còn để nhân dân noi theo. V.I.Lênin viết: «Xét đoán một con người, không nên căn cứ vào lời người đó nói hoặc nghĩ về bản thân người đó như thế nào, mà phải căn cứ vào hành động của người đó». Muốn nhân dân tin phục thì CB phải gương mẫu làm trước, CBLĐ phải «tiên thiên hạ ưu, hậu thiên hạ lạc» (lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ). Lúc đó, CB và nhân dân sẽ tạo thành một lực lượng cách mạng thống nhất, mạnh mẽ, có thể chiến thắng mọi kẻ thù, khắc phục được mọi khó khăn, trở ngại có thể có.

3. CBLĐ có vị trí quan trọng to lớn trong sự vận động phát triển của đời sống chính trị - xã

hội nước ta hiện nay. Trước hết, họ chính là các chủ thể chính trị đóng vai trò nắm bắt quy luật phát triển của lịch sử - xã hội để vạch ra đường lối chính sách có ý nghĩa chiến lược, sách lược của tiến trình cách mạng, LD và tổ chức các lực lượng quần chúng thực hiện thành công các chủ trương đường lối đó trong thực tiễn. Vì vậy, phẩm chất toàn diện và chất lượng hoạt động của đội ngũ CB này vừa có ảnh hưởng trực tiếp và lâu dài, quy định sự thành bại của các chiến lược phát triển đất nước. Để hoàn thành nhiệm vụ vẻ vang và nặng nề được giao phó, CBLĐ chính trị phải là những người vừa có đức vừa có tài, hai mặt đó phải thống nhất biện chứng trong một cấu trúc nhân cách thống nhất. Chúng ta không thể xây dựng thành công CNXH nếu như không xây dựng được một đội ngũ CBLĐ chính trị với những yêu cầu rất cao về trình độ trí tuệ, về năng lực tổ chức thực tiễn, về phẩm chất và tư cách đạo đức ngang tầm với những đòi hỏi của một sự nghiệp mới, một thời đại mới. Không thường xuyên nâng cao văn hoá chính trị, CBLĐ sẽ không thể hoàn thành được trọng trách và công việc của mình, tự họ sẽ làm ảnh hưởng đến quan niệm về sự LD nói chung. □

#### Tài liệu tham khảo

1. V.G. A-pha-na-na-xép. **Lao động của người lãnh đạo.** NXB Lao động, H 1980.
2. F.F.Aunapu. **Phương pháp khoa học để ra quyết định trong quản lí.** NXB Lao động, H 1977.
3. Nguyễn Phú Ân. **Tâm lí lãnh đạo và quản lí.** NXB Trẻ, TP Hồ Chí Minh, 2002.
4. Đào Công Bình (biên soạn). **Nhà lãnh đạo tương lai.** NXB Thống kê, H 1997.
5. D.Chalvin. **Các phong cách quản lí.** NXB Khoa học và Kỹ thuật, H 1993.
6. G. Courtois. **Lãnh đạo và quản lí, một nghệ thuật.** NXB Lao động xã hội, H 2000.
7. R.Gibson (chủ biên). **Tư duy lại tương lai.** NXB Trẻ, TP Hồ Chí Minh, 2002.
8. Th. Gordon. **Đào tạo người lãnh đạo hiệu quả.** NXB Trẻ, TP Hồ Chí Minh, 2001.

#### SUMMARY

*The leaders and management officials that the two concepts have in common both have their own medium.*

*The leaders have particular operating characteristics and requirements attached. The operational characteristics and requirements set for the leaders is not their subjective desire that is the objective requirements of society. Mastering the operational characteristics as well as its requirements as a condition for the leaders of their responsibility as well.*