

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG XÂY DỰNG PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ “KHOA HỌC, DÂN CHỦ, NÊU GƯƠNG” TẠI CÁC TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ

LƯƠNG TRỌNG THÀNH*

Ngày nhận bài: 06/05/2016; ngày sửa chữa: 09/05/2016; ngày duyệt đăng: 12/05/2016.

Abstract: Training the scientific, democratic, exemplified leadership is important goal in improving quality of managers and leaders in schools and colleges. In the article, author presents requirements and proposes solutions to build qualified leaders and managers for Political colleges in North Central Coast.

Keywords: Leadership style, management style, scientific, democratic, exemplified.

Phong cách lãnh đạo, quản lý là yếu tố đặc biệt quan trọng, cấu thành phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) trường chính trị; là tổng hợp những phương pháp, cách thức, biện pháp, tác phong, lề lối làm việc để vận dụng các kiến thức, tri thức khoa học vào hoạt động thực tiễn đem lại hiệu quả cao [1; tr 15]. Thực tế cho thấy, trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, CBQL các trường chính trị khu vực Bắc trung bộ (BTB) có những lúc, những công việc chưa hoàn thành tốt không phải do thiếu kiến thức và sự nhiệt tình, trách nhiệm hay phương tiện, vật chất bảo đảm mà là do thiếu phong cách lãnh đạo, quản lý phù hợp, khoa học. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng xây dựng phong cách lãnh đạo, quản lý “khoa học, dân chủ, nêu gương” cho đội ngũ CBQL các trường này là hết sức cần thiết trong giai đoạn đổi mới giáo dục hiện nay.

1. Phương hướng cơ bản trong xây dựng phong cách lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBQL các trường chính trị

- Cán bộ là nhân tố quyết định đến sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, vì vậy, phải thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó chú trọng xây dựng đổi mới phong cách lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ CBQL các trường chính trị khu vực BTB nói riêng, gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng [1], [2].

- Việc xây dựng phong cách lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBQL phải xuất phát từ đặc trưng lao động, mô hình nhân cách của CBQL và yêu cầu đổi mới,

nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

- Trong xây dựng phong cách lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBQL cần quán triệt sâu sắc tính Đảng; gắn việc xây dựng phong cách lãnh đạo quản lý của đội ngũ CBQL nhà trường với việc xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách, với học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

- Thông qua hoạt động thực tiễn quản lý nhà trường để xây dựng, đổi mới phong cách lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, phải dựa vào đội ngũ cán bộ, giảng viên và học viên của nhà trường để phát hiện, kiểm tra, giám sát việc xây dựng, đổi mới phong cách lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBQL.

2. Nội dung phong cách lãnh đạo, quản lý cần xây dựng của đội ngũ CBQL các trường chính trị khu vực BTB hiện nay

2.1. Phong cách lãnh đạo, quản lý khoa học.

Phong cách này đòi hỏi cách làm việc của đội ngũ CBQL phải đúng với quy luật khách quan, mang tính kế hoạch, bài bản, sáng tạo và hiệu quả; đòi hỏi phải có sự thống nhất cao độ giữa tôn trọng quy luật khách quan và phát huy tính năng động chủ quan. Theo đó, nội dung xây dựng phong cách lãnh đạo, quản lý khoa học bao gồm:

- Trong mọi công việc, CBQL phải có điều tra, nghiên cứu, phân tích khoa học thực tế khách quan với thái độ trung thực “nhìn thẳng vào sự thật”, đánh giá đúng thực chất tình hình, xem xét cân nhắc tình hình cụ thể; xác định rõ những quan hệ bên trong của

* Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

những sự kiện đang xảy ra, những yếu tố bên ngoài có liên quan, từ đó tìm ra những nhiệm vụ chủ yếu; biết “nắm việc lớn, bỏ việc nhỏ” để đi đến những quyết định chính xác, tối ưu.

- Đội ngũ CBQL phải có tầm “nhìn xa, trông rộng”, biết giải quyết một cách khoa học giữa nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, coi trọng tính hiệu quả trong công việc.

- Trong làm việc, đội ngũ CBQL phải “có tâm, có tầm” để phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Chọn nhân tài và dùng “đúng người, đúng việc” là sự đảm bảo cho việc thực thi các quyết sách có tính khoa học.

- Biết sử dụng bộ máy, phát huy sức mạnh đội ngũ những cộng sự, chuyên gia. CBQL phải công bằng, khách quan để đề ra yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên và chính bản thân mình.

- Làm việc có mục tiêu rõ ràng; chương trình, kế hoạch đặt ra phải sát hợp với thực tế; phải dựa vào kết quả điều tra, nghiên cứu chính xác, phải nắm chắc vấn đề mới đi đến quyết định; thường xuyên kiểm tra công việc của cấp dưới, giảng viên và nhân viên.

- Lãnh đạo, quản lý phải kịp thời, cụ thể, thiết thực có trọng điểm và nắm điển hình.

- Thường xuyên chú ý tổng kết kinh nghiệm thực tiễn của bản thân, đồng chí, đồng nghiệp và trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học để làm phong phú thêm sự hiểu biết và càng hoàn thiện thêm phong cách lãnh đạo, quản lý khoa học của mình.

- Không ngừng sáng tạo, đổi mới cái cũ, cái lạc hậu để tìm ra hướng đi mới, cách làm hay, tạo ra những đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học của nhà trường.

- Mang lại hiệu quả trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và các hoạt động khác của nhà trường, tránh phô trương hình thức. Hiệu quả là tiêu chí đánh giá tài

- đức của đội ngũ cán bộ, đánh giá sự phù hợp hay không phù hợp của phong cách lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBQL.

2.2. Phong cách lãnh đạo, quản lý dân chủ:

- Mỗi CBQL cần rèn luyện phong cách lãnh đạo, quản lý dân chủ, thảo luận, bàn bạc cùng đồng chí, đồng nghiệp; thuyết phục cán bộ, giảng viên, người lao động tin tưởng thực hiện nhiệm vụ được giao; biết khen ngợi, động viên cả về vật chất và tinh thần một cách thích đáng, kịp thời, đúng người, đúng việc để khuyến khích cấp dưới, nhân viên tích cực, hào hứng thực hiện nhiệm vụ.

- Trong quan hệ hàng ngày, CBQL cần khiêm tốn lắng nghe, thực sự cầu thị, tiếp thu sửa đổi những ý kiến đóng góp hợp lý của cán bộ, giảng viên và học

viên; với những ý kiến chưa chính xác thì phải thuyết phục cho họ hiểu, không được tùy ý “chụp mũ” với những ý kiến bất đồng và những sai sót thông thường của cấp dưới.

- Sức mạnh trí tuệ và uy tín của CBQL thể hiện ở việc biết phát huy và tập hợp được sức mạnh của nhiều người; biết lắng nghe các ý kiến khác nhau, biết phát hiện vấn đề, xác định mục tiêu chính xác; biết so sánh các phương án khác nhau để lựa chọn phương án tối ưu.

2.3. Phong cách lãnh đạo, quản lý nêu gương:

Văn hóa đạo đức của người lãnh đạo, quản lý có tác dụng rất lớn về giáo dục và nêu gương cho cấp dưới để quy tụ tập hợp được cán bộ, giảng viên nhằm phát huy sức mạnh của tập thể, xây dựng khối đại đoàn kết trong nhà trường. Trong đó, uy tín của người lãnh đạo, quản lý được thể hiện ở tài năng, phẩm chất và lối sống của họ; họ phải là những tấm gương trong sạch, mẫu mực cho cán bộ cấp dưới học tập và noi theo. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý trường chính trị phải giữ được những phẩm chất, đạo đức, hòa nhập với tập thể, với nhân viên cấp dưới, tránh tư tưởng bè phái, cục bộ, vị kỷ, ngăn cản được sự trỗi dậy của chủ nghĩa cá nhân mà hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công phụ trách.

Xây dựng phong cách lãnh đạo, quản lý nêu gương bao gồm các nội dung:

- Mỗi CBQL có được nhận thức đúng đắn về yêu cầu phải giữ gìn, không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng để hoàn thiện nhân cách người cán bộ cách mạng, nêu cao tính Đảng trong thực thi nhiệm vụ, luôn luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Nêu cao tinh thần đoàn kết, tương thân tương ái, tính kỉ luật, dân chủ trong tập thể, tinh thần đó phải luôn thể hiện đối với cấp dưới, với giảng viên và học viên; luôn có ý thức trau dồi phẩm chất chính trị, tư tưởng; đồng thời, có ý thức nghiêm túc khắc phục những khuyết điểm trong phong cách làm việc, phong cách sống, lối sống, thói quen làm việc, thói quen sinh hoạt... làm ảnh hưởng đến nhà trường cũng như đối với người khác.

- Luôn nêu gương trong công việc, thể hiện rõ thái độ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước tập thể và cấp dưới, biết tự phê phán để tiến bộ; luôn luôn đề cao dân chủ và kỉ luật, tôn trọng tập thể, tôn trọng giảng viên và học viên, luôn luôn quan tâm đến mọi người; phê phán những biểu hiện quan liêu, coi thường cấp dưới, coi thường tập thể, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ.

- Luôn đặt mình trong tổ chức, trong tập thể, tôn trọng nguyên tắc của Đảng, pháp luật của Nhà nước,

kỷ cương của xã hội; kiên quyết lên án và loại bỏ mọi biểu hiện dân chủ hình thức hay ngược lại, dân chủ quá trớn, lợi dụng dân chủ để “kéo bè, kéo cánh”, để làm rối loạn kỷ cương, để cầu danh, trục lợi hoặc chuyên quyền, độc đoán, đứng trên tập thể, đứng trên pháp luật...

- Không ngừng rèn luyện để hoàn thiện về phẩm chất và nhân cách bản thân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của thời đại mới.

- Mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt phải có kế hoạch tu dưỡng, rèn luyện theo cương vị công tác của mình và báo cáo với chi bộ, cấp ủy nơi công tác để được góp ý, giúp đỡ, giám sát, tạo điều kiện thực hiện.

3. Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

- Cần tiếp tục đổi mới và hoàn thiện chương trình *Cao cấp lý luận chính trị* hiện đang thực hiện tại hệ thống Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh thành chương trình cơ bản bắt buộc đào tạo CBQL để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và tiêu chuẩn của các chức danh CBQL các trường chính trị cấp khu vực BTB; cụ thể: CBQL phải được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức mới, kỹ năng về lãnh đạo, quản lý, luật pháp, kinh tế thị trường, ngoại ngữ, tin học, kiến thức về quản lý giáo dục.

- Cần kết hợp tốt giữa trang bị kiến thức lý luận chính trị, khoa học bổ trợ cần thiết với rèn luyện và nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn, phương pháp tư duy, phong cách công tác nhằm nâng cao năng lực quản lý. Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng có thể gồm 3 bộ phận: 1) Kiến thức cơ bản và cơ sở; 2) Kiến thức chuyên ngành; 3) Kiến thức bổ trợ về kỹ năng nghiệp vụ quản lý, nhất là kỹ năng: quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, quản lý khoa học, quản lý nhân sự, quản lý tài chính. Nội dung chương trình, sự sắp xếp các môn học cần đảm bảo tính hệ thống, sự thống nhất hữu cơ giữa các phần, gắn chặt giữa lý luận với thực tiễn.

Về phương thức đào tạo, bồi dưỡng, có 2 hình thức: *đào tạo, bồi dưỡng* và *tự đào tạo, bồi dưỡng*. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng thuộc chức năng của tổ chức, nhưng cả tổ chức và người học phải chủ động biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành tự đào tạo, bồi dưỡng. Do vậy, lựa chọn hình thức, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp là vấn đề rất quan trọng; cần đặt trong mối quan hệ chặt chẽ giữa nhu cầu cá nhân, nhu cầu tổ chức, nhu cầu của chức danh hiện tại và tương lai để xác định hình thức đào tạo, bồi dưỡng đối

với từng chức danh, từng đối tượng cụ thể và xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng hợp lý.

* * *

Để việc đào tạo bồi dưỡng có hiệu quả, các trường Chính trị khu vực BTB phải xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQL cụ thể, phù hợp với vị trí, việc làm của từng chức danh quản lý. Đây là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBQL. Việc xây dựng và đổi mới chương trình phải quán triệt phương châm *lí luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành*, đảm bảo hiệu quả và thiết thực; đồng thời, mỗi CBQL phải học tập, rèn luyện không ngừng, coi việc học không chỉ là nghĩa vụ để chuẩn hóa cán bộ theo yêu cầu của Đảng mà còn là nhu cầu tự thân, thường xuyên, suốt đời để có phẩm chất tốt, đồng thời có nền tảng học vấn cần thiết. □

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Thế Thắng (2010). *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng phong cách làm việc của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

[2] Cao Khoa Bằng (2008). *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của hệ thống chính trị tỉnh, thành phố*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

[4] Nguyễn Văn Đệ (2008). *Năng lực quản lý - Điểm gọi mở cho việc tạo dựng mẫu hình cán bộ quản lý*. Đặc san Quản lý Giáo dục, số 1 - 5/2008.

[5] Thương Mưu Tử (2013). *Làm việc, làm người, làm quản lý*. NXB Hồng Đức.

THÔNG BÁO

Căn cứ Kế hoạch phát triển Tạp chí Giáo dục giai đoạn 2016-2020, căn cứ công văn số 37/HĐCDGSNN ngày 4/4/2016 của Hội đồng Chức danh Giáo sư Nhà nước, từ tháng 6/2016, Tạp chí Giáo dục sẽ **không ghi học hàm, học vị của tác giả trong bài báo khoa học**.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC