

Một số vấn đề về phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay

TS. DƯƠNG THỊ THỰC ANH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: duongthucanh1972.cth@gmail.com

Nhận ngày 16 tháng 5 năm 2023; chấp nhận đăng tháng 8 năm 2023.

Tóm tắt: Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm, chú trọng đặc biệt đến đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đặt ra những yêu cầu mới cao hơn đối với đội ngũ cán bộ rường cột này của nước nhà. Để có được đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, cần đổi mới phong cách lãnh đạo nhằm đáp ứng yêu cầu cao của thực tiễn thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập.

Từ khóa: phong cách lãnh đạo, cán bộ, cán bộ cấp chiến lược.

Abstract: The Party and State of our country always pay special attention to the contingent of staff at the strategic level. The Resolution of the 13th National Party Congress sets forth higher demands for this backbone team. To have strategic-level staff with the necessary qualities, capabilities, credibility, and competence compatible to their tasks, it is necessary to innovate the leadership style in order to meet the elevated requirements of the current period, characterized by vigorous industrialization, modernization, and integration.

Keywords: leadership style, cadre, strategic-level cadre.

1. Một số khái niệm, thuật ngữ cơ bản

□Lãnh đạo□ được quan niệm là một quá trình ảnh hưởng mang tính xã hội trong đó việc tìm kiếm sự tham gia tự nguyện của cấp dưới nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức là một thuộc tính bản chất của lãnh đạo. Đó là quá trình sử dụng và phối hợp hoạt động của các cá nhân trong tổ chức bằng cách gây ảnh hưởng và dẫn dắt hành vi của cá nhân hay nhóm người nhằm hướng tới mục tiêu của tổ chức. Các nghiên cứu lý thuyết chung về lãnh đạo hiện đại đều thống nhất cho rằng: Lãnh đạo là hoạt động phản ánh quan hệ quyền lực, thông qua quyền lực và thể hiện ở quyền lực. Trong lý thuyết đó có quan niệm cho rằng: Quyền lực lãnh đạo chỉ có thể được hình thành, xét đến cùng từ 4 nhân tố cốt yếu: (1) Chức vụ (quyền lực vị trí), (2) Chuyên môn (quyền lực tham chiếu), (3) Tổ chất (quyền lực □nội sinh□), (4) Hệ thống đem lại (quyền lực tương tác). Song, trong một xã hội văn

minh, càng ngày quyền lực do chức vụ, địa vị đem lại càng giảm. Thực tế đang cho thấy: xã hội tiến triển ở bậc càng cao, quyền lực đơn thuần do chức vụ đem lại càng phải ít đi và lãnh đạo càng phải chú ý nhiều hơn đến cấp dưới và mọi người xung quanh mà mình muốn tập hợp thành một tổ chức có tính cố kết bền vững hơn.

□Phong cách lãnh đạo□ những lý thuyết về lãnh đạo cho thấy mức độ phong phú, đa dạng về hướng tiếp cận nhưng đều phản ánh trên 02 phương diện: Phong cách lãnh đạo và Phong cách người lãnh đạo. Phong cách lãnh đạo được hiểu là cách thức có tính đặc trưng, thành □kiểu□ lãnh đạo phản ánh quá trình lãnh đạo trong thực tiễn. Phong cách người lãnh đạo: đề cập đến với tư cách là các chủ thể cá nhân cụ thể có thẩm quyền hay vị thế nhất định thể hiện trong quá trình lãnh đạo bằng sự □độc đáo□ của tính cách, của phong thái hành vi, thực chất là sự thể hiện năng lực

(tri thức) và phẩm chất tình cảm, ý chí của các chủ thể đó.

Như vậy, phong cách lãnh đạo được hiểu: là một dạng hành vi của người lãnh đạo, phong cách lãnh đạo biểu hiện ở tính tích cực ảnh hưởng của chủ thể lãnh đạo đến hoạt động của những người khác, được phản ánh trên ba khía cạnh: Một là, phong cách lãnh đạo là hệ thống các dấu hiệu tính cách đặc trưng trong hoạt động của nhà lãnh đạo chịu sự quy định bởi các phẩm chất nhân cách cá nhân; Hai là, phong cách lãnh đạo là cách thức làm việc của nhà lãnh đạo; Ba là, phong cách lãnh đạo là kết quả của các mối quan hệ giữa cá nhân các nhà lãnh đạo và môi trường sống và hoạt động của nhà lãnh đạo.

□Chiến lược□ được quan niệm là phương pháp, cách thức để giành chiến thắng cho một cuộc chiến tranh nhất định. Theo đó, □chiến lược□ có nội hàm là vạch ra một chương trình hành động, có kế hoạch được thiết kế theo một lộ trình nhằm đạt được một mục tiêu cụ thể, một tổ hợp mục tiêu trong tính dài hạn cùng các biện pháp, cách thức và con đường để đạt đến các mục tiêu trong tính dài hạn đó. □Chiến lược□ với nghĩa trên là sự phản ánh tính định hướng, bằng việc tạo ra những kết quả nhất định từ những phương diện cốt yếu trong dài hạn, trên cơ sở có sự tích lũy kế thừa, mà kết quả này chỉ có thể có được từ hoạt động nhất quán, tập trung, trước hết là nguồn lực. Qua đó, chiến lược được xác định như một □bức tranh có tính toàn cảnh, tổng thể□ trong đó các thành phần tạo ra giá trị tổng hợp lớn hơn giá trị của từng thành phần riêng lẻ. Chiến lược là lộ trình cho sự thành công trong quá trình thực hiện các mục tiêu đã xác định của tổ chức. Cho thấy, chiến lược nắm giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong các lĩnh vực và để có được một chiến lược thành công, đòi hỏi chiến lược cần có được năm yếu tố cốt lõi sau: Thứ nhất, yếu tố mục đích: xác định mục đích làm cơ sở định hướng để vạch ra một chiến lược; Thứ hai, yếu tố phạm vi chiến lược: xác định được phạm vi chiến lược là cơ sở để tổ chức có thể đưa ra được lựa chọn phù hợp giữa mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức với các lực lượng tham gia và các bên liên quan; Thứ ba, yếu tố giá trị từ những người tham gia và các bên liên quan: xác định được yếu tố giá trị của người tham gia và các bên liên quan là vấn đề có ý nghĩa ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả đạt được của tổ chức trong

hoạch định chiến lược; Thứ tư, yếu tố hệ thống hoạt động: trong quá trình hoạch định chiến lược, ngoài yếu tố giá trị của người tham gia và các bên liên quan, việc truyền thông về giá trị và ích lợi của tổ chức đối với lĩnh vực cụ thể nói riêng, thực tiễn xã hội nói chung cũng là yếu tố không kém quan trọng tác động đến quá trình hoạch định chiến lược trong □chuỗi□ hệ thống hoạt động thực hiện mục tiêu của tổ chức; Thứ năm, yếu tố năng lực: năng lực với tính cách là trình độ tri thức, sự hiểu biết và khả năng hành động hiệu quả, cho thấy có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạch định chiến lược của chủ thể trong tổ chức.

□Cán bộ cấp chiến lược□ Căn cứ vào vị trí, vai trò, tính chất và ý nghĩa của các cấp độ lãnh đạo được xác định trong hệ thống tổ chức và phạm vi ảnh hưởng đối với lĩnh vực (ngành) và lãnh thổ từ Trung ương đến địa phương, có thể quan niệm: Cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược là một trong ba cấp lãnh đạo trong hệ thống lãnh đạo, quản lý. Mỗi cấp lãnh đạo đều giữ vai trò và có ý nghĩa quan trọng nhất định. Khác với cấp trung cao, cấp cơ sở, cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược, xét theo thứ bậc là cấp có tầm ảnh hưởng đặc biệt, chỉ phối lãnh đạo cấp trung, cao và lãnh đạo cấp cơ sở với tính cách là cấp lãnh đạo tầm chiến lược và mang tính vĩ mô.

Căn cứ vào Quy định số 214-QĐ/TW ngày 2/01/2020. Ban Chấp hành Trung ương đã định khung tiêu chuẩn, chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ, đồng thời xác định cụ thể những cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý từ cấp thứ, bộ trưởng và các chức vụ tương đương đang làm việc trong khối các cơ quan □nhà nước trung ương□ cả về các lĩnh vực lập pháp, hành pháp, tư pháp và cấp đứng đầu các cơ quan sự nghiệp cùng Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trở lên. Ở địa phương là các cán bộ lãnh đạo đang giữ cương vị bí thư, chủ tịch cấp tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương□ được xác định là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược. Cùng với chức danh là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược, còn được quan niệm là chính khách (các chính trị gia). Điều đó, cho thấy phần nào tính đặc thù về phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược.

□Lãnh đạo chiến lược□ là một hoạt động đặc biệt và đặc thù, chú trọng tầm nhìn, mang tính dài hạn với nghĩa biết nhìn xa trông rộng cả về thời gian vật chất và không gian địa lý xã hội. Hoạt động chủ đạo của

lãnh đạo chiến lược là định hướng, vạch ra đường lối, chủ trương có tính vĩ mô cả về lĩnh vực (ngành) đến lãnh thổ (quốc gia, vùng, miền, địa phương), tác động tới đời sống xã hội, tới cộng đồng dân cư, có ảnh hưởng và sức chi phối lâu dài đến sự ổn định, phát triển địa phương, vùng, miền cho đến tầm quốc gia. Hơn bất cứ một lĩnh vực hoạt động nào diễn ra trong xã hội, hoạt động lãnh đạo chiến lược luôn đứng trước yêu cầu đổi mới, cách tân và sáng tạo.

Phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược xét đến cùng là hành vi của người lãnh đạo *tâm chiến lược* được phản ánh trên ba hệ chỉ báo: (1) Hành vi biểu hiện phẩm chất, nét tính cách riêng trong quá trình lãnh đạo; (2) Hành vi phản ánh các cách thức đặc trưng *kiểu lãnh đạo*; (3) Hành vi biểu hiện tính năng động, thích ứng với bối cảnh và các tình huống trong quá trình lãnh đạo.

2. Nội dung xây dựng phong cách lãnh đạo cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay

2.1. Tạo dựng và phát triển nhân cách mang tính (điển hình hóa) là tiền đề quan trọng hàng đầu cho xây dựng phong cách lãnh đạo cán bộ cấp chiến lược thành công

Phong cách của cán bộ nói chung và cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược nói riêng được hình thành trước hết, từ các nhân tố chủ quan của bản thân người cán bộ lãnh đạo đó. Do đó, với việc xây dựng phong cách của người cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược phải bắt đầu tiếp cận từ các phẩm chất tâm, sinh lý học:

Xu hướng, với nghĩa là sự lựa chọn giá trị cho con người hướng tới, thể hiện và lấy đó làm lẽ sống được biểu hiện qua nhu cầu, hứng thú, thế giới quan, lý tưởng và niềm tin - xu hướng có ý nghĩa quan trọng tác động đến xây dựng phong cách của cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược. Động cơ và hiệu quả phấn đấu thực hiện mục tiêu lãnh đạo như một giá trị chịu sự phụ thuộc đáng kể vào nhu cầu, hứng thú, thế giới quan và niềm tin của người lãnh đạo khi người lãnh đạo lựa chọn giá trị có phù hợp, tương tác với vai trò, vị trí của mình đến đâu. Giá trị mà người lãnh đạo lựa chọn phù hợp, đúng tâm sẽ là động lực tích cực thúc đẩy hành vi lãnh đạo hiệu quả và ngược lại;

Năng lực là tổng hòa các phẩm chất sinh lý thần kinh và tâm lý xã hội trở thành điều kiện chủ quan cho người lãnh đạo thực hiện hiệu quả một hành vi hoạt động nhất định nào đó - năng lực có quan hệ

tương tác với xu hướng về lựa chọn giá trị. Cho thấy, ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong xây dựng phong cách của cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược.

Tính cách là một thuộc tính tâm lý biểu lộ thái độ của người lãnh đạo trong cách ứng xử với các mối quan hệ xã hội nói chung, quan hệ tổ chức công việc nói riêng thông qua hệ thống cử chỉ, hành vi, ngôn ngữ của người lãnh đạo đó. Tính cách thể hiện nét độc đáo (cá tính) và tính ổn định của chủ thể trở thành các *kiểu tính cách* khác nhau ở các chủ thể khác nhau, cho thấy, tính cách có vị trí không kém phần quan trọng trong xây dựng phong cách người cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược.

Tính khí/khí chất, nếu tính cách biểu lộ thái độ, *phẩm chất đạo đức* và ý chí qua hành vi thì tính khí phản ánh *sắc thái* về cường độ (mạnh - yếu), tốc độ (nhanh - chậm), nhịp độ (liên tục - gián đoạn) của cấu tạo hoạt động thần kinh cấp cao được biểu hiện ở hành vi hoạt động của chủ thể lãnh đạo..

2.2. Thực hành phong cách lãnh đạo trên cơ sở thống nhất *đức - tài* và hiện thực hóa nó trong thực tiễn là yêu cầu tất yếu trong xây dựng phong cách lãnh đạo cán bộ cấp chiến lược hiện nay

Ngoài việc khẳng định và hoàn thiện nhân cách cá nhân, trong thực tế phong cách người lãnh đạo còn thể hiện ở nhận thức và thực hành nhất quán *đức* và *tài* trong thực tiễn công tác lãnh đạo.

Đức - tài được hiểu là hai khái niệm đồng nghĩa với *Phẩm chất* được biểu hiện ở thái độ và chuẩn mực. *Đạo đức* và với *tài* là sự kết tinh của *Năng lực* để nói đến khả năng làm việc và hoàn thành công việc hiệu quả của chủ thể. Phong cách là hình thức biểu hiện thì các phẩm chất nhân cách là nội dung mà chủ thể lãnh đạo cần được tích hợp cả *đức* và *tài*. Việc xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược trong bối cảnh hiện nay, việc *Rèn đức* - *luyện tài* là vấn đề mấu chốt, cần được cập nhật thường xuyên cả trong nhận thức và hành vi. Trong đó, *Rèn đức* của người cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược là gắn kết giữa thực hành đạo đức với đạo đức thực hành trên cơ sở thống nhất giữa thái độ công tác với các chuẩn mực đạo đức quy định hành vi của cán bộ cấp chiến lược. Các tiêu chí *chuẩn mực đạo đức* được phản ánh như: (1) Cụ thể hóa phẩm chất tư tưởng (kiên định lập trường chính trị); (2) Nêu cao tinh thần giáo dục, giác ngộ mọi người cùng thực

hiện các chuẩn mực: cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư; (3) Duy trì hài hòa quan hệ lợi ích công, tư (chung, riêng). Các tiêu chí [tài] được phản ánh thường xuyên trau dồi năng lực sự hiểu biết và năng lực trong hành động thực tế, trong đó cần chú trọng khung năng lực trên bốn tiêu chí: (1) Năng lực tổ chức (tầm nhìn, thiết kế chương trình hành động và dùng người phù hợp, công minh); (2) Năng lực trí tuệ (nhạy cảm nhận biết sự thay đổi; Phân tích dự báo, đổi mới và ra quyết định đúng); (3) Năng lực chuyên môn (am hiểu chuyên môn, nghiệp vụ và có khả năng quản lý chuyên môn nghiệp vụ); (4) Năng lực ứng xử (thiết lập các mối quan hệ tích cực, đồng thuận và khả năng cảm hóa, thuyết phục tốt).

2.3. Hiệu quả phong cách lãnh đạo cán bộ cấp chiến lược phải đạt mục tiêu thành công, bằng thành tựu của sự cống hiến, bằng khả năng thích ứng với sự chuyển động của bối cảnh đổi mới, sáng tạo và phát triển.

Cán bộ cấp chiến lược được quan niệm là chính khách (các chính trị gia) với tính cách là cán bộ lãnh đạo chính trị trên các phương diện: lãnh đạo chính trị trong lĩnh vực chuyên môn (bộ, ngành và tương đương); lĩnh vực lãnh thổ (lãnh đạo cấp tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương (bí thư, chủ tịch tỉnh, thành phố trực thuộc); Các cơ quan tham mưu cho hệ thống chính trị và nhà nước (Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ []); các cơ quan Trung ương trong lĩnh vực tư pháp (Viện trưởng viện Kiểm sát nhân dân, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao) và các tổ chức chính trị - xã hội (Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam)[] Với vị thế đó, đã xác định vai trò và tính chất lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược. Đó là lãnh đạo ở [tầm chiến lược] được xem là đặc trưng cốt yếu, xuyên suốt quá trình xây dựng phong cách của cán bộ cấp chiến lược trong đó: tính chính trị; định hướng mục tiêu; xác định tầm nhìn (biết nhìn xa, trông rộng); dự báo chiến lược; xây dựng hệ thống giá trị; tầm ảnh hưởng và ban hành các quyết sách chính trị[] là những nhân tố căn bản làm cơ sở cho quá trình xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược trong bối cảnh hiện nay.

Người lãnh đạo có sứ mệnh chỉ đạo chiến lược ở tầm vĩ mô về lĩnh vực chuyên ngành và địa bàn chiến lược mà mình được trao quyền đảm nhận. Điều đó được biểu hiện ở người lãnh đạo chiến

lược tham gia vào các quyết sách chính trị quốc gia về các lĩnh vực, lãnh thổ, vùng, miền[] nhằm giữ vững quan điểm, đường lối chính trị để hiện thực hóa thể chế chính trị[] trong tiến trình thực hiện mục tiêu xây dựng xã hội: [Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh]

Tác phong thượng tôn pháp luật, gương mẫu, coi trọng trách nhiệm và tuân thủ ba quyền tham chiếu: quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp không chỉ với bản thân mà còn ảnh hưởng, giác ngộ cộng sự các cấp trong thực hiện các chủ trương, chính sách, pháp chế nói chung, trong lĩnh vực chuyên môn và trên địa bàn nói riêng để cùng chấp hành nghiêm túc.

Được quan niệm như các [tư lệnh] thực hiện vai trò lãnh đạo chính trị đối với các lĩnh vực ngành và lãnh thổ địa phương, vùng, miền thuộc phạm vi đảm trách. Cho thấy, phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược phải khẳng định được bản lĩnh là người lãnh đạo có trình độ quản lý chuyên môn chứ không chỉ là nhà chuyên môn thuần túy.

Xác định trong tính đặc thù của lãnh đạo [tầm chiến lược], lãnh đạo hướng đến tầm nhìn, định hướng mục tiêu trong dài hạn bằng sự ảnh hưởng có tính thuyết phục, cảm hóa và khai tâm theo một hệ thống điều hành [mở] và linh hoạt. Với cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược thì phong cách lãnh đạo chiến lược chủ yếu bằng phương thức lãnh đạo. Song, để có được tầm lãnh đạo chiến lược theo phương thức ảnh hưởng có tính [mở] và [động] trong lãnh đạo, đòi hỏi người cán bộ cấp chiến lược không chỉ là một nhà [kỹ trị] mà phải là một nhà thực tiễn. Liền đường tác phong gần dân, sát dân và vì dân bằng bám sát thực tiễn, đi cơ sở, sâu sát cơ sở.

Xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược thể hiện trong cách thức hành vi lãnh đạo với nghĩa là các [kiểu] lãnh đạo trong điều hành hệ thống vĩ mô. Tính chất quan hệ công việc của cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược là có tính vừa trực tiếp vừa gián tiếp. Với tính chất đó, nên cách thức lãnh đạo với nghĩa là các [kiểu phong cách] mà cán bộ cấp chiến lược [vận hành] trong công việc về cơ bản là phong cách ủy quyền kết hợp với phong cách chỉ đạo, quyết đoán với khẳng định trách nhiệm cá nhân. Tăng cường vai trò, trách nhiệm cá nhân đặc biệt trách nhiệm của người đứng đầu. Báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tổng kết công tác

xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng chỉ rõ cần *□ có cơ chế khuyến khích, bảo vệ những cán bộ, đảng viên dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung □⁽¹⁾*. Đây là phong thái hành vi mà cán bộ cấp chiến lược luôn bồi dưỡng trau dồi trong quá trình xây dựng phong cách lãnh đạo chiến lược với tính cách là cán bộ cấp cao là sự mong đợi của Đảng, Nhà nước và nhân dân.

Xây dựng phong cách lãnh đạo của cán bộ cấp chiến lược còn được phản ánh qua hành vi tổ chức các quan hệ ngoại giao, mở rộng giao lưu, liên kết với các đối tác, các bên liên quan và với các cấp trong và ngoài nước.

3. Giải pháp xây dựng phong cách lãnh đạo cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay

3.1. Cần ý thức và quán triệt sâu sắc hơn nữa sứ mệnh và trách nhiệm vinh quang, song không ít thách thức trong vai trò của người cán bộ lãnh đạo tầm chiến lược với tính cách là một chính trị gia về lĩnh vực đảm trách nhằm đáp ứng tốt hơn sự kỳ vọng của Đảng và Nhà nước và sự mong đợi của nhân dân đã trao gửi bằng hành động thực tiễn hiệu quả (phát triển nhận thức, tư tưởng về sứ mệnh bằng sức mạnh hành động thực tiễn).

3.2. Rèn luyện phong cách không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức và sự hiểu biết lý luận và thực tiễn để bổ sung, cập nhật và hoàn thiện tri thức của bản thân cho tiến trình rèn luyện phong cách lãnh đạo; Rèn luyện tác phong lãnh đạo (khoa học, công nghiệp và sự hấp dẫn); Rèn luyện cách thức lãnh đạo (quyết đoán, thích ứng, vì mục tiêu chung); Không ngừng đổi mới, sáng tạo trong xây dựng phong cách lãnh đạo, phát huy tính năng động, chủ động để đảm bảo tính khách quan trong phong cách lãnh đạo.

3.3. Đổi mới hơn nữa công tác quy hoạch, tạo nguồn, bổ nhiệm cán bộ cấp chiến lược theo hướng: (1) Minh bạch (mở rộng công báo nhân sự dự kiến quy hoạch đề bạt vị trí công tác); (2) Công bằng (đánh giá đúng năng lực, đạo đức công tác, không cực đoan chạy theo cơ cấu, thành phần và bằng cấp một cách hình thức), (3) Dân chủ (trưng cầu ý kiến đa chiều, thăm dò dư luận □)

3.4. Xây dựng chiến lược quy hoạch, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ cấp chiến lược: Chiến lược về đào tạo (chọn nhận sự dự nguồn đảm bảo các điều kiện cơ

bản, thực chất để tham gia dự thi/sát hạch đủ điểm vào các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý). Kien toàn chất lượng đào tạo đối với các trường đào tạo cán bộ. Chú trọng xây dựng và lựa chọn các giảng viên có kiến thức khoa học cơ bản, có kiến thức thực tiễn và đạo đức, tâm huyết nghề nghiệp để thực hiện truyền đạt kiến thức cho các lớp quy hoạch cán bộ cấp chiến lược. Song song với đào tạo kiến thức lý luận, khoa học cơ bản về quản lý là trang bị kiến thức thực tiễn trước khi đề bạt, bổ nhiệm vị trí lãnh đạo cho cán bộ bằng cách: Luân chuyển cán bộ về công tác địa phương giữ một vị trí nhất định nào đó với một thời gian có thể là một đến hai năm, hoặc nửa nhiệm kỳ. Tổ chức cho cán bộ đi tham quan, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài. Trước khi đề bạt cần tổ chức hội nghị lấy ý kiến tập thể, đồng thời nhân sự được bổ nhiệm phải trình bày chương trình công tác nếu được bổ nhiệm, đề bạt vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

3.5. Hoàn thiện cơ chế ban hành và thực hiện chính sách cán bộ, nhất là đối với cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược. Vấn đề chính sách có vai trò trọng yếu đến chất lượng cán bộ, đặc biệt cán bộ cấp chiến lược. Cơ chế ban hành hành chính sách tác động đến chất lượng cán bộ trên hai phương diện: Chế độ chính sách và thể chế chính sách. Sự *□ an tâm □* về đời sống vật chất và tinh thần để cán bộ có thể tập trung tâm (trí lực), công hiến và làm việc hiệu quả, giảm thiểu các phát sinh tiêu cực, duy trì *□ liêm si □ □ chính trực □ □* thì không chỉ ở các yếu tố năng lực, phẩm chất nội sinh mà còn phụ thuộc quan trọng vào môi trường chính sách và chế độ chính sách. Do vậy, chế độ chính sách khi được ban hành phải đảm bảo đúng quyền lợi vật chất và quyền lợi tinh thần một cách đúng mực, phù hợp với cương vị, quyền hạn và trách nhiệm công việc của cán bộ. Thể chế chính sách được phản ánh nghiêm minh về chu trình chính sách từ lập trình, hoạch định, ban hành đến thực thi chính sách. Thể chế chính sách còn được phản ánh ở sự *□ thưởng, phạt □* đối với những cán bộ có thành tích cao và những cán bộ có dấu hiệu vi phạm pháp luật cần được thực thi một cách công bằng, dân chủ, nghiêm minh./.

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H., T.II, tr. 243.