

VĂN HOÁ QUẢN LÝ VÀ VĂN HOÁ QUẢN LÝ Ở THỦ ĐÔ HÀ NỘI HIỆN NAY

PGS. TS Phạm Duy Đức*

Trong sự nghiệp đổi mới hiện nay, việc nâng cao trình độ lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp khác nhau đang trở thành yêu cầu khách quan, nhất là khi Việt Nam ngày càng hội nhập sâu sắc và toàn diện vào nền kinh tế thế giới. Những cơ hội và thách thức của quá trình phát triển kinh tế thị trường, đẩy mạnh công nghiệp hoá gắn với kinh tế tri thức, của quá trình toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đang đặt ra những vấn đề bức thiết phải đổi mới và nâng cao tầm văn hoá của dân tộc, trước hết và trên hết là tầm văn hoá trong lãnh đạo và quản lý đất nước ở tất cả các lĩnh vực, các ngành, các cấp khác nhau.

1. Văn hoá quản lý

Có thể có nhiều cách hiểu, cách diễn đạt khác nhau về văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý và sự phân biệt một cách tương đối giữa các khái niệm này. Có thể xác định văn hoá lãnh đạo là “một kiểu” (hay phong cách) lãnh đạo của tổ chức được thể hiện ở các quan điểm tư tưởng, đường lối chính trị; thể hiện ở công nghệ hoạt động chính trị (gắn với tổ chức bộ máy, cơ chế, thiết chế và thể chế hoạt động của nó); thể hiện ở nhân cách của người lãnh đạo (cá nhân và cộng đồng) và uy tín của họ trước xã hội và sự tham gia của xã hội vào quá trình này.

Văn hoá quản lý là một kiểu (hay một mô hình) quản lý nhằm thể hiện quyền lực và ý chí của người quản lý tác động đến đối tượng bị quản lý nhằm thực hiện những mục tiêu nhất định.

Sự phân biệt giữa văn hoá lãnh đạo với văn hoá quản lý là ở chỗ văn hoá lãnh đạo tập trung ở việc xây dựng đường lối, chủ trương, xác định quan điểm, nội dung và phương pháp thực hiện, khuyến khích động viên nhân dân thực hiện, giới thiệu cán bộ ưu tú vào đảm nhiệm các chức vụ quan trọng của bộ máy nhà nước nhằm thực thi đúng đường lối, chính sách của Đảng. Văn hoá quản lý gắn với việc sử dụng quyền lực nhà nước được xã hội thừa nhận thông qua luật pháp để tổ chức thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị, xã hội, văn hoá. Tính chất quyền lực và tính chất hành chính thể hiện rõ trong

* Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

văn hoá quản lý. Tính chất định hướng, tính chất thuyết phục thể hiện rõ trong văn hoá lãnh đạo. Tuy vậy, trong lãnh đạo cũng cần phải có yếu tố quản lý và trong quản lý cũng có yếu tố lãnh đạo. Sự phân định này vừa mang tính khu biệt, vừa mang tính tương đối.

Trong xu thế toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế hiện nay, chúng ta cần nhấn mạnh một số tính chất sau của văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý:

Thứ nhất là tính mục tiêu

Dù là văn hoá lãnh đạo hay văn hoá quản lý đều phải xác định mục tiêu rõ ràng, minh bạch. Mục tiêu của văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý có nhiều cấp độ khác nhau, thuộc các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội khác nhau, bao gồm mục tiêu cụ thể trước mắt và mục tiêu tổng quát, lâu dài; mục tiêu dài hạn và ngắn hạn. Mục tiêu ngắn hạn phải thống nhất và là một bộ phận của mục tiêu dài hạn, là điều kiện để thực hiện mục tiêu dài hạn. Vì vậy, khi xây dựng mục tiêu trong công tác lãnh đạo, quản lý, cần chú ý các điều kiện để thực hiện mục tiêu như điểm xuất phát; điều kiện thực hiện; các nguồn lực; các phương tiện hỗ trợ; lộ trình và các giải pháp mang tính đột phá để đạt mục tiêu.

Trong quá trình phát triển của xã hội hiện đại, việc xác định mục tiêu có tính chiến lược phụ thuộc vào *tầm nhìn toàn cầu* và việc *thu thập xử lý thông tin nhiều chiều* để đưa ra quyết định phù hợp. Sự đan xen tác động nhiều chiều, nhiều cấp độ khác nhau của quá trình toàn cầu hoá và sự phát triển năng động của các thành tựu khoa học kỹ thuật và công nghệ, sự diễn biến phức tạp của tình hình chính trị quốc tế có ảnh hưởng to lớn đối với việc xác định mục tiêu của các quốc gia ở các lĩnh vực khác nhau. Vì vậy, khi xác định mục tiêu trong lãnh đạo và quản lý, đòi hỏi phải có tầm nhìn toàn cầu và dài hạn, bao quát được toàn cảnh, nắm vững nhu cầu và điều kiện của thực tiễn, khắc phục tư tưởng chủ quan duy ý chí, xa thực tế hoặc tầm nhìn hạn hẹp, thiển cận.

Thứ hai là tính dự báo

Vai trò của *khoa học dự báo* ngày càng gia tăng và là một bộ phận cấu thành của văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý. Trong quá trình toàn cầu hoá hiện nay, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật và công nghệ, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế toàn cầu, đời sống chính trị thế giới cũng diễn ra hết sức phức tạp, đan xen nhiều mâu thuẫn, nhiều xung đột, có thể gây ra những rủi ro cho nhiều quốc gia, nhiều ngành và nhiều lĩnh vực khác nhau. Vì vậy, nhu cầu dự báo làm tiền đề cho việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách trong công tác lãnh đạo và quản lý là rất to lớn. Hơn nữa, sự phát triển năng động của xã hội hiện đại đòi hỏi *khoa học phải đi trước* làm cơ sở cho các chính sách phát triển. Đây là xã hội "nghĩ trước khi làm" chứ không phải "vừa làm vừa nghĩ" hoặc "không nghĩ cứ làm". Nhìn lại kinh nghiệm của Nhật Bản, Trung Quốc và xa hơn nữa là các nước châu Âu và Mỹ, họ đã đầu tư rất lớn vào khoa học dự báo. Muốn dự báo được chính xác, chúng ta phải hiểu người, hiểu mình, không phải chỉ hiểu về hiện tại mà cần biết tương lai họ làm gì để chúng ta rút kinh nghiệm. Theo ngôn ngữ của kinh tế học, *marketing về tương lai chính là động lực để phát triển cho hiện tại*. Có ý kiến cho rằng nền giáo dục thế giới hiện nay quá nhấn mạnh về kiến thức trong quá khứ, ít chú ý tới hiện tại và càng ít nghiên cứu về tương lai. Điều này đặt ra một vấn đề lớn là chúng ta làm gì để chuẩn bị cho thế hệ trẻ bước vào tương lai nếu chúng ta thiếu dự báo về tương lai. Tư duy khoa học đòi hỏi chúng ta khám phá tương lai không phải chỉ bằng kinh nghiệm của quá khứ mà còn đặc biệt chú ý nghiên cứu thực tiễn hiện tại và các xu hướng phát triển của nó. Tương lai không phải là sự nối dài quán tính của quá khứ. Trong

một xã hội năng động và biến đổi nhanh hiện nay, mỗi thể hệ lãnh đạo phải đưa ra những quyết định sáng suốt và dũng cảm của thể hệ mình để hướng tới tương lai tốt đẹp, thúc đẩy sự tiến bộ xã hội. Đó là trách nhiệm và vinh dự mà lịch sử đặt ra trọng trách cho họ. Vì vậy, đầu tư vào nghiên cứu khoa học, chú trọng vai trò của dự báo là yêu cầu vừa có tính khách quan, vừa cấp thiết đối với văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý.

Thứ ba là tính chuyên nghiệp của văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý

Lãnh đạo và quản lý có yếu tố *kinh nghiệm và năng khiếu*. Tuy nhiên hai yếu tố này không thể thay thế cho tri thức khoa học, cho việc ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ vào lãnh đạo và quản lý, nhất là trong xã hội hiện đại. Trong lãnh đạo và quản lý chuyên ngành, đòi hỏi người lãnh đạo và quản lý cũng như các tổ chức thực hiện công việc lãnh đạo và quản lý phải am hiểu sâu sắc về lĩnh vực mình lãnh đạo và quản lý; từ việc nhận thức quan điểm chung đến kỹ năng lãnh đạo, quản lý chuyên ngành. Không phải bất cứ ai giỏi chuyên môn cũng đều lãnh đạo và quản lý giỏi, nhưng đã là người lãnh đạo và quản lý thì phải biết chuyên môn của mình quản lý là gì? Tính chuyên nghiệp của bộ máy lãnh đạo và quản lý đòi hỏi công tác đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý không chỉ dừng lại ở lý luận chung chung trừu tượng mà phải trang bị cho người học những kỹ năng cần thiết, có tính chuyên nghiệp phục vụ công tác lãnh đạo quản lý theo ngành, theo vùng, gắn với từng cấp khác nhau. Hiện nay xu hướng đào tạo theo chức danh cũng là một xu hướng khách quan để nâng cao tính chuyên nghiệp của văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý.

Tính chuyên nghiệp hiện nay đòi hỏi phải gắn với hiện đại. Người lãnh đạo quản lý không chỉ tinh thông về nghiệp vụ mà cần nâng cao trình độ ngoại ngữ và tin học phục vụ cho lãnh đạo và quản lý. Đây là những cánh cửa mở ra để tiếp nhận tri thức khoa học của thế giới, khắc phục những mặt trì trệ, yếu kém của chủ thể lãnh đạo, quản lý. Việc tiếp nhận và sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật như máy tính, máy fax, điện thoại di động, mạng Internet và các công cụ hỗ trợ khác góp phần to lớn vào nâng cao chất lượng lãnh đạo và quản lý.

Thứ tư là tính toàn diện và liên thông của văn hoá lãnh đạo và quản lý

- Tính toàn diện của văn hoá lãnh đạo và quản lý đòi hỏi người lãnh đạo và quản lý bên cạnh việc nắm vững lĩnh vực mà mình lãnh đạo, quản lý còn cần phải am hiểu các lĩnh vực khác trong mối quan hệ biện chứng, tương tác với các lĩnh vực thuộc lĩnh vực chuyên ngành của mình. Trong xu thế phát triển chung của xã hội đương đại, các khoa học chuyên ngành, đa ngành, liên ngành và xuyên ngành đang có xu hướng đan xen, tương tác và hỗ trợ lẫn nhau để tạo nên những bước phát triển mới. Trong lãnh đạo và quản lý kinh tế, chính trị, xã hội và văn hoá, chúng ta không thể tuyệt đối hoá một lĩnh vực nào mà không quan tâm đến các lĩnh vực khác. UNESCO đã khuyến cáo các chính phủ *cần có cái nhìn toàn cầu để hành động địa phương*. Lãnh đạo và quản lý đa ngành, đa lĩnh vực chính là quá trình phá bỏ rào cản của từng ngành, từng lĩnh vực, phá bỏ sự khép kín, mang tính cục bộ, địa phương. Văn kiện Đại hội X của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “Đẩy mạnh cải cách hành chính, đổi mới tổ chức và hoạt động của Chính phủ theo hướng xây dựng hệ thống cơ quan hành pháp thống nhất, thông suốt, hiện đại. Luật hoá cơ cấu, tổ chức của Chính phủ; tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, bảo đảm tinh gọn và hợp lý”¹. Lãnh đạo và quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đòi hỏi người lãnh đạo và quản lý phải có kiến thức tổng hợp, năng động, khắc phục sự thiên lệch, cục bộ - một

quán tính thường gặp khi chúng ta đang chuyển từ xã hội tiền công nghiệp vào xã hội công nghiệp đô thị và hội nhập quốc tế.

- *Tính liên thông của văn hoá lãnh đạo và quản lý thể hiện quá trình* phản ứng và phối hợp linh hoạt, đồng thuận và năng động của các cơ quan lãnh đạo và quản lý theo *chiều dọc* (quan hệ cấp trên và cấp dưới) và quan hệ theo *chiều ngang* (phối hợp, liên hợp giữa cán bộ, các ngành, các địa phương). Tính liên thông đa chiều này đòi hỏi người lãnh đạo, quản lý và các cơ quan lãnh đạo, quản lý phải có năng lực phản ứng nhanh, cơ động và cởi mở, giàu khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường tương tác để đưa ra quyết định sáng suốt, đúng lúc, thúc đẩy sự phát triển.

Thứ năm là tính dân chủ và minh bạch

Tính dân chủ và minh bạch là điều kiện thiết yếu của văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý. Mô hình chuyên chế, mất dân chủ sẽ dẫn đến chế độ độc tài, triệt tiêu sáng kiến của nhân dân, đối lập giữa nhân dân và người lãnh đạo, quản lý. Đây là nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng và là nguồn gốc của xung đột xã hội. Thực thi dân chủ, khai thác mọi tiềm năng sáng tạo của nhân dân, tạo điều kiện để nhân dân tham gia nhiều hơn vào quá trình lãnh đạo và quản lý nhà nước là yêu cầu cấp thiết để xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X đã chỉ rõ: “Dân chủ xã hội chủ nghĩa vừa là mục tiêu vừa là động lực của công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, thể hiện mối quan hệ gắn bó giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân. Nhà nước đại diện quyền làm chủ của nhân dân, đồng thời là người tổ chức thực hiện đường lối chính trị của Đảng”². Không nên đồng nhất đa đảng với chế độ dân chủ, một đảng lãnh đạo là không dân chủ. Trên thế giới hiện nay có nhiều nước một đảng lãnh đạo nhưng vẫn đảm bảo được dân chủ xã hội. Ngược lại có nhiều nước đa đảng nhưng vẫn mất dân chủ, bất bình đẳng xã hội và xung đột xã hội ngày một gia tăng. Như vậy, dân chủ phụ thuộc vào bản chất giai cấp của đảng chính trị. Đảng ta mang trong mình bản chất giai cấp công nhân, vừa đại diện cho lợi ích của nhân dân lao động và của dân tộc, phấn đấu vì lợi ích của nhân dân. Chế độ dân chủ mà chúng ta thực hiện là dân chủ xã hội chủ nghĩa thống nhất bởi nguyên tắc tập trung và dân chủ, xa lạ với dân chủ vô chính phủ, dân chủ hỗn loạn. Trong sự nghiệp đổi mới hiện nay, việc đảm bảo dân chủ trong Đảng và ngoài xã hội, phát huy vai trò dân chủ để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc là yêu cầu cấp thiết đối với văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý. *Dân chủ và đồng thuận xã hội* sẽ tạo nên động lực to lớn để phát huy nội lực của dân tộc trong cạnh tranh và hợp tác quốc tế.

Minh bạch hoá và công khai hoá là điều kiện để thực hiện dân chủ hoá xã hội. Văn hoá lãnh đạo và quản lý trong quá trình thực hành dân chủ đòi hỏi mọi chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước phải rõ ràng, minh bạch và công khai, tạo môi trường tinh thần lành mạnh cho mọi người dân được biết, được bàn, được làm và được kiểm tra hoạt động của bộ máy nhà nước. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đã nhấn mạnh: “Đẩy mạnh cải cách hành chính; thực hiện cơ chế giám sát của nhân dân, thông qua các đại diện trực tiếp và gián tiếp, đối với đảng viên, công chức, cơ quan, đơn vị. Đảm bảo công khai, minh bạch các hoạt động kinh tế, tài chính trong các cơ quan hành chính, đơn vị cung ứng dịch vụ công và doanh nghiệp nhà nước.”³

Thứ sáu là tính hiệu quả

Lãnh đạo và quản lý bao giờ cũng phải hướng tới mục tiêu cần đạt. Hiệu quả của văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý xác nhận tính khoa học và tính nghệ thuật trong

lãnh đạo và quản lý là đúng đắn. Hiệu quả của văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý được thể hiện ở kết quả công việc đáp ứng được mục tiêu đề ra. *Tối ưu hoá hiệu quả* trong lãnh đạo và quản lý phải được đặt trong sự đánh giá về tổng thể chi phí về thời gian, chi phí về nguồn lực, chi phí về cơ sở vật chất kỹ thuật, chi phí phụ trợ khác. Nói tóm lại nó phải đảm bảo tiết kiệm về chi phí, tiết kiệm về thời gian và đạt hiệu quả tối đa. Đầu tư sai lầm gây thiệt hại cho Nhà nước và nhân dân cũng là một tội ác. Mọi quan điểm, chủ trương, chính sách đúng nhưng khó triển khai trong thực tiễn thì vẫn phải xem xét, đánh giá lại xem nguyên nhân vì sao, cần tháo gỡ ở khâu nào để có thể thực hiện nó một cách hiệu quả. Trong lãnh đạo và quản lý kinh tế, chính trị, xã hội và văn hoá, tính hiệu quả phụ thuộc vào tầm nhìn chiến lược trong xác định mục tiêu, phụ thuộc vào chương trình, kế hoạch hợp lý, phụ thuộc vào công nghệ tổ chức thực hiện và con người tham gia trực tiếp và gián tiếp vào hoạt động này. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Sự thành công hay thất bại của một chủ trương, một chính sách đúng phụ thuộc vào con người thực thi chính sách này. Vì vậy, đánh giá hiệu quả lãnh đạo và quản lý phải gắn liền với việc đánh giá tổ chức và con người tham gia vào các hoạt động lãnh đạo và quản lý.

Thứ bảy là tính gương mẫu và quyết tâm chính trị cao

Lãnh đạo và quản lý là hoạt động liên quan đến con người cụ thể trong các nhóm xã hội, chính trị, nghề nghiệp khác nhau. Sự nêu gương của đội ngũ lãnh đạo và quản lý chính là tạo ra các chuẩn mực trực tiếp để các cộng sự và quần chúng noi theo. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn luôn nhấn mạnh đến việc nêu gương tốt của cán bộ, đảng viên trước nhân dân. Người đề nghị phải viết sách về “người tốt, việc tốt” để nhân dân học tập. Đảng ta đã xác định rõ nêu gương vừa là yêu cầu, vừa là phương thức để đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng.

Văn kiện Đại hội X đã chỉ rõ: “Cán bộ, đảng viên phải nâng cao tinh thần trách nhiệm trước Đảng và nhân dân, thật sự tiên phong, gương mẫu, đi đầu trong mọi công việc; xử lý hài hòa các lợi ích, đặt lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân lên trên hết”⁴. Đặc biệt, trong cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí hiện nay, Đảng ta đã yêu cầu “Các cấp uỷ và tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo cấp cao phải thực sự tiên phong, gương mẫu đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí”⁵. Mặt khác Đảng ta cũng nhấn mạnh: “Biểu dương và nhân rộng những tấm gương cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư”⁶.

Quyết tâm chính trị của cá nhân cũng như của đơn vị lãnh đạo và quản lý là điều kiện cơ bản để biến mọi chủ trương chính sách thành hành động thực tế và hướng tới những mục tiêu đặt ra, giành những kết quả nhất định. Trong lãnh đạo và quản lý, không thể chỉ nói đến tri thức và tiền đề vật chất mà phải đặc biệt coi trọng tình cảm, niềm tin, ý chí và bản lĩnh của người lãnh đạo và quản lý. Tình cảm, ý chí, nghị lực và bản lĩnh chính trị sẽ tạo thành quyết tâm chính trị để người lãnh đạo và quản lý vượt qua mọi khó khăn giành thắng lợi cuối cùng. Nếu thiếu tình cảm, thiếu niềm tin và ý chí, chắc chắn mọi công việc sẽ khó có thể thực hiện được.

2. Một số vấn đề đặt ra với văn hoá quản lý ở Thủ đô Hà Nội hiện nay

Hà Nội là kinh đô rất sớm của nhiều triều đại phong kiến Việt Nam và từ năm 1945 là Thủ đô của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa (nay là nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa

Việt Nam). Văn hoá Thăng Long - Đông Đô - Hà Nội không phải là nền văn hoá "bản địa khép kín" trong khuôn khổ một cộng đồng biệt lập mà nơi đây là trung tâm hội tụ tài năng, ý chí, bản sắc và bản lĩnh của người dân đất Việt ở mọi miền đất nước, được sàng lọc và tinh tuyển, quy tụ về đây làm rạng danh Thủ đô và tỏa sáng trên mọi miền Tổ quốc. Văn hoá quản lý của Hà Nội là một bộ phận quan trọng trong tinh hoa văn hoá quản lý của dân tộc, phản ánh trình độ, năng lực, phẩm chất và bản lĩnh của các triều đại phong kiến Việt Nam trước đây trong xây dựng, bảo vệ và phát triển Thủ đô Hà Nội nói riêng, đất nước nói chung, đặc biệt là phản ánh sự phát triển không ngừng của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta trong suốt hai cuộc trường chinh chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, giải phóng Thủ đô, xây dựng Thủ đô Hà Nội ngày càng "đàng hoàng hơn, to đẹp hơn" như lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh vĩ đại.

Hiện nay, Hà Nội được quy hoạch là một trong hai đô thị lớn nhất của Việt Nam có diện tích rộng và dân số đông. Phần đầu để xây dựng Thủ đô Hà Nội xứng tầm là Thủ đô hiện đại của một quốc gia gần 100 triệu dân, thực hiện thành công quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá vào năm 2020 là một quá trình nỗ lực vượt bậc không chỉ của Đảng bộ, nhân dân Thủ đô mà là có sự hợp lực chung ý chí và mong muốn của toàn Đảng, toàn thể nhân dân ta ở mọi miền đất nước. Điều đó tạo ra cơ hội và thách thức rất lớn đối với văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý ở Thủ đô Hà Nội.

Văn hoá quản lý ở Thủ đô Hà Nội hiện nay vừa cần phải chú ý đến một số tính chất chung của văn hoá lãnh đạo, quản lý được nêu ở phần trên, vừa phải chú ý đến tính đặc thù của không gian văn hoá và cư dân Hà Nội trong quá trình chuyển đổi từ nông thôn, ngoại thành sang đô thị, từ xã hội lấy sản xuất nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp là chính sang phát triển kinh tế công nghiệp hiện đại, nông nghiệp hiện đại, dịch vụ tiên tiến trong mối quan hệ năng động, đa dạng với các đô thị và các vùng miền khác trong nước và trong giao lưu, hội nhập với các đô thị, các nước trong khu vực và thế giới.

Một số điểm cần chú ý trong quá trình phát triển văn hoá lãnh đạo và quản lý ở Thủ đô Hà Nội hiện nay là:

a. Về lợi thế

1) Thủ đô Hà Nội là nơi hội tụ những tinh hoa văn hoá của đất nước, tập trung ở các cơ quan đầu não của quốc gia về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh quốc phòng, đối ngoại... Hà Nội tập trung các cơ quan Đảng, Nhà nước, Đoàn thể chính trị - xã hội của Trung ương, là nơi tập trung các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu, các học viện, các tổng công ty và doanh nghiệp chủ lực của nền kinh tế quốc dân... Đây là một nguồn lực cực kỳ phong phú, đa dạng, có chất lượng cao, có thể giúp ích cho sự phát triển lớn mạnh của Thủ đô Hà Nội.

2) Chất lượng dân số của Thủ đô Hà Nội được xếp vào bậc cao hơn so với mặt bằng chất lượng dân số của cả nước, trong đó, dân số trẻ, có học vấn chiếm tỷ lệ cao. Đây là một lợi thế trong việc phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho nền kinh tế Thủ đô và cả nước.

3) Hà Nội là trung tâm hoạt động đối ngoại của đất nước, là đầu mối trong giao lưu và hợp tác văn hoá đối với môi trường quốc tế. Đây là điều kiện để Hà Nội tiếp thu tinh hoa văn hoá thế giới và năng động hơn trong giao tiếp quốc tế.

4) Hà Nội có truyền thống văn hiến lâu đời, có truyền thống cách mạng vẻ vang gắn bó với Đảng và dân tộc trong kháng chiến chống Pháp và Mỹ. Hà Nội đã bảo tồn được những giá trị văn hoá vật thể, phi vật thể phong phú và đa dạng, có cơ sở vật chất kỹ thuật tương đối đồng bộ cho phát triển kinh tế và văn hoá, tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động lãnh đạo và quản lý kinh tế, xã hội ở Thủ đô.

5) Hà Nội là nơi luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm đầu tư, được các tỉnh và các thành phố trong cả nước ủng hộ, được bạn bè quốc tế chia sẻ và giúp đỡ.

b. Về thách thức

1) Hà Nội chưa có một quy hoạch cụ thể mang tính bền vững, ổn định gắn liền với một chiến lược dài hạn, hiện đại và mang tính pháp lý cao.

Trật tự không gian đô thị là yếu tố quan trọng hàng đầu để tạo nên trật tự của xã hội đô thị. Quy hoạch đô thị của Thủ đô đòi hỏi phải mang tính đại diện cho bản sắc văn hoá của cả dân tộc, vừa mang tính hiện đại, có khả năng "mở", đón đầu cho xu thế phát triển trong tương lai, đồng thời mang tính khả thi, có tính pháp lý cao.

Vì vậy, văn hoá quản lý ở Thủ đô Hà Nội cần phải tập trung vào xây dựng quy hoạch phát triển Thủ đô gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Thủ đô trong 10 đến 20 năm tới. Cần phải chú ý tiếp thu kinh nghiệm quốc tế trên cơ sở chú ý đến bảo tồn và phát huy di tích - lịch sử văn hoá của Hà Nội ngàn năm văn hiến và đặc điểm sinh thái - nhân văn của Hà Nội, chống giáo điều, máy móc hoặc tư tưởng khép kín, cục bộ.

2) Thách thức lớn nhất đối với văn hoá lãnh đạo, quản lý ở Thủ đô Hà Nội hiện nay là trình độ đội ngũ cán bộ tham gia vào các công tác lãnh đạo và quản lý, không đồng bộ, vừa thừa, vừa thiếu. Muốn phát triển văn hoá lãnh đạo, quản lý, Hà Nội cần mở rộng chính sách "chiêu hiền, đãi sỹ", tăng cường đầu tư để thu hút người tài đức về công tác tại các cơ quan công quyền của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội từ thành phố tới các xã, phường, tạo một sự chuyển biến thật sự trong đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành ở Thủ đô, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của các tổ chức Đảng, cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp.

3) Hiện nay, chất lượng dân số của Thủ đô Hà Nội không đồng đều, thậm chí có sự chênh lệch khá lớn giữa các vùng nông thôn và đô thị. Cơ sở hạ tầng về kinh tế và cơ sở hạ tầng về văn hoá - xã hội còn nhiều yếu kém, bất cập, khoảng cách giữa trung tâm và ngoại vi tương đối xa, giao thông thường xuyên ách tắc, công nghệ thông tin yếu kém. Tâm lý, tập quán, thói quen của xã hội tiểu nông vẫn còn nặng nề.

4) Quá trình dân chủ hoá xã hội và sự tham gia của nhân dân vào đời sống chính trị, xã hội và phát triển kinh tế còn hạn chế. Các tiềm năng trong nhân dân Thủ đô, kể cả tiềm năng trí tuệ của đội ngũ trí thức, văn nghệ sỹ, tiềm năng của cán bộ lãnh đạo, quản lý cao cấp ở Trung ương và địa phương chưa được phát huy. Sự phối hợp, kết hợp giữa các cơ quan lãnh đạo và quản lý, giữa các ngành với các ngành, các ngành và các địa phương còn chưa đồng bộ. Công tác quản lý đa ngành, đa lĩnh vực hiện nay còn lúng túng, bất cập. Công việc điều tiết lợi ích giữa các khu vực kinh tế - xã hội khác nhau của các cơ quan quản lý nhà nước còn yếu.

Để nâng cao văn hoá lãnh đạo, quản lý ở Thủ đô Hà Nội hiện nay, chúng ta nên tập trung vào một số giải pháp chính sau đây:

1) Nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý của các tổ chức Đảng, cơ quan nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội trên toàn bộ địa bàn Thủ đô Hà Nội, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Thủ đô. Chú trọng xây dựng môi trường văn hoá lành mạnh trong các tổ chức Đảng và cơ quan nhà nước, thực hiện chương trình xây dựng văn hoá công sở ở Thủ đô, xây dựng người Hà Nội văn minh, thanh lịch. Thực hiện tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt và chức danh công chức, viên chức. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước ở tất cả các cấp, các ngành, chống tiêu cực trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước và tệ quan liêu, tham nhũng.

2) Đẩy mạnh công tác quy hoạch phát triển Thủ đô Hà Nội đến năm 2020 và 2050. Chú ý nâng cao tính khoa học, tính thực tiễn, tính thẩm mỹ và tính pháp lý của hệ thống quy hoạch, tranh thủ ý kiến góp ý tư vấn của các chuyên gia trong nước và quốc tế, tham khảo ý kiến đóng góp của nhân dân, của hội đồng nhân dân và đội ngũ tri thức, văn nghệ sỹ và các nhà hoạt động văn hoá của Thủ đô và cả nước. Quá trình dân chủ hoá trong việc xây dựng quy hoạch là tiền đề thuận lợi cho quá trình thực hiện quy hoạch thuận lòng dân, tạo sự đồng thuận của xã hội trong xây dựng và phát triển Thủ đô.

3) Tiếp tục tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận, kịp thời bổ sung, phát triển những chủ trương, chính sách mới đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, văn hoá, an ninh quốc phòng, đối ngoại của Thủ đô Hà Nội. Nâng cao trách nhiệm của cấp uỷ Đảng và chính quyền các cấp trong việc thực hành dân chủ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, xây dựng nếp sống văn minh đô thị, thực hành tiết kiệm. Giải phóng các nguồn lực và các tiềm năng trong nhân dân để phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô nhằm mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với phát triển văn hoá, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ môi trường. Gắn kết chặt chẽ giữa nhiệm vụ phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt với sự phát triển văn hoá - nền tảng tinh thần của xã hội, chú ý mục tiêu tăng trưởng nhanh phải gắn liền với phát triển bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống của con người, bảo vệ bản sắc văn hoá và môi trường sinh thái của Thủ đô.

Văn hoá quản lý là bộ phận của sản xuất. Hàng loạt các song đề đặt ra cho văn hoá quản lý ở Thủ đô hiện nay là giữa quy mô, tốc độ tăng trưởng kinh tế và chất lượng tăng trưởng; giữa tăng trưởng nhanh và sự phát triển bền vững, giữa phát triển kinh tế và phát triển văn hoá; giữa hội nhập quốc tế và giữ gìn, phát huy bản sắc của Thủ đô; giữa hiện đại hoá và giữ gìn truyền thống; giữa công nghiệp, nông nghiệp và phát triển dịch vụ; giữa phát triển nội đô và ven đô; giữa lợi ích kinh tế và bảo vệ môi trường; giữa việc phát triển tự do cá nhân và đảm bảo tự do của toàn thể xã hội; giữa đầu tư cho cơ sở hạ tầng kinh tế và đầu tư cho cơ sở hạ tầng văn hoá, xã hội. Hàng loạt những vấn đề trên cần được làm sáng tỏ để làm cơ sở cho công tác hoạch định chính sách phát triển của Thủ đô Hà Nội hiện nay. Vì vậy, tăng cường đầu tư cho các chương trình nghiên cứu khoa học lý luận chính trị của Thủ đô sẽ góp phần hữu ích và thiết thực vào việc nâng cao chất lượng văn hoá, lãnh đạo, quản lý ở Thủ đô trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay.

Như vậy, trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay, những yêu cầu mới của văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý đặt ra là rất to lớn, cần phải được nghiên cứu từ nhiều khía cạnh khác nhau để nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý ở Thủ đô Hà Nội. Hiệu quả cuối

cùng của văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý chính là chất lượng. Chất lượng bền vững của văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý chính là hướng vào mục tiêu phục vụ con người, nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân, chống các phản văn hoá và phi văn hoá làm ô nhiễm đời sống của con người. Vì vậy, mọi hoạt động lãnh đạo, quản lý kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội phải đặt con người, đặt nhân dân lao động vào trọng tâm của quá trình phát triển, phấn đấu để con người thực sự là mục tiêu, là động lực của sự phát triển. Để làm được điều đó, nhất thiết phải đề cao vai trò của văn hoá lãnh đạo và quản lý. Hay nói cách khác, lãnh đạo và quản lý phải *bằng văn hoá, dựa vào văn hoá và vì văn hoá*. Đó chính là hiệu quả chất lượng của kiểu lựa chọn về lãnh đạo và quản lý mang tính nhân văn - vì con người, vì nhân dân, vì dân tộc và vì nhân loại tiến bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh chính là *kết tinh cho văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý của dân tộc trong thời đại hiện đại. Học tập tấm gương văn hoá lãnh đạo, văn hoá quản lý của Hồ Chí Minh, chúng ta sẽ rút ra được nhiều bài học có ý nghĩa to lớn và sâu sắc đối với công tác lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay*.

CHÚ THÍCH

- ¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 127.
- ² Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, sđd, tr. 125.
- ³ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, sđd, tr. 128-129.
- ⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội X*, sđd, tr. 288, 289.
- ⁵ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội X*, sđd, tr. 288, 289.
- ⁶ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội X*, sđd, tr. 288, 289.