

XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI BỘ TIÊU CHÍ VĂN HÓA LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ TẠI CƠ SỞ

Lê Thị Ngọc Lâm

Huyện ủy Châu Đức, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

lethingoclam150984@gmail.com

Tóm tắt: Văn hóa lãnh đạo là yếu tố nền tảng thúc đẩy hiệu quả quản lý xã hội, góp phần củng cố uy tín của người lãnh đạo và niềm tin của nhân dân. Nghiên cứu được tiến hành dưới hình thức một lát cắt ngang, trên 161 cán bộ quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thông qua khảo sát bằng bảng hỏi. Công cụ điều tra được phân tích độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha, số liệu sử dụng trong bài báo được thống kê bằng phần mềm SPSS, phiên bản 20.0. Kết quả nghiên cứu cho thấy, văn hóa lãnh đạo tại cơ sở có tương quan thuận, chặt với mức độ xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo. Tuy nhiên, quá trình triển khai tại địa phương chưa quyết liệt, chưa được tổng kết, giám sát một cách chặt chẽ, thường xuyên nên hiệu quả chưa cao. Tác giả đề xuất 5 biện pháp xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Các biện pháp này khi được triển khai sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Văn hóa lãnh đạo, hệ thống chính trị, bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, xây dựng văn hóa lãnh đạo.

ESTABLISHING AND EXECUTING A FRAMEWORK OF LEADERSHIP CULTURE STANDARDS WITHIN THE GRASSROOTS POLITICAL SYSTEM

Abstract: Leadership culture plays a crucial role in enhancing the effectiveness of social management, thereby bolstering the reputation of leaders and fostering public trust. This study was conducted through a cross-sectional approach involving 161 managers and leaders within the grassroots political framework of Ba Ria - Vung Tau province, utilizing a questionnaire for data collection. The reliability of the investigative tool was assessed using Cronbach's Alpha coefficient, and the data analysis was performed using SPSS software, version 20.0. The findings indicate a strong correlation between grassroots leadership culture and the development and application of a defined set of leadership culture criteria. However, the local implementation of these criteria has been insufficiently vigorous, lacking comprehensive monitoring and evaluation, which has resulted in suboptimal effectiveness. The author recommends five strategies aimed at the development and execution of leadership culture criteria within the grassroots political system. The successful application of these strategies is expected to significantly enhance the quality of leadership culture in the current political landscape.

Keywords: Leadership culture, political system, leadership culture criteria, developing leadership culture.

Mã bài báo: JHS - 223

Ngày nhận bài sửa: 15/09/2024

Ngày nhận bài: 16/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 25/08/2024

1. Mở đầu

Trong bối cảnh phát triển không ngừng của xã hội hiện đại, văn hóa đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì, thúc đẩy sự tồn tại và phát triển của các hệ thống xã hội. Văn hóa, hiểu theo nghĩa rộng, là sự kết hợp hài hòa giữa các giá trị vật chất và tinh thần do con người tạo ra, đóng vai trò vừa là phương tiện vừa là mục tiêu của hệ thống chính trị - xã hội. Văn hóa lãnh đạo phát triển mạnh mẽ như một yếu tố trọng yếu để nâng cao hiệu quả quản lý và thực thi chính sách tại cơ sở.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã chỉ ra rằng việc “Xây dựng và thực hiện các chuẩn mực văn hóa trong lãnh đạo, quản lý” là cốt lõi để phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam, đồng thời góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị vững mạnh (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị cần được nhận thức và triển khai như là một phương thức hiệu quả để củng cố lòng tin của nhân dân đối với Nhà nước, đồng thời hạn chế các hành vi phản văn hóa phát sinh do tác động từ nhiều yếu tố bên ngoài.

Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của văn hóa trong sự phát triển đất nước, khẳng định rằng: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững đất nước” (Trọng, 2023). Quan điểm này được cụ thể hóa qua “Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển văn hóa giai đoạn 2025-2035” với mục tiêu phát triển bền vững hệ thống các giá trị văn hóa cốt lõi, thúc đẩy văn hóa lãnh đạo trong các cơ quan chính trị, và đề cao vai trò nêu gương của người lãnh đạo tại cơ sở (Chính phủ Việt Nam, 2023). Đây là nền tảng quan trọng trong việc xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Bên cạnh đó, một trong những thách thức lớn trong thời kỳ đổi mới là: một số giá trị văn hóa truyền thống đã bị mai một, chưa được thay thế bằng các giá trị văn hóa mới, tốt đẹp hơn. Thực tế này dẫn đến một bộ phận cán bộ, đảng viên có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức (Khôi, 2020). Việc xây dựng văn hóa lãnh đạo không chỉ là nhu cầu cấp thiết mà còn là nhiệm vụ quan trọng để bảo đảm sự phát triển bền vững của hệ thống chính trị.

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp khả thi để thúc đẩy các biện pháp hiện thực hóa bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở, đáp ứng yêu cầu trong công tác cán bộ và hoạt động lãnh đạo trong thời kỳ mới.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi với sự tham gia của 161 cán bộ đang công tác trong

hệ thống chính trị tại cơ sở, nhằm đánh giá mức độ nhận thức và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp cơ sở khoa học quan trọng cho việc xây dựng và thực thi các tiêu chí văn hóa lãnh đạo, góp phần tăng cường hiệu quả quản lý xã hội và tạo dựng uy tín của người cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

2. Tổng quan và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Văn hóa lãnh đạo là một chủ đề nghiên cứu quan trọng trong khoa học quản lý với nền tảng lý thuyết và thực tiễn phong phú. Ở nước ngoài, nhiều học giả đã nghiên cứu tác động của văn hóa lãnh đạo đến hiệu quả hoạt động tổ chức. Hofstede (1991) phân tích ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa quốc gia đến phong cách lãnh đạo và quản lý trong tổ chức. Nghiên cứu chỉ ra rằng, sự khác biệt văn hóa đóng vai trò quan trọng trong việc định hình phong cách lãnh đạo. Trong bối cảnh chính trị cơ sở, các tiêu chí về quyền lực phân tán và mức độ rủi ro là hai yếu tố nổi bật trong việc xây dựng văn hóa lãnh đạo hiệu quả (Hofstede, 1991). Tâm quan trọng của văn hóa lãnh đạo cũng được nhấn mạnh bởi Kotter & Heskett (1992) khi khẳng định, văn hóa lãnh đạo mạnh mẽ có thể tạo ra hiệu suất hoạt động vượt trội cho tổ chức và ngược lại. Schein (2010) trong nghiên cứu về văn hóa lãnh đạo của mình đã cho rằng, văn hóa tổ chức, trong đó có văn hóa lãnh đạo, là tập hợp những niềm tin và giá trị sâu sắc, ảnh hưởng đến mọi khía cạnh của tổ chức (Schein, 2010). Báo cáo từ trung tâm nghiên cứu trí tuệ văn hóa cũng khẳng định vai trò của trí tuệ văn hóa trong các mối quan hệ quốc tế, đồng thời hiểu biết văn hóa có thể thúc đẩy hợp tác và giảm xung đột trong các bối cảnh chính trị phức tạp (Central Intelligence Agency, 2021).

Tại Việt Nam, nghiên cứu về văn hóa lãnh đạo cũng nhận được nhiều sự quan tâm, nhất là trong bối cảnh đổi mới, hội nhập quốc tế và cải cách hành chính. Anh (2020) cho rằng, việc xây dựng văn hóa lãnh đạo tại các cơ quan công quyền là yếu tố quyết định đến hiệu quả của cải cách hành chính. Khi phân tích mối quan hệ giữa văn hóa lãnh đạo và lòng tin của công chúng đối với hệ thống chính trị, Bình (2021) đã đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện môi trường làm việc và tăng cường sự minh bạch trong các cơ quan công quyền. Khi nghiên cứu về vai trò của văn hóa lãnh đạo trong quản trị hệ thống chính trị tại Việt Nam, Thành (2019) cũng nhấn mạnh, văn hóa lãnh đạo không những là yếu tố quan trọng trong việc tạo dựng niềm tin của công chúng mà còn giúp củng cố tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong tổ chức hoạt động chính trị ở cấp cơ sở. Tác giả đã đề xuất các tiêu chí cốt lõi như: đạo đức, trách nhiệm xã hội và khả năng thích ứng với bối cảnh địa phương. Khi nghiên cứu các tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở, đặc biệt trong hệ thống chính

trị ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số đã chỉ ra rằng: cần xây dựng bộ tiêu chí phản ánh rõ nét các giá trị văn hóa đặc thù của địa phương, như sự đoàn kết, tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội mới (Bình & Dũng, 2022).

Tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến văn hóa lãnh đạo đã khẳng định vai trò, ảnh hưởng của văn hóa lãnh đạo đến nhiều khía cạnh của tổ chức, từ hiệu quả công việc đến sự hài lòng của người dân và sự tin tưởng của xã hội. Tuy nhiên, những nghiên cứu này chủ yếu dừng ở các nghiên cứu cơ bản, chưa tập trung vào giải pháp để triển khai trên thực tiễn các tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Do đó, cần nghiên cứu cụ thể hơn về cách thức triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo và đo lường hiệu quả cụ thể trong bối cảnh quản lý xã hội của Việt Nam hiện tại, với yêu cầu bức thiết của cải cách hành chính và nâng cao chất lượng hoạt động của các dịch vụ công.

Nội dung nghiên cứu trong bài báo được triển khai dựa trên khái niệm cơ bản: văn hóa và văn hóa lãnh đạo. Theo UNESCO, văn hóa là tổng hợp các đặc trưng về tinh thần, vật chất, tri thức và tình cảm của một cộng đồng. Tác giả Thém (2016) mô tả văn hóa như một hệ thống hữu cơ các giá trị mà con người tạo ra và lưu truyền qua các thế hệ. Vì vậy, văn hóa phản ánh trình độ và đặc trưng phát triển của xã hội trong mỗi giai đoạn lịch sử nhất định.

Văn hóa lãnh đạo là một dạng cụ thể của văn hóa tổ chức, bao gồm các giá trị, tiêu chuẩn, niềm tin và hành vi mà lãnh đạo thể hiện trong quá trình điều hành tổ chức. Eldrige & Crombie (1974) định nghĩa, văn hóa tổ chức là tập hợp các tiêu chuẩn và giá trị chi phối hành vi trong tổ chức. Văn hóa lãnh đạo là một bộ phận của văn hóa tổ chức, phân biệt với văn hóa cá nhân ở chỗ, nó không chỉ mang tính cá thể hóa mà còn mang tính định chế, nhằm đến mục tiêu chung của tổ chức (Brown, 1995).

Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa văn hóa lãnh đạo được phát triển từ các nghiên cứu trên, nhấn mạnh vào vai trò của văn hóa lãnh đạo trong việc gắn kết các thành viên trong tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động thông qua các chuẩn mực và giá trị chung. Văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị là toàn bộ các chuẩn mực, giá trị, thái độ, niềm tin và hành vi ứng xử của người lãnh đạo thể hiện trong quá trình thực thi công vụ, tạo nên bản sắc, đạo đức, nhân cách của người lãnh đạo, có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả công việc và uy tín của người cán bộ trong hệ thống chính trị.

Xây dựng văn hóa trong lãnh đạo trong hệ thống chính trị là việc xác lập và thực hành các giá trị, chuẩn mực, thái độ và hành vi trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của người lãnh đạo nhằm đạt được mục tiêu trong hoạt động của hệ thống chính trị.

2.2. Phương pháp và mẫu nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu này sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn để đảm bảo kết quả có tính toàn diện và khách quan. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết gồm nghiên cứu tài liệu và phân tích nội dung. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn chủ yếu được thực hiện thông qua việc sử dụng bảng hỏi để thu thập số liệu thống kê, trên cơ sở đó xây dựng các dữ liệu làm cơ sở cho các kết luận về vấn đề nghiên cứu.

Khảo sát bằng bảng hỏi là chủ đạo để giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu. Bảng hỏi được thiết kế với các câu hỏi liên quan đến các khía cạnh của văn hóa lãnh đạo, từ nhận thức văn hóa đến hành vi văn hóa và ảnh hưởng của nó trong công việc. Độ tin cậy của công cụ nghiên cứu của bảng hỏi được kiểm tra bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả thống kê cho thấy, tất cả các tiểu thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha trên 0,8 do đó đảm bảo tính nhất quán nội tại và độ tin cậy của các câu hỏi, đủ điều kiện để triển khai khảo sát và thu thập số liệu trên thực tiễn.

Mẫu nghiên cứu: mẫu nghiên cứu được lựa chọn bao gồm 161 cán bộ lãnh đạo và công chức, viên chức làm việc trong hệ thống chính trị tại cơ sở và một số lãnh đạo cấp trường, phó phòng trên địa bàn một số huyện tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Mẫu nghiên cứu đã được lựa chọn mang theo nguyên tắc ngẫu nhiên, thuận tiện. Các cán bộ, công chức, viên chức được thông báo trước về mục đích nghiên cứu và tự nguyện tham gia khảo sát. Số liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS, phiên bản 20.0. Những số liệu phục vụ trong bài báo này chỉ có tính chất tham khảo, không mang ý nghĩa đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu khách thể nghiên cứu

Vị trí công tác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Công chức/viên chức quản lý	88	54,7
Công chức/viên chức hành chính	43	26,7
Lãnh đạo các cơ quan Đảng, đoàn thể	24	14,9
Công chức trong các cơ quan Đảng, đoàn thể	6	3,7
Thời gian công tác		
Trên 20 năm	83	51,6
Từ 15 đến 20 năm	31	19,3
Từ 10 năm đến 15 năm	23	14,3
Dưới 5 năm	13	8,1
Trình độ chuyên môn		
Sau đại học	15	9,3
Đại học	141	87,6
Cao đẳng	2	1,2
Trung cấp	3	1,9
Tổng	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Kết quả phân tích đặc điểm mẫu nghiên cứu cho thấy:

Thứ nhất, về vị trí công tác, tham gia khảo sát hầu hết là công chức, viên chức quản lý và công chức, viên chức hành chính trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Trong đó, công chức, viên chức, quản lý chiếm 54,7%; công chức, viên chức hành chính chiếm 26,7%. Số lượng các khách thể nghiên cứu là lãnh đạo và công chức các cơ quan Đảng, Đoàn thể chiếm tỷ lệ thấp hơn (gần 20%).

Thứ hai, về thời gian công tác, tham gia mẫu nghiên cứu hầu hết là cán bộ, công chức, viên chức trên 20 năm công tác (chiếm 51,6%). Tiếp đến là cán bộ, công chức, viên chức có thời gian công tác từ 15 cho đến 20 năm (19,3%) và cán bộ, công chức, viên chức có thời gian công tác từ 10 đến 15 năm (chiếm 14,3%). Tỷ lệ công chức, viên chức có thời gian công tác dưới 10 năm thấp nhất, khoảng 15%. Như vậy, cán bộ, công chức, viên chức tại cơ sở tham gia nghiên cứu này hầu hết là những người đã có kinh nghiệm, có thâm niên công tác trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Thứ ba, về trình độ chuyên môn, khách thể có trình độ được đào tạo chủ yếu ở bậc đại học (87,6%). Tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học, trung cấp và cao đẳng chiếm tỷ lệ rất thấp. Đặc điểm về trình độ được đào tạo này cũng phản ánh thực tế trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị tại cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Như vậy, mẫu khách thể tham gia nghiên cứu chủ yếu là công chức lãnh đạo, quản lý hành chính và công chức, viên chức hành chính làm việc trong hệ thống chính trị tại cơ sở, có kinh nghiệm công tác trên 20 năm, có trình độ đại học.

3. Thực trạng xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

3.1. Đánh giá của cán bộ, công chức về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Trước hết, nghiên cứu đánh giá tổng thể của cán bộ, công chức về thực trạng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Kết quả khảo sát cho thấy:

Bảng 2. Thực trạng về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Giới tính	Số lượng	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Mean	Std, Deviation
Nam	76	1	5	4,566	1,0995
Nữ	85	1	5	4,565	1,1175
Tổng	161			4,565	1,1056

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Đánh giá văn hóa lãnh đạo tại cơ sở theo thang điểm 5, gồm có mức thấp nhất - Rất kém (1 điểm); mức Kém (2 điểm); mức Trung bình (3 điểm); mức Tốt (4 điểm); mức Rất tốt (5 điểm). Kết quả khảo sát cho thấy, điểm trung bình về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở là 4,565 với độ lệch chuẩn = 1,1056. Số liệu thống kê này cho phép khẳng định: cán bộ, công chức, viên chức đánh giá văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở chủ yếu ở mức “Tốt”. Đánh giá này của cán bộ, công chức, viên chức phản ánh thái độ tích cực về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở trong

giai đoạn hiện nay, đồng thời củng cố niềm tin vào việc duy trì và thúc đẩy hơn nữa văn hóa lãnh đạo tại cơ sở theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả, nhằm tác động tích cực tới hiệu quả công việc và uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Để triển phát triển văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, việc thiết kế và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Vấn đề đặt ra là, hệ thống chính trị tại cơ sở đã xây dựng được bộ tiêu chí, hoặc đã có định hướng xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo như thế nào? Kết quả khảo sát cho thấy:

Bảng 3. Đánh giá về xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở

Đánh giá về xây dựng văn hóa lãnh đạo tạo trong hệ thống chính trị	Giới tính				Tổng	
	Nam		Nữ			
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ%
Chưa có tiêu chuẩn rõ ràng	8	10,5	10	11,8	18	11,2
Đang xây dựng	11	14,5	14	16,5	25	15,5
Đã có định hướng xây dựng	57	75,0	61	71,8	118	73,3
Tổng	76	100	85	100	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Khảo sát về thực trạng xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở cho thấy: 73,3% cán bộ, công chức, viên chức đánh giá địa phương mình đã có định hướng

xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo. Bên cạnh đó, vẫn còn gần 27% khách thể được khảo sát đánh giá nơi mình làm việc chưa có, hoặc đang trong giai đoạn xây

dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo. Điều này cho thấy, trong thực tiễn, hầu hết các cơ sở đã nhận thức đúng, có kế hoạch xây dựng và triển khai bộ tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, đây mới là những định hướng ban đầu, chưa có tiêu chí rõ ràng, chưa được triển khai cụ thể trong thực tiễn hoạt động lãnh đạo. Bên cạnh đó, vẫn còn một số địa phương chưa có, hoặc đang trong giai đoạn nghiên cứu để xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo. Điều này cho thấy, xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo là một xu hướng phù hợp, cần thiết phải tiếp tục triển khai, đẩy mạnh thực hiện trong hệ thống chính trị.

Kết quả phân tích tương quan Person giữa đánh giá về chất lượng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở với thực trạng việc triển khai xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở cho thấy hệ số tương quan dương, chặt chẽ ($r=0,621$; $p<0,01$). Điều này khẳng định, việc triển khai xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở có tương quan thuận, chặt với chất lượng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Thực tế này không chỉ cho thấy thực trạng văn hóa lãnh đạo tốt ở những cơ sở đã chú trọng đến việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, mà còn khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả phân tích thực tiễn cũng cho thấy, văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở đã bước đầu được chú ý trong hệ thống chính trị cơ sở nhưng chủ yếu ở mức độ định hướng ban đầu, còn mơ hồ, chưa có tiêu chí rõ ràng. Bên cạnh đó, vẫn còn một số các cơ sở chưa chú trọng, chưa quan tâm đến việc xây dựng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở trong quá trình làm việc. Điều này có ảnh hưởng tiêu cực tới hiệu quả của công việc lãnh đạo, điều hành và uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Chính vì vậy, việc thúc đẩy xây dựng và triển khai một cách đồng bộ, quyết liệt bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu quả công việc và củng

cố uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Xây dựng, triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Kết quả nghiên cứu lý luận và đánh giá thực trạng cho thấy, việc nghiên cứu và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở là cần thiết. Cán bộ, công chức, viên chức hầu hết đều khẳng định sự cần thiết của việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Bảng 4. Tầm quan trọng của việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Tầm quan trọng	Số lượng	Tỷ lệ %
Rất không cần thiết	0	0
Không cần thiết	0	0
Phản văn	24	14,9
Cần thiết	49	30,4
Rất cần thiết	88	54,7
Tổng	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Kết quả khảo sát cho thấy: gần 85% cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị cơ sở khẳng định, việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị là “Cần thiết” và “Rất cần thiết”. Điều này một mặt phản ánh nhu cầu của cán bộ, công chức, viên chức về xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị đang ở mức “bức thiết”. Đây không chỉ còn là một hoạt động mang tính phong trào mà đã trở thành một chiến lược hành động cần bản cần phải thực hiện, hướng tới việc nâng cao hiệu quả công việc, củng cố uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Vấn đề tiếp theo là bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị cần được triển khai với những phương pháp như thế nào để đem lại hiệu quả cao nhất? Kết quả khảo sát về vấn đề này cho thấy:

Bảng 5. Đánh giá về phương pháp triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở

Phương pháp triển khai	Giới tính				Tổng	
	Nam		Nữ			
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tuyên truyền rộng rãi trong toàn hệ thống chính trị	56	34,8	59	36,6	115	71,4
Cụ thể hóa trong tiêu chí bình, xét thi đua, khen thưởng	49	30,4	56	34,8	105	65,2
Cụ thể hóa trong tiêu chí đánh giá công chức	47	29,2	49	30,4	96	59,6
Sử dụng làm tiêu chí đánh giá lao động hàng năm	38	23,6	50	31,1	88	54,7
Cụ thể hóa thành tiêu chí đánh giá đảng viên	44	27,3	36	22,4	80	49,7
Công khai mức độ thực hiện trước khi lấy phiếu tín nhiệm	36	22,4	40	24,8	76	47,2
Được đánh giá qua phản hồi kín của nhân viên hàng năm	30	18,6	30	18,6	60	37,3
Tổng	76	47,2	85	52,8	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Kết quả đánh giá các biện pháp triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị cho thấy, hầu hết cán bộ, công chức, viên chức đều đánh giá cao biện pháp liên quan đến việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức, viên chức về văn hóa lãnh đạo. Bên cạnh đó, công chức, viên chức cũng đặc biệt nhấn mạnh đến sự cần thiết phải cụ thể hóa việc thực hiện văn hóa lãnh đạo trong các hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá đối với lãnh đạo trong hệ thống chính trị theo cả kênh Đảng và kênh chính quyền. Cụ thể như sau:

- 71,4% cho rằng, cần sử dụng tốt phương pháp tuyên truyền rộng rãi về văn hóa lãnh đạo trong toàn bộ hệ thống chính trị;
- 65,2% khẳng định, cần cụ thể hóa tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo trong tiêu chí bình xét thi đua, khen thưởng;
- 59,6% cho rằng, cần triển khai các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo vào quá trình đánh giá, phân loại công chức, viên chức;
- 54,7% cho rằng, cần cụ thể hóa tiêu chí văn hóa lãnh đạo vào tiêu chí xếp loại lao động đối với công chức giữ vai trò lãnh đạo, quản lý;
- 49,7% cho rằng, cần cụ thể hóa bộ tiêu chí vào hoạt động đánh giá, xếp loại đảng viên hàng năm.

Bên cạnh đó, biện pháp cụ thể hóa văn hóa lãnh đạo khi nhận xét, lấy phiếu tín nhiệm và sử dụng phương thức phản hồi kín của nhân viên cấp dưới về văn hóa, lãnh đạo ít được các cán bộ, công chức, viên chức đề xuất hơn so với các biện pháp nêu trên.

Như vậy, để triển khai một cách hiệu quả bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong thực tiễn cần thúc đẩy mạnh các biện pháp liên quan đến việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức, coi đây là biện pháp thường xuyên, lâu dài. Về phương diện kỹ thuật, cần cụ thể hóa các tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo trong các tiêu chí đánh giá, xếp loại đảng viên, viên chức, công chức và đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ trong quá trình làm việc. Chỉ bằng việc thể chế hóa trong các trong quá trình kiểm tra, đánh giá, giám sát, xếp loại và thực hiện một cách nghiêm túc, bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo mới được triển khai hiệu quả trong thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, điều hành và củng cố uy tín của người cán bộ lãnh đạo trước quần chúng trước nhân dân.

4. Một số biện pháp thúc đẩy văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Chủ tịch Hồ Chí Minh (2011) từng khẳng định: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Theo đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý là những chủ thể trực tiếp quyết định văn hóa lãnh đạo, có vai trò quyết định

hiệu quả công việc quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Trên cơ sở phân tích lý luận và đánh giá thực trạng về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tác giả đề xuất một số biện pháp hướng đến mục tiêu xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

4.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức, viên chức về văn hóa lãnh đạo

Mục tiêu của biện pháp này là làm cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong hệ thống chính trị hiểu rõ bản chất, vai trò, ý nghĩa của văn hóa lãnh đạo trong công tác lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, qua đó củng cố thái độ tích cực và sự ủng hộ cao của toàn bộ hệ thống chính trị trong việc xây dựng và phát triển văn hóa lãnh đạo.

Nhận thức có vai trò quan trọng đối với thái độ và hành vi của con người. Nhận thức đúng sẽ có thái độ tích cực và hành động phù hợp. Thực tế cho thấy, bên cạnh một số cán bộ, công chức, viên chức có nhận thức đầy đủ về bản chất, vai trò, ý nghĩa của văn hóa lãnh đạo, vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức, viên chức nhận thức chưa đầy đủ về bản chất vai trò và cơ chế tác động của văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Việc nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị về văn hóa lãnh đạo sẽ góp phần quan trọng trong việc phát triển văn hóa lãnh đạo trong thực tiễn.

Việc nâng cao văn hóa lãnh đạo cho cán bộ, công chức, viên chức có thể được thực hiện qua nhiều biện pháp như: Tổ chức các chương trình tập huấn với sự tham gia của các chuyên gia tâm lý, lãnh đạo có kinh nghiệm để cung cấp những nội dung chuyên sâu về giá trị cốt lõi của văn hóa lãnh đạo. Nội dung tập huấn không chỉ dừng ở lý thuyết mà cần gắn với các tình huống thực tế từ hệ thống chính trị tại cơ sở, như cách giải quyết mâu thuẫn nội bộ hoặc xây dựng sự đoàn kết trong tập thể. Cùng với đó, cần phát hành các tài liệu tham khảo dưới dạng sách, video, và bài viết ngắn gọn, dễ tiếp cận và tổ chức các cuộc thi về kiến thức văn hóa lãnh đạo với sự tham gia tích cực từ cán bộ trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Bên cạnh đó, các khóa đào tạo chuyên biệt về văn hóa lãnh đạo và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, cần đặc biệt chú ý. Các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo cần được xem như một bộ phận hết sức quan trọng trong đạo đức công vụ. Trong chương trình tập huấn, bồi dưỡng thường xuyên đối với cán bộ, công chức, viên chức hằng năm, cần đặc biệt chú trọng đến nội dung văn hóa lãnh đạo, xem đây như một nội dung trọng tâm trong chương trình, cần được bồi dưỡng

cập nhật và nhắc lại thường xuyên hàng năm.

4.2. Tiếp cận văn hóa lãnh đạo như là một bộ phận quan trọng trong cấu trúc nhân cách của người lãnh đạo, là thành tố có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc, góp phần quan trọng trong việc xây dựng và củng cố uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Mục tiêu của biện pháp này là thống nhất nhận thức chung về mặt khoa học và thực tiễn về bản chất, cấu trúc của văn hóa lãnh đạo trong hoạt động thực thi công vụ. Nhận thức này là nền tảng quan trọng để thúc đẩy và triển khai việc xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

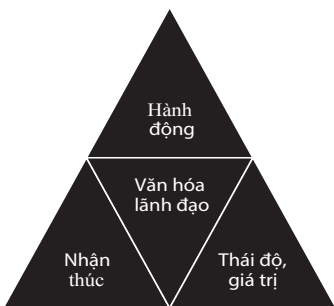
Kết quả nghiên cứu lý luận và phân tích thực tiễn cho thấy, văn hóa lãnh đạo là một trong những bộ phận rất quan trọng, tạo nên năng lực, đạo đức của người cán bộ, có ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín và hiệu quả làm việc của người lãnh đạo. Chúng tôi đề xuất cấu trúc văn hóa của cán bộ lãnh đạo gồm 3 thành phần chính.

Thứ nhất, thành phần nhận thức, văn hóa lãnh đạo bao gồm khả năng nhận thức đầy đủ của người lãnh đạo về những quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước trong lĩnh vực mình quản lý, lãnh đạo; nhận thức về vai trò, trách nhiệm của mình trong tập thể; nhận thức về quyền và nghĩa vụ của mình trong quá trình thực thi công vụ trên nền tảng quy định quy định chung.

Thứ hai, thành phần thái độ và giá trị, văn hóa lãnh đạo bao gồm những giá trị căn bản mà người cán bộ lãnh đạo phải hướng đến, phải tuân thủ trong quá trình thực thi công vụ, bao gồm: thái độ liêm chính, chí công, vô tư; tinh thần vì tập thể; tôn trọng nhân viên và nhân dân; tinh thần thành động và sáng tạo.

Thứ ba, thành phần hành động, văn hóa lãnh đạo bao gồm những khía cạnh hành động căn bản như: hành động quyết liệt, quyết đoán trong những tình huống khó khăn; hành động trên tinh thần thượng tôn pháp luật, vì tập thể, vì quyền lợi của nhân dân; hành động linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với quy định chung; dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Hình 1. Cấu trúc văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở



Nguồn: Mô hình đề xuất của tác giả

Trên đây là những nội dung căn bản trong cấu trúc 3 thành phần của văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Những thành phần này là nền tảng khoa học căn bản, được tổng kết từ thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý là cơ sở cho việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo một cách có hiệu quả trong hoạt động quản lý xã hội.

4.3. Xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo dựa trên nền tảng khoa học và tổng kết kinh nghiệm từ thực tiễn công tác lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Mục tiêu của biện pháp này là xây dựng thành công bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo gồm các chỉ báo cụ thể có thể quan sát, đánh giá được, qua đó lượng hóa những biểu hiện văn hóa lãnh đạo ở người cán bộ trong quá trình thực thi công vụ.

Để xây dựng thành công văn hóa lãnh đạo, hướng đến mục tiêu nâng cao hiệu quả công việc và củng cố uy tín cho người lãnh đạo, việc xây dựng bộ tiêu chuẩn gồm các tiêu chí, biểu hiện cụ thể của văn hóa lãnh đạo có nghĩa vô cùng quan trọng. Chỉ khi xây dựng được bộ tiêu chuẩn với những chỉ báo rõ ràng, khoa học thì khả năng chuyển hóa văn hóa lãnh đạo vào trong các hoạt động thực tiễn sẽ trở nên khả thi và đem lại những hiệu quả tích cực.

Bộ tiêu chuẩn gồm các tiêu chí về văn hóa lãnh đạo khi được xây dựng cũng có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc tổng kết, đánh giá, giám sát, điều chỉnh các hoạt động lãnh đạo, quản lý của người cán bộ trong hệ thống chính trị.

Việc xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo cần được tiến hành trên nền tảng cấu trúc của văn hóa lãnh đạo. Để thực hiện tốt việc này, cần triển khai các hội nghị, hội thảo khoa học để lắng nghe ý kiến của các nhà quản lý, các nhà lãnh đạo, các chuyên gia, các cán bộ, công chức, viên chức có kinh nghiệm, từ đó xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo dành cho cán bộ trong hệ thống chính trị.

Để triển khai biện pháp này, trước tiên cần tổ chức nghiên cứu thực tế thông qua phỏng vấn chuyên sâu với các lãnh đạo ở cơ sở, kết hợp khảo sát ý kiến từ cán bộ, công chức và nhân dân về những phẩm chất lãnh đạo mà họ kỳ vọng. Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở để phát triển một bộ tiêu chí rõ ràng, phản ánh được yêu cầu thực tiễn. Tiếp theo, cần tổ chức hội thảo khoa học với sự tham gia của các nhà quản lý, nhà nghiên cứu, cán bộ lãnh đạo để thảo luận và hoàn thiện bộ tiêu chí. Cuối cùng, triển khai thử nghiệm áp dụng bộ tiêu chí này tại một số địa phương trước khi triển khai diện rộng, kết hợp thu thập dữ liệu phản hồi để tiếp tục điều chỉnh.

Trong quá trình triển khai biện pháp này cần lưu ý, ý kiến của các cán bộ, công chức, viên chức, người

lao động trong hệ thống chính trị và những phản hồi từ thực tiễn là cơ sở quan trọng cho việc điều chỉnh, hoàn thiện các tiêu chuẩn của văn hóa lãnh đạo trước khi chính thức ban hành và trở nên có hiệu lực. Chỉ khi được xây dựng trên cơ sở nhận thức đầy đủ về cấu trúc của văn hóa lãnh đạo và được khảo sát, lấy ý kiến đầy đủ từ thực tiễn, bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo mới thực sự được hoàn thiện, mang lại nhiều giá trị thiết thực.

4.4. Triển khai rộng khắp bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo và củng cố uy tín cho người lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Sau khi được xây dựng và thử nghiệm thành công, mục tiêu quan trọng nhất là triển khai một cách đồng bộ, rộng khắp bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong toàn bộ hệ thống chính trị, hướng tới mục tiêu tổng thể là nâng cao hiệu quả lãnh đạo và củng cố uy tín cho người lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Để triển khai thành công bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, trước tiên cần thống nhất về mặt nhận thức trong công tác chỉ đạo về việc triển khai bộ tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo, coi đây như là một trong những biện pháp quan trọng của việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo và củng cố uy tín cho người cán bộ trong hệ thống chính trị. Nhận thức này cần phải được thống nhất, trở thành định hướng mang tính chất xuyên suốt, được thể hiện trong cả những văn bản chỉ đạo của Đảng và chính quyền trong toàn bộ hệ thống chính trị.

Tiếp theo, tất cả các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo cần phải được cụ thể hóa thông qua các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại của đảng viên và các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại viên chức lãnh đạo, quản lý hàng năm. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ, uy tín cán bộ lãnh đạo, cũng cần phải được cụ thể hóa, kiểm đếm được và lượng hóa thông qua bộ tiêu chí này.

Sau khi thể chế hóa văn hóa lãnh đạo trong các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá và xếp loại công chức, đảng viên và các danh hiệu thi đua, khen thưởng cán bộ, lãnh đạo, điều quan trọng nhất là phải thực hiện kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện bộ tiêu chuẩn một cách rất nghiêm túc trong thực tiễn.

Hàng năm, cần có các hội nghị tổng kết, rút kinh nghiệm và vinh danh những đơn vị, cá nhân thực hiện một cách xuất sắc việc xây dựng văn hóa lãnh đạo để lan tỏa những tấm gương tốt, tập thể tốt trong việc xây dựng văn hóa lãnh đạo. Những điển hình tích cực là nhân tố quan trọng, có thể góp phần hữu ích trong việc tạo ra những hiệu ứng tích cực, tác động mạnh mẽ đến toàn bộ hệ thống chính trị, góp phần nâng cao

hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo trong hoạt động thực thi công vụ.

4.5. Tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá, tổng kết công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở; kịp thời hoàn thiện bộ tiêu chí và các biện pháp triển khai hiệu quả bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Mục tiêu của biện pháp này là tổ chức thành công hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá, tổng kết quá trình xây dựng văn hóa lãnh đạo, trên cơ sở đó kịp thời rút ra những kinh nghiệm cần thiết và điều chỉnh các biện pháp thực hiện trong thực tiễn nhằm đảm bảo bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo được triển khai một cách đồng bộ trong mọi hoạt động của hệ thống chính trị, góp phần nâng cao hiệu quả của việc lãnh đạo, quản lý.

Trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, công tác kiểm tra, giám sát luôn luôn giữ vai trò quan trọng. Việc kiểm tra, giám sát các hoạt động triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị vừa giúp tránh được tình trạng “đầu voi đuôi chuột”. Bên cạnh đó, kinh nghiệm rút ra được từ quá trình giám sát là những cơ sở quan trọng cho việc điều chỉnh các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo, đồng thời hoàn thiện các biện pháp triển khai trên thực tiễn.

Để triển khai hiệu quả biện pháp này, hàng năm các đơn vị cần tổ chức hội nghị tổng kết quá trình xây dựng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở, kịp thời rút kinh nghiệm, điều chỉnh các biện pháp thực hiện và vinh danh những đơn vị, cá nhân xuất sắc trong quá trình xây dựng văn hóa lãnh đạo.

Cán bộ, công chức, viên chức các cấp cũng cần được lấy thông tin phản hồi về việc thực hiện văn hóa lãnh đạo một cách thường kỳ, hoặc đột xuất thông qua các kênh khác nhau. Đối với kênh thường xuyên, thông tin về việc xây dựng văn hóa lãnh đạo có thể được thực hiện thông qua hình thức phản hồi của tập thể và của nhân dân về việc xây dựng văn hóa lãnh đạo tại địa phương. Thông tin tiếp nhận được cần được xử lý một cách khéo léo, nhân văn để vừa phát triển được văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, vừa không làm ảnh hưởng đến uy tín của người cán bộ, công chức, viên chức quản lý. Việc lấy thông tin đột xuất có thể được thực hiện thông qua kênh kiểm tra, giám sát đột xuất với sự tham gia của các đoàn kiểm tra, giám sát liên ngành.

Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, mọi hoạt động kiểm tra, giám sát phải được thực hiện một cách cẩn trọng, phù hợp, đảm bảo góp phần hiệu quả vào quá trình thúc đẩy văn hóa lãnh đạo; không làm ảnh hưởng đến uy tín của người lãnh đạo, hoặc biến quá trình kiểm tra, giám sát thành diễn đàn xúc phạm, công kích lẫn nhau, gây mất đoàn kết nội bộ và bất ổn trong hệ thống chính trị.

Việc giám sát cần được thực hiện thông qua các ủy ban độc lập để đảm bảo tính khách quan. Các nhóm này sẽ sử dụng các tiêu chí văn hóa lãnh đạo đã ban hành làm cơ sở đánh giá. Quá trình kiểm tra cần kết hợp giữa việc khảo sát thực tế tại các cơ sở và thu thập ý kiến từ cán bộ, công chức, cũng như nhân dân địa phương, tổ chức các buổi họp tổng kết hàng năm để phân tích kết quả, chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu trong quá trình thực hiện cần phải được chú trọng. Dựa trên cơ sở đó, đề xuất những điều chỉnh cần thiết để hoàn thiện cả bộ tiêu chí và biện pháp triển khai. Việc tuyên dương các đơn vị điển hình cũng là cách cần được quan tâm để thúc đẩy sự nhân rộng những mô hình thành công trong xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

5. Kết luận

Trong bối cảnh xã hội hiện đại, khi hoạt động quản lý, lãnh đạo không chỉ được nhìn nhận như là một chức danh hay một sự ủy thác, mà quan trọng hơn được tiếp cận như một hoạt động nghiệp vụ - nghề nghiệp. Tiếp cận dưới góc độ này, văn hóa và đạo đức nghề nghiệp của những người lãnh đạo có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Văn hóa lãnh đạo cần phải được nhìn nhận như là một trong những yếu tố quan thúc đẩy hiệu quả quản trị xã hội, góp phần củng cố uy tín của người lãnh đạo, củng cố niềm tin của nhân dân. Vì vậy, đặt ra vấn đề xây dựng văn hóa lãnh đạo là một vấn đề có tính giai cấp, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao, đặc biệt trong bối cảnh cải cách hành chính và nâng cao đạo đức công vụ của hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả nghiên cứu thực tiễn cho thấy, việc xây dựng văn hóa lãnh đạo đã được triển khai ở các địa phương khác nhau và đã mang lại những hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, các tiêu chí về văn hóa lãnh đạo còn mơ hồ; quá trình triển khai chưa quyết liệt, chưa được tổng kết, đánh giá và giám sát một cách chặt chẽ. Trên cơ sở này, hầu hết các cán bộ, công chức, viên chức được khảo sát đều khẳng định sự cần thiết của việc xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo và thúc đẩy các biện pháp hiệu quả nhằm triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Tác giả bài báo đề xuất 5 biện pháp xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Các biện pháp này tập trung vào việc nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị; chú trọng xây dựng, thể chế hóa bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong việc phân loại, đánh giá, xếp loại đảng viên, công chức trong hệ thống chính trị; đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, tổng kết kinh nghiệm; thúc đẩy quá trình lấy thông tin phản hồi như một hoạt động thường xuyên, công khai và được tự nguyện chấp nhận, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Bằng việc triển khai một cách đồng bộ khoa học, kiên trì, quyết liệt, thường xuyên, liên tục hệ thống các biện pháp đã được nêu trên, văn hóa lãnh đạo sẽ được cải thiện trong hệ thống chính trị tại cơ sở, góp phần không nhỏ vào việc thực hiện thành công cải cách hành chính và xây hệ thống chính trị của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, N. T. L. (2020). Văn hóa lãnh đạo tại các cơ quan công quyền. *Tạp chí Quản lý Nhân sự*.
- Bình, T. V. (2021). Cải thiện văn hóa lãnh đạo trong bối cảnh Việt Nam. *Tạp chí Chính sách Công*.
- Bình, N. T. T & Dũng, N. V. (2022). Văn hóa lãnh đạo tại cơ sở: Thách thức và định hướng. *Tạp chí Văn hóa và Phát triển*, 18(2), 34-42.
- Brown, A. (1995). *Organizational Culture*. Pitman Publishing.
- Central Intelligence Agency. (2021). *Insights on Cultural Intelligence for Global Affairs*.
- Chính phủ Việt Nam. (2023). *Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển văn hóa giai đoạn 2025-2035*. Hà Nội: Chính phủ Việt Nam.
- Chủ tịch Hồ Chí Minh. (2011) *Toàn tập*, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t.5, tr. 280
- Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII. (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng*, Hà Nội, 2016, tr. 85.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*.
- Eldridge, J.E.T & Crombie, A., 1974. *A Sociology of Organizations*, Allen & Unwin, London.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Khôi, H. M. (2020). Thực trạng và giải pháp khắc phục tình trạng suy thoái đạo đức trong cán bộ đảng viên. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học*, 5(3), 45-58.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Ngọc, T. T. B. (2023). Nghiên cứu thực trạng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở. *Tạp chí Quản lý Xã hội*, 7(1), 30-44.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Thành, N. V. (2019). Văn hóa lãnh đạo trong quản trị hệ thống chính trị tại cơ sở. *Tạp chí Khoa học Chính trị*, 10(3), 45-53.
- Thêm, T. N. (2016). *Văn hóa học*. NXB. Chính trị Quốc gia.
- Trọng, N. P. (2023). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*. Hà Nội: NXB. Chính trị quốc gia Sự thật.