

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN THIÊN TÚ

**NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC
CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC
BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG

VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ



HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

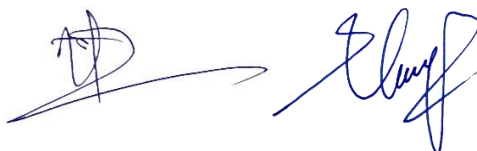
TRẦN THIÊN TÚ

**NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC
CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC
BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG
VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ
Mã số: 9229002

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. GS, TS. NGUYỄN HÙNG HẬU**
- 2. TS. ĐINH VĂN THỤY**



HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Trần Thiên Tú

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU	6
1.1. Những nghiên cứu liên quan đến lý luận về tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược	6
1.2. Những nghiên cứu liên quan đến thực trạng năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý	23
1.3. Những nghiên cứu liên quan đến giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt	30
1.4. Giá trị của những công trình đã tổng quan và hướng nghiên cứu của luận án	42
Chương 2: NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM – MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	50
2.1. Năng lực tư duy chiến lược	50
2.2. Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung bộ Việt Nam	62
2.3. Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung bộ Việt Nam	74
Chương 3: NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN	108
3.1. Thực trạng năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung bộ Việt Nam hiện nay	108
3.2. Nguyên nhân thực trạng năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung bộ Việt Nam	149
Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI	168
4.1. Đổi mới công tác cán bộ theo hướng quy hoạch, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực tư duy chiến lược	169
4.2. Tạo môi trường công tác thuận lợi để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nâng cao năng lực tư duy chiến lược	183
4.3. Phát huy nhân tố chủ quan trong tự nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ	194
4.4. Thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, phân loại chất lượng cán bộ góp phần nâng cao năng lực tư duy chiến lược	198
KẾT LUẬN	206
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ	208
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	209

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là những cá nhân giữ vị trí lãnh đạo, quản lý cao nhất trong hệ thống chính trị của một tỉnh. Họ là những người quyết định các vấn đề quan trọng của địa phương, từ đó tác động trực tiếp đến đời sống kinh tế - xã hội của người dân. Vì vậy, việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ này luôn là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Đảng và Nhà nước.

Nhận thức sâu sắc vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp, nhất là cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, trong những năm qua, Đảng, Nhà nước và cấp ủy, chính quyền các địa phương trong cả nước, trong đó có các tỉnh vùng Bắc Trung Bộ luôn quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất và năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý, trong đó có năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ này. Vì vậy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ cơ bản có năng lực tư duy chiến lược, vận dụng khá tốt trong lãnh đạo, quản lý, điều hành địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, năng lực tư duy chiến lược của một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ vẫn còn một số hạn chế: Trong lãnh đạo, chỉ đạo thiếu quyết đoán, chưa sâu sát cơ sở, bám nắm mọi hoạt động của cấp dưới để đưa ra những quyết định đúng, trúng trong từng lĩnh vực, hoạt động cụ thể; thậm chí có người do thiếu bản lĩnh, năng lực tư duy chiến lược, trong quá trình tổ chức thực hiện sợ sai, sợ trách nhiệm, không dám quyết định những công việc thuộc phạm vi, quyền hạn xử lý. Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế trên là do một số địa phương làm chưa tốt công tác nhân sự, dẫn tới việc bố trí, sắp xếp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh chưa phù hợp; chưa thường xuyên quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng. Một số cơ chế, chính sách chưa thực sự đi vào thực tiễn cuộc sống, chưa kịp thời động viên, khuyến khích, bảo vệ cán bộ có tinh thần “7 dám” khi thực thi công vụ; một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thiếu ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện về năng lực tư duy chiến lược, vẫn còn có tư duy nhiệm kỳ.

Hiện nay, tình hình khu vực và thế giới có những biến động nhanh chóng, phức tạp khó dự đoán; trong nước đang đối mặt với nhiều cơ hội, thách thức trong tiến trình phát triển và hội nhập quốc tế. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh - những người đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và thực thi chính sách quan trọng của địa phương. Do đó, nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trên phạm vi cả nước nói chung, các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nói riêng không chỉ là yêu cầu cấp bách mà còn là yếu tố then chốt để bảo đảm sự phát triển bền vững và thịnh vượng của đất nước và của từng địa phương.

Xuất phát từ tình hình trên cho thấy, việc tập trung nghiên cứu vấn đề năng lực tư duy chiến lược từ đó đề ra những giải pháp để nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ trong đó có đội ngũ cán bộ chủ chốt các tỉnh Bắc Trung Bộ càng có vai trò quan trọng, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Vì vậy, tác giả chọn vấn đề *“Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam hiện nay”* làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Chủ nghĩa Duy vật biện chứng và Duy vật lịch sử.

2. Mục đích và nhiệm vụ

2.1. Mục đích

Trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận và thực trạng năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam hiện nay, luận án đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của vùng và cả đất nước.

2.2. Nhiệm vụ

- Tổng quan những công trình khoa học tiêu biểu liên quan đến đề tài luận án.
- Phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận về năng lực tư duy chiến lược, tầm quan trọng của năng lực tư duy chiến lược đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, thực

chất, phương thức, những yếu tố tác động đến nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ.

- Phân tích, làm rõ thực trạng và nguyên nhân thực trạng năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam.

- Đề xuất một số giải pháp chủ yếu nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án nghiên cứu nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: khu vực Bắc Trung Bộ của Việt Nam, bao gồm sáu tỉnh, thành phố: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và thành phố Huế.

- Phạm vi thời gian: Thời gian khảo sát từ năm 2015 - là thời điểm các tỉnh Bắc Trung Bộ tiến hành đại hội tỉnh đảng bộ tiến đến Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng - đến nay và các giải pháp đến năm 2030.

- Phạm vi nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về tư duy, năng lực tư duy chiến lược, về đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp, trong đó có cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp luận: Luận án dựa trên nền tảng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử nhằm đảm bảo tính toàn diện, khách quan và phát triển trong nghiên cứu.

- Phương pháp cụ thể: Luận án có sự kết hợp linh hoạt các phương pháp nghiên cứu cụ thể như lịch sử và logic (phân tích quá trình hình thành, phát triển của năng lực tư duy chiến lược trong công tác cán bộ và làm rõ bản chất, cấu trúc logic của vấn đề nghiên cứu); quy nạp và diễn dịch (khái quát từ dữ liệu thực tiễn thành kết luận chung (quy nạp) và vận dụng lý luận để phân tích thực tiễn (diễn dịch), nhằm xây dựng các luận điểm và đề xuất giải pháp); phân tích và tổng hợp (bóc tách các yếu tố thành phần, đánh giá ảnh hưởng của bối cảnh thực tiễn, từ đó tổng hợp thành hệ thống luận cứ), phương pháp hệ thống - cấu trúc (nhằm xác định các thành tố cấu thành năng lực tư duy chiến lược và mối liên hệ trong hệ thống tổ chức hành chính cấp tỉnh); so sánh (đối chiếu tình hình giữa các tỉnh trong khu vực hoặc với địa phương khác để rút ra bài học kinh nghiệm và nhận diện đặc thù vùng miền); đánh giá (xây dựng tiêu chí, chỉ báo và thang đo để phân tích thực trạng và hiệu quả của các giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược).

5. Đóng góp mới của luận án

- Luận án đưa ra khái niệm năng lực tư duy chiến lược ở mức độ khái quát, đánh giá năng lực này ở cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, tạo tiền đề, cơ sở cho việc nghiên cứu năng lực tư duy chiến lược của đối tượng cán bộ lãnh đạo ở các ngành, các cấp và các lĩnh vực khác.

- Luận án đã đề xuất một số giải pháp chủ yếu góp phần nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh hiện nay nhằm đáp ứng công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

Luận án góp phần làm rõ lý luận về năng lực tư duy chiến lược, đánh giá thực trạng năng lực này ở cán bộ chủ chốt nói chung, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói riêng.

Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho công tác nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ tại các trường cán bộ ngành, trường chính trị, trường đại học, các học viện, viện nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu trong luận án có thể làm tài liệu tham khảo cho công tác đánh giá, sử dụng cán bộ, cũng như trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền ở các cơ quan Trung ương và các tỉnh, thành phố hiện nay.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học của tác giả có liên quan đến luận án đã được công bố, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận án gồm 04 chương, 13 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. NHỮNG NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LÝ LUẬN VỀ TƯ DUY CHIẾN LƯỢC, NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC

Vấn đề tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược là những nội dung đã được quan tâm nghiên cứu gần đây. Vì vậy, đã có khá nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước được công bố, các bài viết đó tập trung làm rõ khái niệm tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược, vai trò của tư duy chiến lược trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, đặc biệt là vai trò của nó đối với những người có vị trí trong xã hội, với quá trình lãnh đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta trong giai đoạn đẩy mạnh công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, do cách tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau nên vấn đề này được khai thác và trình bày trên những bình diện khác nhau.

Bài viết “*Strategic Thinking: Can it be Taught?*” (tạm dịch là Tư duy chiến lược: Nó có thể dạy được không?) [62] (1998) tác giả Jeanne M. Liedtka cho rằng sau sự sụp đổ tất yếu của các phương pháp lập kế hoạch chiến lược truyền thống, tư duy chiến lược nổi lên và đã được coi là liều thuốc chữa bách bệnh cho phần lớn những gì được coi là sai trong công việc trước đây ở lĩnh vực chiến lược. Vì lý do đó, tác giả tập trung vào luận bàn về vấn đề nổi trội này. Tuy nhiên, bài viết ít chú ý đến việc mô tả cụ thể quá trình tư duy chiến lược đòi hỏi những gì, những phương tiện mà qua đó nó tạo ra những lợi ích mà nó được coi là tạo ra, hoặc làm thế nào nó có thể được kết hợp vào các hoạt động lập kế hoạch hiện tại.

Để giải quyết những vấn đề quan trọng, tác giả đi từ lập luận cho rằng, tư duy chiến lược bao gồm năm yếu tố:

- Nó là sự kết hợp quan điểm mang tính hệ thống (tư duy hệ thống)
- Nó tập trung hướng vào mục đích (tư duy tầm nhìn)
- Nó liên quan đến việc suy nghĩ kịp thời (tư duy nhạy bén)
- Nó dựa trên giả thuyết (tư duy lập luận)
- Nó mang tính cơ hội một cách thông minh (tư duy thực dụng, sáng tạo).

Kết hợp lại với nhau, những yếu tố này có khả năng tạo ra giá trị vượt trội so với những phương pháp truyền thống trước đây, giúp các tổ chức có khả năng thích ứng tốt hơn với sự thay đổi. Để lãnh đạo, quản lý có hiệu quả, trong quá trình lập kế hoạch cần có tư duy chiến lược. Tuy nhiên, để kết hợp tư duy chiến lược vào quy trình lập kế hoạch, theo tác giả, chúng ta phải chia quy trình lập kế hoạch chiến lược thành ba khía cạnh riêng biệt, đó là: xây dựng tiết mục, quản lý chương trình nghị sự về các vấn đề chiến lược và lập chương trình.

Luận án tiến sĩ triết học: “*A mindset for strategic thinking: Developing a concept and measure*” tạm dịch là “*Một cách tiếp cận cho tư duy chiến lược: Phát triển một khái niệm và lượng hóa*” [133] của tác giả William Stewart Weyhrauch (2016). Tác giả cho rằng, trong một tổ chức, việc gia tăng các chiến lược gia muốn có hiệu quả đòi hỏi sự cố gắng của tổ chức đó trong việc sớm xác định, lựa chọn, phát triển và thực hành, cùng với việc nắm vững các khái niệm và các công cụ đo lường để biến điều đó thành hiện thực. Để hỗ trợ điều này, nghiên cứu này tập trung vào ba mục tiêu: Trình bày cơ sở lý luận trên nhiều lĩnh vực cho khái niệm tư duy chiến lược, Thực hiện điều tra về tư duy chiến lược (Strategic Thinking Mindset Test - STMT) trong kiểm tra phán đoán tình huống cho Quân đội Hoa Kỳ, và Đánh giá độ tin cậy và tính hợp lệ của kết quả thử nghiệm thí điểm STMT. Trong đó, các điều tra về tư duy chiến lược STMT tập trung vào ba đặc điểm của tư duy chiến lược: Linh hoạt, Khiêm tốn và Hòa nhập. Những đặc điểm này bắt nguồn từ các chủ đề thường thấy trong văn học, trong các lĩnh vực tâm lý học, quản lý và khoa học quân sự.

Trong phần lý luận, tác giả đã có những nhận định về tư duy chiến lược, cho rằng dưới sự hỗ trợ rộng rãi bằng học bổng từ quân đội, khu vực tư nhân và các ngành học tạo điều kiện nghiên cứu chuyên sâu về các khái niệm như: phát triển chiến lược, lập kế hoạch chiến lược và nhiều loại khái niệm liên quan. Gần đây, các nhà nghiên cứu đã tập trung vào tư duy chiến lược ở cấp độ văn hóa tổ chức (Goldman & Casey, 2010), cấp độ cá nhân (Liedtka, 1998a) và cả hai (Bonn, 2001; 2005). Và tác giả đã nhận ra rằng, có sự khác nhau trong định nghĩa về “chiến lược” từ các ngành học. Điều tương tự cũng áp dụng cho khái niệm “tư duy chiến lược”, và khái niệm này sử

dụng chủ yếu trong tổ chức các hội thảo khoa học và trong lĩnh vực quân sự. Trong luận án này, chúng ta có cơ hội tiếp cận những mô hình về tư duy chiến lược của các học giả phương Tây, như: các mô hình tập trung vào mô tả kiểu tư duy; các mô hình tập trung vào các hoạt động tư duy nhất định hình thành nền tảng của tư duy chiến lược; các mô hình tư duy chiến lược được nhúng trong các phương pháp đo lường.

Qua sự tổng hợp các quan điểm về tư duy chiến lược của các học giả phương Tây, tác giả cho rằng: khái niệm tư duy chiến lược không đơn thuần là một bộ phận của năng lực nhận thức của con người (EI – Trí tuệ xúc cảm), đúng hơn, nó là một tập hợp các đặc điểm có liên quan lẫn nhau tạo thành nền tảng của một năng lực quan trọng liên quan đến công việc. Các đặc điểm đó bao gồm: tính linh hoạt (*Flexibility*); tính toàn diện (*Inclusiveness*) và tính khiêm tốn (*Humility*).

Như chính tác giả thừa nhận, có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau về tư duy chiến lược, đa số đều bỏ qua ít nhất một vài khái niệm quan trọng trong khi đưa ra các mô hình. Tuy nhiên, mỗi học giả đều có quyền suy nghĩ riêng và điều đó làm cho họ đưa ra những quan niệm khác nhau về tư duy chiến lược.

Nói về tư duy chiến lược, các tác giả Avinash K. Dixit và Barry J. Nalebuff có hai tác phẩm viết về vấn đề này.

Cuốn thứ nhất, “*Thinking Strategically*” (Tư duy chiến lược) [1] xuất bản năm 1991 (do Lê Tiến Dũng và Lê Ngọc Liên dịch), các ông đã định nghĩa: “Tư duy chiến lược là nghệ thuật vượt qua đối thủ cạnh tranh với nhận thức rằng họ cũng đang cố gắng vượt qua mình. Mỗi chúng ta đều phải áp dụng tư duy chiến lược cách này, hoặc cách khác tại nơi làm việc và ngay cả ở nhà” [1, tr.12].

Với cách hiểu như vậy, các ông cho rằng, tư duy chiến lược đúng đắn trong nhiều hoàn cảnh khác nhau vẫn luôn là một nghệ thuật. Nhưng nền tảng của nó được xây dựng trên một số nguyên tắc căn bản – một khoa học về chiến lược.

Nội dung cuốn sách không giới hạn ở một lĩnh vực cụ thể nào, trong 03 phần và 13 chương của tác phẩm, các tác giả đã trình bày nhiều ví dụ minh họa từ những lĩnh vực khác nhau cho mỗi nguyên tắc cơ bản, mục đích tác phẩm là làm cho người đọc

từ những lĩnh vực, nghề nghiệp khác nhau có thể trở thành những nhà chiến lược giỏi hơn nếu họ biết về những nguyên tắc này.

Trong cuốn sách thứ hai: “*The art of strategy*” (Nghệ thuật tư duy chiến lược) [2] xuất bản năm 2019 (do Kim Phúc dịch), các tác giả đã định nghĩa lại chính khái niệm tư duy chiến lược mà họ đã nêu lên trong cuốn sách *Thinking Strategically* trước đó. Đến cuốn sách này, các tác giả đã bổ sung khái niệm trên thành: “Đó là nghệ thuật tìm kiếm những cách thức hợp tác, ngay cả khi người khác có động cơ vì quyền lợi của bản thân, chứ không phải vì lòng nhân ái. Đó là nghệ thuật thuyết phục người khác và thậm chí là chính bản thân bạn, làm những gì bạn nói. Đó là nghệ thuật diễn giải và tiết lộ thông tin. Đó là nghệ thuật đặt mình vào vị trí của người khác để dự đoán và tác động tới những gì họ sẽ làm” [2, tr.6].

Vẫn giữ nguyên hướng suy nghĩ: *Tư duy chiến lược là một nghệ thuật*, các tác giả cho rằng, Tư duy chiến lược sẽ rất cần thiết với tất cả mọi người, từ các doanh nhân và doanh nghiệp, các chính trị gia, các huấn luyện viên, các bậc phụ huynh. Từ đó, các tác giả cho rằng, tư duy chiến lược có tác dụng tích cực trong nhiều bối cảnh đa dạng. Nền tảng của nó bao hàm một số nguyên tắc cơ bản đơn giản – một ngành khoa học về chiến lược đang nổi lên – đó là Lý thuyết trò chơi.

Cuốn sách được chia thành ba phần gồm 14 chương, bắt đầu bằng những ví dụ để minh chứng các vấn đề chiến lược xảy ra như thế nào trong một loạt các quyết định, và kết thúc bằng các thông tin khái quát về các tình huống chiến lược đã được thực thi.

Có thể thấy, mặc dù đề cập đến khái niệm tư duy chiến lược, nhưng cả hai cuốn sách của các tác giả này xem xét ở góc độ khác cách mà luận án tiếp cận, vì vậy, những vấn đề mà hai tác giả nêu ra chỉ có giá trị tham khảo, so sánh trong quá trình xây dựng luận án này.

Tác giả Mikael Krogerus – Roman Tschappeler trong cuốn sách “*50 mô hình kinh điển cho tư duy chiến lược*” [79] xuất bản năm 2017 (do Phan Ba dịch) đã không đưa ra bất kỳ định nghĩa nào về tư duy chiến lược, tuy nhiên, họ đã khẳng định, các mô hình tư duy chiến lược sẽ rất cần thiết cho tất cả những ai làm việc với con người,

dù đó là phi công hay nhà quản lý cấp cao, giáo viên mầm non hay giảng viên đại học.

Các tác giả đã lý giải việc tại sao phải đưa ra các mô hình, đó là khi suy nghĩ của chúng ta hỗn loạn, con người thường phát triển những hệ thống để thiết lập lại trật tự, để thấu hiểu hay ít nhất là bao quát được toàn bộ sự việc. Mô hình giúp làm giảm bớt sự phức tạp, bằng cách che đi phần lớn những yếu tố tiêu tiết xung quanh và chỉ tập trung vào cái cốt yếu. Tác giả cho rằng, thật sai lầm khi quả quyết rằng mô hình khiến cho chúng ta suy nghĩ theo hướng đã bị tiêu chuẩn hóa. Mô hình không phải là cái có sẵn mà phải suy nghĩ theo nó, chúng là kết quả của suy nghĩ chủ động. “Mỗi mô hình chỉ tốt như người sử dụng nó” [79, tr.10].

Nội dung cuốn sách đã đưa ra 50 mô hình theo tác giả là tốt nhất, bắt đầu từ những mô hình giúp chủ thể tự cải thiện bản thân, hiểu bản thân, hiểu người khác tốt hơn và đến việc cải thiện người khác.

Mặc dù cuốn sách viết chung cho nhiều đối tượng, tuy nhiên, sách cũng đã có những phần viết có ích cho những người lãnh đạo, quản lý, giúp họ có những mô hình giải quyết những vấn đề về tạo đội ngũ, nhận thức về sự bất hòa hay lãnh đạo theo tình huống.

Liên quan đến khái niệm tư duy chiến lược, có một số tài liệu đã đề cập đến vấn đề tư duy của chiến lược gia – những người mà tư duy của họ luôn mang tầm chiến lược. Tác giả Kenichi Ohmae trong cuốn sách “*The mind of the Strategist*” xuất bản năm 2013 [64] (tạm dịch là Tư duy của Chiến lược gia). Nội dung của cuốn sách trình bày trong 17 chương, trong đó có đến 10 chương đề cập đến vấn đề chiến lược, trong đó, có một số phần liên quan đến tầm nhìn chiến lược, tự do chiến lược, lợi thế chiến lược, thay đổi chiến lược và thành công chiến lược.

Theo tác giả, thành công không bắt nguồn từ những khắt khe trong phân tích mà là từ sự khác biệt trong tư duy. Cái khác biệt đó thuộc về tư duy của các chiến lược gia, họ là những người trách nhiệm, nghị lực, sáng suốt. “Tầm nhìn xa chính là nền tảng cho sự sáng tạo” [64, tr.8].

Mặc dù là một cuốn sách thiên về nghệ thuật kinh doanh, nhưng tác phẩm có giá trị rất lớn khi đề cập đến vai trò, tầm nhìn của người lãnh đạo. Theo tác giả, phân tích, phân tách một tình huống, một xu hướng, hay nói cách khác, quá trình tư duy biến một vấn đề phức tạp thành các vấn đề nhỏ để dễ dàng hiểu và xử lý, đó chính là bước khởi đầu cốt lõi của tư duy chiến lược. Tư duy sẽ trở nên linh hoạt và phản ứng tốt hơn trước thực tế liên tục thay đổi nếu có thói quen phân tích. Tác giả cho đây là yếu tố tạo nên một chiến lược gia thực thụ.

Qua quá trình phân tích chặt chẽ, tác giả đã đề cập đến bốn phương pháp để tạo ra lợi thế cạnh tranh với chi phí hợp lý, đó là: “tái phân bổ nguồn lực, khai thác điểm mạnh tương đối, hành động táo bạo và tự do hành động” [64, tr.5].

Mặc dù vấn đề tư duy chiến lược, tư duy của chiến lược gia đã được cuốn sách đề cập đến, tuy nhiên, vì mục đích cuốn sách là dạy về kinh doanh nên tính lý luận về các vấn đề này là không cao. Tác phẩm có giá trị tham khảo trong quá trình nghiên cứu, đánh giá về hiệu quả quản lý của các nhà lãnh đạo nói chung.

Báo cáo đề dẫn Hội thảo khoa học “*Tư duy chiến lược – Nội dung, đặc điểm, con đường hình thành*” [112] (2008) tác giả Lưu Văn Sùng đã nêu những lý do để tư duy chiến lược là “những tri thức quan trọng và cấp thiết cần được trang bị cho cán bộ tâm chiến lược của Đảng, Nhà nước ta trong giai đoạn hiện nay” [112, tr.4].

Trong bài viết, tác giả cho rằng, mặc dù khái niệm “chiến lược” đã được định nghĩa khá rõ trong nhiều tài liệu nhưng khái niệm “tư duy chiến lược” thì lại còn rất mới, được tiếp cận dưới nhiều bình diện khác nhau. Bằng sự phân tích của mình, tác giả gợi ý một cách định nghĩa khái quát cho tư duy chiến lược, đó là:

Khi nói đến tư duy chiến lược là nói đến một hoạt động trí tuệ của người lãnh đạo, hay bộ phận lãnh đạo (của một tổ chức, một doanh nghiệp, một quốc gia), về việc dự đoán xu thế phát triển tương lai của môi trường, đánh giá năng lực của tổ chức mình, rồi vạch ra những mục tiêu phát triển cho tổ chức và hoạch định những phương hướng chiến lược nhằm đưa tổ chức của mình đạt đến mục tiêu đó [112, tr.6].

Từ đó, tác giả liên hệ đến những yêu cầu của một nhà lãnh đạo ở cấp tư duy chiến lược. Trong bài viết, tác giả đã tổng hợp một số kết quả nghiên cứu có tính khoa học, đáng tin cậy về đặc điểm của tư duy chiến lược, con đường hình thành tư duy chiến lược của các tác giả, nhà nghiên cứu có uy tín trong nước trong thời gian qua. Qua đó, tác giả đã có kết luận: “Tư duy chiến lược là vấn đề phức tạp” và còn có thể “tiếp cận ở những bình diện khác nhau” [112, tr.9], vì vậy cần phải chắt lọc những tinh hoa, giá trị mà các nghiên cứu trước đã có, xây dựng nên nội dung giảng dạy cho Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

Trong bài viết “*Phát triển tư duy chiến lược của người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước*” [78] (2015) tác giả Lê Chi Mai đã cho rằng Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mới, giai đoạn hội nhập thành công với khu vực và thế giới trở thành một yêu cầu có ý nghĩa quyết định. Chúng ta phải nỗ lực để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển xã hội. Để đảm đương tốt vai trò đó, mỗi nhà lãnh đạo cần phát triển tư duy chiến lược, đó là yếu tố quan trọng để thúc đẩy các cơ quan nhà nước không ngừng thích ứng với những điều kiện mới, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động để đáp ứng tốt hơn đòi hỏi của các tổ chức và công dân. Đó cũng là điều kiện cần thiết để cho các cơ quan nhà nước phát triển, hình thành các mắt xích vững chắc ở bộ máy nhà nước, làm cho đất nước ta tiến nhanh, mạnh và vững chắc trên con đường hội nhập hiện nay.

Tác giả đã khái quát qua về tư duy chiến lược, theo đó, tư duy chiến lược là cách thức, là quy trình và là năng lực tư duy, nhờ đó có thể xác định được chiến lược cho sự phát triển của tổ chức, những điểm yếu, điểm mạnh của tổ chức, biết cách rà soát liên tục môi trường để xác định những cơ hội và các nguy cơ cần phải khắc phục, từ đó, tìm ra con đường và những giải pháp để đưa tổ chức đi đến thành công. Tư duy chiến lược là sự kết hợp giữa lối tư duy rộng, tư duy sâu và tư duy dài hạn. *Tư duy rộng* là phương pháp nhìn nhận một cách toàn diện và có hệ thống về môi trường mà tổ chức đang tồn tại, nhìn được xu hướng thay đổi của môi trường và của vị trí mà tổ chức phải đạt tới trong môi trường biến đổi đó. *Tư duy sâu* là sự nhìn nhận, đánh giá một cách sâu sắc về những thách thức, cơ hội, điểm yếu và điểm mạnh của tổ chức,

tìm ra điểm tựa làm đòn bẩy cho sự phát triển của tổ chức. *Tư duy dài hạn* là năng lực nhìn thấy được mục tiêu phía trước, nhìn được các xu hướng biến đổi và không ngừng hành động cho tổ chức thích nghi được với môi trường mới để đạt tới mục tiêu đặt ra. Sự kết hợp của ba đặc trưng nói trên đòi hỏi cần phải biết gắn tâm nhìn dài hạn với mục tiêu mong muốn và xử lý tất cả các vấn đề trong một chỉnh thể để đạt được mục tiêu đó.

Như vậy, có thể thấy tư duy chiến lược chính là một quá trình mang tính sáng tạo, phức tạp và đa dạng, thể hiện được tầm nhìn của những nhà lãnh đạo, đòi hỏi họ gắn kết được những hoạt động thường ngày với mục tiêu chiến lược dài hạn của tổ chức. Đây là một quá trình có tính trí tuệ và nhận thức để xem xét cách thức đổi mới hoặc tái tạo lại tổ chức nhằm thích ứng sự thay đổi to lớn của môi trường. Sau khi chỉ ra sự cần thiết phát triển tư duy chiến lược đối với người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước, và những yêu cầu cơ bản để phát triển tư duy chiến lược đối với người lãnh đạo cơ quan nhà nước trong môi trường không ngừng thay đổi, tác giả đã chỉ ra các trở ngại cần khắc phục để phát triển tư duy chiến lược của người lãnh đạo cơ quan nhà nước, đó là: tư duy nhiệm kỳ, tư duy cụ thể, tư duy ngắn hạn, tư duy quan liêu.

Bài viết “*Bàn về tư duy chiến lược: Lý thuyết, thực tiễn và trường hợp Việt Nam*” [126] (2017), tác giả Lê Đình Tĩnh cho rằng mọi chính sách, quyết định tầm quốc gia cần có tính lâu dài và tính hiệu quả. Như vậy, quá trình hoạch định và triển khai chính sách có vai trò rất lớn vào thành công của những quyết sách/quyết định chiến lược đó. Trong khi đó, quá trình hoạch định và triển khai chính sách lại phụ thuộc rất nhiều vào lối tư duy, cách tiếp cận của các nhà lãnh đạo cũng như đội ngũ tham mưu và bộ máy thực hiện. Từ nhận định đó, tác giả đã phân tích định nghĩa tư duy chiến lược trên cơ sở phân chia, cắt nghĩa từng bộ phận của khái niệm này. Theo đó, tư duy là: “quá trình phản ánh hiện thực khách quan”, là “giai đoạn cao của quá trình nhận thức, đi sâu vào bản chất và phát hiện ra tính quy luật của sự vật bằng những hình thức như biểu tượng, khái niệm, phán đoán và suy lý”. “Chiến lược” là kế hoạch hành động và/hoặc khoa học/nghệ thuật, bao gồm nhiều sách lược sáng tạo, thông minh, nhằm đạt tới những kết quả lớn, tổng thể, lâu dài trong các lĩnh vực chính

trị, kinh tế, quân sự. Khái niệm chiến lược thường được quy ước áp dụng cho các giai đoạn từ trung hạn đến dài hạn.

Trên cơ sở đó, tác giả nhận định: do có nhiều cách tiếp cận khác nhau nên có nhiều cách hiểu về khái niệm này, tuy nhiên, theo một cách cơ bản nhất, tác giả định nghĩa: tư duy chiến lược là cách đặt vấn đề bao quát, logic, hợp lý, nhiều tầng nấc, sáng tạo, nhằm đạt những kết quả lớn, có tác động đáng kể, lâu dài. Từ đó, tác giả chỉ ra vai trò của tư duy chiến lược, đó chính là giúp hướng tới “bức tranh lớn” để thấy “rừng” thay vì chỉ thấy “cây”. Vì thế, có thể hiểu tư duy chiến lược theo cách diễn đạt khác, đó chính là quá trình quan sát, lý giải và nắm bắt được các xu thế chủ đạo, thể hiện tầm nhìn, để thấy được những khía cạnh cơ bản của không gian chiến lược trong đó sẽ tiến hành các bước đi và huy động lực lượng nhằm đạt những mục tiêu chủ chốt, lâu dài.

Khác với tư duy trừu tượng, tư duy chiến lược hướng về hành động với mục đích ứng dụng vào thực tiễn. Để đạt tầm “tư duy chiến lược”, các nhà hoạch định cần có: khả năng nhận diện và tư duy về “bức tranh lớn”, gồm các đặc điểm và xu thế chủ đạo trong không gian “địa lý” đủ rộng, có chiều sâu và trong khoảng thời gian dài; hội đủ ít nhất các kỹ năng cần thiết. Từ lý luận đó, tác giả đã chỉ ra sự vận dụng tư duy chiến lược ở thực tiễn các nước Singapore, Israel, Ba Lan, qua đó, nêu ra những vấn đề đặt ra cho Việt Nam và đề xuất sơ đồ tư duy chiến lược cho Việt Nam.

Có thể thấy rằng, bài viết đã phân tích một số vấn đề cơ bản và ứng dụng của tư duy chiến lược, tập trung hơn vào những nhân tố mới so với giai đoạn trước và nhấn mạnh hơn vào khía cạnh có liên quan đến đối ngoại. Tác giả thừa nhận, trên thực tế, để có thể có một nhãn quan chiến lược quốc gia tổng thể cho giai đoạn tiếp theo, cần khảo sát kỹ lưỡng yếu tố văn hóa, tham khảo bài học lịch sử của chính Việt Nam trước đây cũng như kinh nghiệm của những nước thành công. Cho nên, bài viết chỉ dừng lại ở mức đưa ra vấn đề và gợi ý cho các nghiên cứu chuyên sâu tiếp theo.

Bài viết “*Hội nhập quốc tế và yêu cầu về tư duy chiến lược của người lãnh đạo hiện nay*” [99] (2018) tác giả Trần Văn Phòng đã có nhận định tư duy chiến lược đóng vai trò hết sức quan trọng, mang tính quyết định trong hoạt động của người lãnh

đạo, nhất là trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Bởi lẽ, người lãnh đạo là người đứng đầu một cơ quan, đơn vị, tổ chức, có vai trò quyết định phương hướng phát triển của cơ quan, đơn vị, tổ chức bằng ảnh hưởng của mình để lôi cuốn cấp dưới đi theo, hành động thống nhất để đạt mục tiêu đã đề ra. Từ sự phân tích về tư duy nói chung, tác giả đã chỉ ra vị trí của tư duy chiến lược. Xét theo những cách nhìn nhận khác nhau, người ta có thể chia tư duy thành những loại (kiểu) khác nhau. Chẳng hạn, nếu xét về trình độ thì người ta thường chia thành tư duy kinh nghiệm và tư duy lý luận; xét theo phương pháp tư duy người ta thường phân thành tư duy biện chứng và tư duy siêu hình; xét theo trình độ khoa học, người ta chia thành tư duy tiền khoa học, tư duy không khoa học, tư duy khoa học, xét theo "tầm nhìn" của trí tuệ, tầm nhìn của nhiệm vụ, mục đích mà con người đặt ra cho mình, người ta chia thành tư duy chiến lược và tư duy sách lược, v.v...

Theo tác giả, chiến lược có hai nghĩa: *một là*, là tư duy mang tính “nhìn xa, trông rộng” về sự vật, hiện tượng, về thực tiễn; *hai là*, mục tiêu cuối cùng mà con người đặt ra cần phải đạt được. Căn cứ vào đối tượng tư duy mà người ta có thể chia tư duy chiến lược thành nhiều loại hình khác nhau. Chẳng hạn như tư duy chiến lược về kinh tế; tư duy chiến lược về giáo dục, đào tạo; tư duy chiến lược về phát triển, v.v... Nhưng dù đối tượng của tư duy là gì thì tính chiến lược của tư duy đều phải thể hiện ở tầm nhìn xa, trông rộng của tư duy về đối tượng ấy và ở mục tiêu cuối cùng của mục đích đặt ra cần đạt được. Tóm lại có thể hiểu: *“tư duy chiến lược là tư duy phản ánh được bản chất, quy luật, nhất là xu hướng vận động của hiện thực khách quan và định hướng đúng cho hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người để đạt được mục tiêu cuối cùng mà con người đã đặt ra”* [99, tr.12].

Những yếu tố góp phần hình thành tư duy chiến lược của người lãnh đạo, bao gồm: tố chất bẩm sinh của người lãnh đạo; tri thức học tập rèn luyện của người lãnh đạo; môi trường kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội; hoạt động của người lãnh đạo. Tư duy chiến lược gồm một số nội dung chủ yếu: Tư duy chiến lược về quản trị xã hội; Tư duy chiến lược toàn cầu cho hành động quốc gia; Tư duy chiến lược về mô hình

phát triển của quốc gia, dân tộc; Tư duy chiến lược về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tác giả đã chỉ ra những yếu tố góp phần hình thành tư duy chiến lược của người lãnh đạo bao gồm: nhân tố bẩm sinh của người lãnh đạo, tri thức có được thông qua học tập, rèn luyện, giáo dục, đào tạo của người lãnh đạo, môi trường kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội mà người lãnh đạo sống và hoạt động thực tiễn, hoạt động thực tiễn của người lãnh đạo. Những nhân tố trên ảnh hưởng tác động lẫn nhau và cùng nhau tác động đến tư duy nói chung, tư duy chiến lược của người lãnh đạo nói riêng.

Hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu mới về tư duy chiến lược cho những người lãnh đạo ở nước ta hiện nay, điều này thể hiện ở những điểm cơ bản, đó là: người lãnh đạo quốc gia phải có tư duy chiến lược toàn cầu cho hành động quốc gia; phải có tư duy chiến lược về quản trị xã hội; phải có tư duy chiến lược về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực. Từ đó, tác giả kết luận: muốn bồi dưỡng tư duy chiến lược của người lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay cần phải tính tới các nhân tố tác động, cùng với đó, người lãnh đạo cần phải chủ động: Học tập, trau dồi phương pháp biện chứng duy vật; Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ khoa học và công nghệ hiện đại; Rèn luyện năng lực tư duy chiến lược thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo; Tăng cường rèn luyện đạo đức cách mạng; Dân chủ trong hoạt động lãnh đạo v.v...

Luận án tiến sĩ: *“Nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta hiện nay”* [136] (2019), khi bàn đến vai trò của người cán bộ trong sự nghiệp cách mạng, tác giả Nguyễn Thị Hải Yến đã chỉ ra cách thức để họ thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, đòi hỏi phải có những tố chất vượt trội cả về mặt trình độ tư duy và cả mặt hành động thực tiễn. Tư duy của con người có nhiều cấp độ khác nhau, đối với người cán bộ lãnh đạo, dù ở cương vị nào cũng không thể chỉ dừng lại ở tư duy thông thường mà cần phải đạt đến tư duy chiến lược. Trong luận án của mình, tác giả đã đưa ra quan điểm về tư duy chiến lược, đó là: *“một loại hình của tư duy ở cấp độ cao của con người. Tư duy chiến lược phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan, thể hiện tầm nhìn xa trông rộng, có tính sáng tạo, từ đó đưa ra những dự báo, định hướng đúng để đạt mục tiêu chiến lược*

trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của khách quan” [136, tr.35].

Tác giả đã chỉ ra vai trò của tư duy chiến lược đối với những người cán bộ lãnh đạo, đây là yêu cầu cần thiết đối với họ. Có tư duy chiến lược sẽ giúp cho chủ thể nhận thức và hành động có tầm nhìn xa, trông rộng, sớm phát hiện được các tín hiệu của bước ngoặt, của sự thay đổi, kịp thời phát hiện những cái mới hợp quy luật. Tư duy chiến lược định hướng cả trong hoạt động nhận thức và trong hoạt động thực tiễn của con người; giúp con người dự báo được các tình huống có thể xảy ra; trên cơ sở đó, chủ động đề xuất các phương án dự phòng, khắc phục được hạn chế của tầm nhìn hạn hẹp. Đứng trước những biến đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường của tình hình thế giới với không ít thời cơ, nhưng cũng chứa đựng nhiều thách thức thì những ai có được tư duy chiến lược đúng đắn, đưa ra được những chủ trương, chính sách phát triển mang tầm chiến lược sẽ trở thành người chiến thắng. Vì vậy, tư duy chiến lược rất cần thiết cho bản thân mỗi người cán bộ lãnh đạo, bởi chính họ là những người trực tiếp hoặc góp phần vào xây dựng đường lối, chủ trương, chính sách cho phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội, bảo đảm nền quốc phòng, an ninh, đối ngoại và cũng chính là người tổ chức thực hiện.

Tuy đóng vai trò quan trọng đối với những người cán bộ lãnh đạo như vậy, nhưng trình độ tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nước ta hiện nay còn có một số hạn chế, bất cập. Những hạn chế đó sẽ được bộc lộ ra trong những quyết sách, chủ trương, quyết định chưa thể hiện được tầm nhìn xa trông rộng; công tác dự báo, định hướng vẫn còn chưa phù hợp với thực tế, còn rơi vào tình trạng bị động, đối phó. Điều đó khiến cho những kế hoạch của đất nước, địa phương, đơn vị chưa mang tính dài hạn, tổng thể, hệ thống. Trên thực tiễn, có những chủ trương, quyết sách còn thiếu tính dự báo, dẫn đến tình trạng tùy tiện, chắp vá, gây tác ảnh hưởng xấu tới phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương, đơn vị. Vì thế, đòi hỏi phải nâng cao hơn nữa trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ, lãnh đạo ở nước ta, nhằm đáp ứng có hiệu quả và thành công đối với sự nghiệp đổi mới trong

bối cảnh tình hình thế giới và khu vực có những biến đổi phức tạp, nhanh chóng, khó lường hiện nay.

Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản để góp phần nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ, lãnh đạo ở nước ta, đáp ứng những yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Trong bài viết “*Nâng cao năng lực tư duy chiến lược về kinh tế của người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước*” [90] (2020), tác giả Nguyễn Trọng Nhã nêu rõ: Kinh tế thế giới đang vận động và phát triển, chứa đựng trong nó những cơ hội và thách thức cho kinh tế Việt Nam. Tiến trình hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi mỗi nhà lãnh đạo cần không ngừng nâng cao tư duy chiến lược nói chung và tư duy chiến lược về kinh tế nói riêng. Đây là yếu tố quan trọng để thúc đẩy các cơ quan nhà nước không ngừng thích ứng với những điều kiện mới, tận dụng cơ hội, vượt qua thách thức, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động để đáp ứng tốt hơn đòi hỏi của các tổ chức và công dân. Trong bài viết của mình, tác giả đã phân tích nguồn gốc và các cách hiểu khác nhau về chiến lược, rồi từ đó, tác giả đưa ra quan điểm có thể hiểu chiến lược là chương trình hành động, kế hoạch hành động được thiết kế để đạt được một mục tiêu cụ thể, đây là tổ hợp các mục tiêu dài hạn và các biện pháp, cách thức, các con đường đạt đến những mục tiêu đó. Chiến lược được áp dụng ngày càng rộng rãi trong kinh doanh và trở thành nhân tố quyết định cho sự thành công.

Từ khái niệm chiến lược, bài viết phân tích nội dung nâng cao tư duy chiến lược về kinh tế đối với người lãnh đạo cơ quan nhà nước trong môi trường không ngừng thay đổi như hiện nay. Nội dung chủ yếu của bài viết nói về tư duy chiến lược trong lĩnh vực kinh tế: Tư duy chiến lược về kinh tế phản ánh được bản chất, xu hướng vận động, quy luật của hiện thực khách quan, thể hiện được tầm nhìn xa trông rộng, sâu sắc, có tính sáng tạo, từ đó đưa ra những dự báo, định hướng chính xác để đạt mục tiêu chiến lược về tính hiệu quả, lợi ích trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của thực tiễn khách quan. Tư duy chiến lược về kinh tế là sự kết hợp của bốn đặc trưng, bao gồm: *Tư duy rộng* về kinh tế là cách nhìn nhận toàn diện và có hệ thống về tính hiệu quả (chi phí - lợi ích), về môi trường mà

tổ chức, đơn vị đang tồn tại, thấy được xu hướng biến đổi của các yếu tố tác động đến môi trường và vị trí mà tổ chức, đơn vị phải đạt tới trong môi trường thay đổi đó. *Tư duy sâu* về kinh tế chính là sự phân tích một cách sâu sắc về những cơ hội, thách thức, điểm mạnh và điểm yếu của tổ chức, đơn vị, nhìn thấy điểm tựa làm tăng hiệu quả hoạt động kinh tế của tổ chức, đơn vị. *Tư duy dài hạn* về kinh tế là khả năng nhìn thấy mục tiêu phía trước, nhận thức được các xu hướng thay đổi các yếu tố tác động và không ngừng làm cho tổ chức, đơn vị thích nghi với môi trường để đạt tới mục tiêu mong muốn với hiệu quả kinh tế cao nhất, lợi ích kinh tế lớn nhất. *Tư duy sáng tạo* về kinh tế đòi hỏi chủ thể cần gạt bỏ, vượt qua và khắc phục một số lối tư duy cũ, những yếu tố lạc hậu, những nhân tố là lực cản của tư duy sáng tạo. Trong bối cảnh xã hội, thời đại luôn vận động, thay đổi, phát triển nhanh chóng như hiện nay thì tính sáng tạo là linh hồn của sự tiến bộ cho một dân tộc, là động lực để kinh tế cho mỗi quốc gia phát triển.

Đối với người lãnh đạo cơ quan nhà nước, đòi hỏi phải gắn tâm nhìn dài hạn với mục tiêu mong muốn và xử lý các vấn đề trong một tổng thể để đạt được mục tiêu đó, vì vậy, nâng cao tư duy chiến lược về kinh tế là điều cần thiết. Tác giả đã đề ra bốn các nội dung nâng cao tư duy chiến lược về kinh tế đối với người lãnh đạo cơ quan nhà nước trong môi trường trong nước và thế giới đang không ngừng thay đổi: *Thứ nhất*, nâng cao tầm nhìn xa trông rộng, sâu sắc của tư duy. *Thứ hai*, nâng cao tính sáng tạo của tư duy. *Thứ ba*, nâng cao khả năng tư duy dự báo xu hướng vận động của sự vật, hiện tượng. *Thứ tư*, nâng cao khả năng tìm kiếm con đường để đưa cơ quan nhà nước đạt tới các mục tiêu và vị thế mong muốn.

Trong bài viết “*Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp*” [53] (2021) tác giả Vũ Thị Mỹ Hằng cho rằng tư duy của người lãnh đạo là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định đến hiệu quả lãnh đạo. Hiện nay, để đáp ứng cho yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước, hội nhập thành công với khu vực và quốc tế, đội ngũ lãnh đạo cần phải có tư duy chiến lược để thúc đẩy các cơ quan nhà nước không ngừng thích ứng với các điều kiện mới, nâng cao năng lực, chất lượng và hiệu quả hoạt động. Đây là yếu tố quan trọng và cũng chính là điều kiện cần

thiết để cho các cơ quan nhà nước phát triển, hình thành những mắt xích vững chắc của bộ máy, giúp cho Nhà nước ta càng tiến nhanh, tiến mạnh, tiến vững chắc trên con đường hội nhập quốc tế.

Bài viết đã phân tích khá chi tiết về tư duy chiến lược và tầm quan trọng của việc phát triển năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong thực thi công vụ. Theo đó, *“tư duy chiến lược là cách thức, quy trình và năng lực tư duy, giúp cho chủ thể lãnh đạo có thể xác định được chiến lược phát triển, các điểm mạnh, điểm yếu của tổ chức, biết cách liên tục cập nhật và rà soát môi trường để xác định các cơ hội và các nguy cơ cần khắc phục, từ đó tìm ra con đường và các giải pháp đưa tổ chức đến thành công”* [53, tr.75].

Theo nghĩa đó, tư duy chiến lược là sự kết hợp giữa lối tư duy rộng, tư duy sâu và tư duy dài hạn. Đó là một quá trình mang tính sáng tạo và đa dạng của các nhà lãnh đạo, thể hiện tầm nhìn, đòi hỏi sự gắn kết những hoạt động thường ngày với mục tiêu chiến lược dài hạn của tổ chức, đơn vị. Vì thế, đây là một quá trình có tính trí tuệ và nhận thức cao để xem xét cách thức tái tạo lại hoặc đổi mới tổ chức nhằm thích ứng sự thay đổi của môi trường, hiện thực xung quanh.

Tác giả cho rằng: *“Tư duy chiến lược là một loại hình của tư duy ở cấp độ cao của con người. Tư duy chiến lược phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan, thể hiện tầm nhìn xa trông rộng, có tính sáng tạo, từ đó đưa ra những dự báo, định hướng đúng để đạt mục tiêu chiến lược trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của khách quan”* [53, tr.76].

Tư duy chiến lược có vai trò giúp chủ thể đưa ra các kế hoạch cũng như cách thức để thực hiện các kế hoạch đó thành công. Vì thế, tư duy chiến lược ngày càng trở nên *“cần thiết đối với tất cả mọi người và đặc biệt không thể thiếu đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, bởi sản phẩm của tư duy chiến lược của họ không thuần túy phục vụ cho những mục tiêu cá nhân, trong phạm vi nhỏ hẹp mà nó có ảnh hưởng, mang tính quyết định tới sự phát triển của cộng đồng, của vùng miền, của quốc gia dân tộc”* [53, tr.76]. Từ những lập luận trên, tác giả chỉ ra biểu hiện của tư duy chiến lược

gắn với hoạt động lãnh đạo, nó là tư duy tổng hợp của các hình thức tư duy như kinh tế, văn hóa, chính trị, quân sự, đối ngoại, ... từ đó hình thành nên một tầm nhìn có tính sâu rộng, khái quát và đáp ứng được nhu cầu vận động, phát triển lâu dài của thực tiễn.

Thông qua đánh giá về thực trạng về năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo trong khi thực thi công vụ.

Nguyễn Thanh Bình có bài viết: *“Tác động của tư duy chiến lược đến hoạch định chiến lược khu vực công ở nước ta hiện nay”* [9] năm 2022. Trong quản lý, tác giả cho rằng, “tư duy chiến lược là tư duy đột phá là cơ sở hình thành những chiến lược quan trọng để giải quyết những vấn đề then chốt, những điểm nghẽn hay tạo động lực mới cho quá trình phát triển” [9, tr.89]. Sau quá trình tổng quan một số ý kiến của các nhà nghiên cứu khác về khái niệm “tư duy” và “tư duy chiến lược”, tác giả đã đưa ra quan niệm của mình về tư duy chiến lược: *“đó là quá trình tư duy sáng tạo với tầm nhìn xa, trông rộng của nhà lãnh đạo, nhà hoạch định chiến lược, là năng lực khám phá cái mới, cái đột phá mang tính chiến lược của tổ chức. Thông qua tư duy chiến lược mà thấy được khung cảnh tương lai và không gian chiến lược trong đó các hành động được triển khai để thay đổi cục diện”* [9, tr.89].

Ngoài khái niệm về tư duy chiến lược, tác giả còn tiếp cận các khái niệm khác như: chiến lược, hoạch định và hoạch định chiến lược; khu vực công, chiến lược khu vực công và hoạch định chiến lược khu vực công. Trên cơ sở đó, tác giả chỉ ra tác động của tư duy chiến lược đến hoạch định chiến lược khu vực công và những bất cập, hạn chế về tư duy chiến lược trong hoạch định chiến lược khu vực công ở nước ta hiện nay.

Trong bài viết, tác giả đã đưa ra sáu yêu cầu đối với nâng cao năng lực tư duy trong hoạch định chiến lược và năm biện pháp thực hiện nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược trong hoạch định chiến lược khu vực công. Tác giả kết luận rằng, tư duy chiến lược là nền tảng cho việc hoạch định chiến lược; tư duy đúng, có tính đột phá thì sẽ tạo ra những chiến lược đột phá, đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành, địa

phương và đất nước, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, nâng cao năng lực cạnh tranh cũng như thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế. Muốn nâng cao năng lực tư duy chiến lược phải biết chú trọng kết hợp giữa lý luận và việc tổng kết thực tiễn, học tập rèn luyện, phải phát huy những phẩm chất của cá nhân để góp phần nâng cao chất lượng việc hoạch định chiến lược.

Bài viết: *“Tăng cường năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương, góp phần nâng tầm trí tuệ của Đảng”* [68] của tác giả Vũ Trọng Lâm (2023) đã đề cập đến vai trò của các cơ quan Đảng Trung ương và đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu tầm chiến lược, tác giả đã so sánh đây như “đầu não” trong lực lượng trực tiếp góp phần làm giàu thêm trí tuệ của Đảng, giúp Đảng đưa ra những quyết sách chính xác và tối ưu nhất trong quá trình lãnh đạo đất nước.

Trong bài viết này, tác giả đã đưa ra quan niệm của mình về tư duy chiến lược cũng như năng lực tư duy chiến lược, theo đó: “Tư duy chiến lược là cách tư duy về những vấn đề tổng thể, dài hạn, cơ bản, mang tính đại cục ở tầm vĩ mô; sự vận dụng thế giới quan và phương pháp luận khoa học vào điều kiện thực tiễn; đồng thời là phương pháp làm việc tích cực, quan trọng, góp phần tham mưu, xây dựng những quyết sách lớn, mang tầm vĩ mô. Năng lực tư duy chiến lược là sự tích hợp của tư duy khoa học, tư duy toàn diện, tư duy biện chứng, tư duy hệ thống, tư duy lịch sử...” [68].

Từ những quan niệm đó, tác giả đã chỉ ra vai trò của năng lực tư duy chiến lược trong việc tạo ra những “sản phẩm” tham mưu phù hợp, đúng đắn, xứng tầm, cụ thể là giúp đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương: luôn chủ động trong quá trình dự báo, đề xuất, tham vấn, giúp Đảng kịp thời sắp xếp, điều chỉnh các nhiệm vụ chiến lược trong từng thời kỳ, tránh bị động, bất ngờ; có phương pháp và phong cách làm việc khoa học, tạo ra những “sản phẩm” tham mưu mang tầm chiến lược, thực sự hữu ích và khả thi cho Đảng, góp phần tăng cường sức mạnh nội lực của Đảng và hệ thống chính trị; nâng cao tầm nhìn, mở rộng thế giới quan, nhân sinh

quan, là điều kiện để đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương trưởng thành và trở thành “cán bộ nguồn” của Đảng.

Từ đó, tác giả đã đề xuất ba giải pháp đối với các cơ quan Đảng Trung ương và ba giải pháp đối với chính đội ngũ cán bộ làm công tác tư vấn, tham mưu ở tầm chiến lược để nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương.

Ngoài các công trình nêu trên, còn có một số công trình nghiên cứu khác liên quan đến việc đổi mới trong xây dựng kế hoạch, tổ chức, quản lý, những mô hình phát triển cho tương lai ở những lĩnh vực khác nhau, tuy chúng không trực tiếp nghiên cứu về vấn đề tư duy, tư duy chiến lược nhưng cũng có đề cập ở góc độ vai trò, tầm quan trọng của chúng.

1.2. NHỮNG NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN THỰC TRẠNG NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Bên cạnh những công trình nghiên cứu sâu về mặt lý luận của tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược của các tác giả trong và ngoài nước, có một số bài viết đã bàn đến thực trạng, thực tiễn về tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta.

Trong bài viết “*Bồi dưỡng tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay, thực trạng và vấn đề đặt ra*” [98] (2016), tác giả Trần Văn Phòng cho rằng, bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý là quá trình chủ động, tích cực, tự giác của các chủ thể giúp đội ngũ này nâng cao trình độ tư duy chiến lược – tư duy phản ánh đúng xu hướng vận động của thực tiễn trong tương lai, nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý. Trước yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, để việc bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý có hiệu quả cần thực hiện đồng bộ các giải pháp về nội dung, chương trình, đội ngũ giảng viên với phương pháp, cách thức bồi dưỡng cũng như dân chủ hoá hoạt động lãnh đạo, quản lý, rèn luyện đạo đức cách mạng cho họ, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật...

Bài viết đã nêu một số yêu cầu đặt ra về tư duy chiến lược đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế; Thực trạng bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta. Qua đó đề xuất giải pháp bồi dưỡng năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay như: Xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng phù hợp; bồi dưỡng phương pháp tư duy biện chứng duy vật; bồi dưỡng, rèn luyện năng lực tư duy chiến lược thông qua hoạt động lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, tri thức khoa học và công nghệ hiện đại; dân chủ hoá đời sống xã hội và hoạt động lãnh đạo, quản lý; tăng cường rèn luyện đạo đức cách mạng cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Chỉ như vậy mới có được đội ngũ cán bộ có tầm nhìn xa trông rộng, có tư duy chiến lược trong hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Trong Bài viết “*Nâng cao tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong tình hình mới*” [134] (2018), tác giả Nguyễn Thị Hải Yến cho rằng công cuộc đổi mới ở nước ta đã và đang chịu sự tác động mạnh mẽ của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đến mọi lĩnh vực. Hoàn cảnh đó vừa mang lại nhiều thời cơ, thuận lợi nhưng cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức. Người cán bộ lãnh đạo phải nâng tầm tư duy chiến lược của mình để góp phần thúc đẩy cơ quan, đơn vị của mình phát triển, thích ứng với thực tiễn, góp phần đưa đất nước tiến nhanh trên con đường hội nhập.

Sau khi phân tích sự biến đổi của thế giới và những thay đổi theo chiều hướng tích cực của đất nước, tác giả cũng đã chỉ ra những hạn chế, yếu kém đang tồn tại. Những hạn chế đó có một phần do tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chưa đáp ứng được nhu cầu đề ra.

Trong giai đoạn phát triển mới, tác giả đề xuất: “để đảm đương tốt vai trò đó, mỗi nhà lãnh đạo cần phát triển và nâng cao tư duy chiến lược” [134, tr.65] bằng các giải pháp như coi trọng việc học tập tư tưởng, đạo đức và phong cách tư duy Hồ Chí Minh; coi trọng việc học tập và rèn luyện phương pháp tư duy biện chứng duy vật; đẩy mạnh việc tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận; tăng cường công tác thông tin

đổi ngoại và khoa học dự báo sự biến đổi của tình hình thế giới và trong nước; phát huy nhân tố chủ quan của đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Trong bài viết “*Tư duy chiến lược – Một vấn đề lý luận và thực tiễn*” [7] (2008), tác giả Hoàng Chí Bảo đã có cách tiếp cận riêng về tư duy chiến lược. Theo đó, tác giả đã so sánh “tư duy” và “tư tưởng”, sau đó, kết hợp khái niệm “chiến lược” với khái niệm “tư duy” để hình thành khái niệm “tư duy chiến lược”. Tác giả đã chỉ ra: “*rèn luyện về tư duy chiến lược, trau dồi năng lực tư duy chiến lược đặt ra như một đòi hỏi bức xúc đối với các cán bộ lãnh đạo, quản lý*” [7, tr.13].

Từ khái niệm, tác giả đã chỉ ra năm đặc trưng chủ yếu của tư duy chiến lược đó là: tư duy lý luận - khoa học thể hiện rõ năng lực gắn liền lý luận với thực tiễn của chủ thể; tư duy sáng tạo; tư duy dự báo, tầm nhìn xa trông rộng, thấy được xu thế phát triển; tư duy phê phán để đổi mới và là tư duy ở tầm thời đại, tư duy về mối liên hệ giữa cái phổ biến với cái đặc thù, tư duy hệ thống, tư duy trên các lớp quan hệ, tư duy hướng tới hành động và phát triển.

Từ lý luận trên, tác giả đã chỉ ra vai trò của tư duy chiến lược trong lãnh đạo chính trị và phương hướng rèn luyện tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý chủ chốt trong điều kiện hiện nay.

Bài viết “*Một số căn bệnh trong phương pháp tư duy của cán bộ ta*” [85] (1998) của tác giả Lê Hữu Nghĩa không đề cập trực tiếp đến khái niệm cũng như thực trạng năng lực tư duy chiến lược, tuy nhiên, những căn bệnh mà tác giả chỉ ra chính là thực trạng yếu kém, thể hiện những hạn chế trong năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nước ta. Việc chỉ ra cách khắc phục những căn bệnh mà tác giả chỉ ra cũng chính là các giải pháp góp phần nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho người cán bộ.

Bài viết đề cập đến bệnh giáo điều và bệnh kinh nghiệm trong tư duy của cán bộ nước ta. Theo đó, bệnh giáo điều là khuynh hướng trong tư tưởng, hành động đã tuyệt đối hoá vai trò của lý luận, coi nhẹ, đánh giá thấp thực tiễn, tách rời lý luận ra khỏi thực tiễn, thiếu quan điểm lịch sử cụ thể trong nhận thức và hành động. Còn bệnh kinh nghiệm chính là khuynh hướng tuyệt đối hoá vai trò của kinh nghiệm thực

tiền, coi thường lý luận khoa học. Hai bệnh kinh nghiệm và bệnh giáo điều tuy chúng có liên quan tới chủ nghĩa kinh nghiệm và chủ nghĩa giáo điều, nhưng dưới góc độ nhận thức lý luận, thì nguyên nhân trực tiếp và chủ yếu chính là do sự yếu kém về mặt lý luận, không nắm được tinh thần khoa học trong các đường lối, chủ trương, chính sách. Sự yếu kém trong nhận thức như vậy tất nhiên sẽ dẫn đến bệnh kinh nghiệm. Tuy nhiên, sự yếu kém về nhận thức không chỉ dừng ở đó, nó còn là nguyên nhân dẫn đến bệnh giáo điều. Trên nền tảng cơ sở lý luận đó, để khắc phục bệnh kinh nghiệm và bệnh giáo điều, tác giả chỉ ra phương hướng quan trọng hàng đầu là phải nâng cao trình độ lý luận, trình độ hiểu biết về chủ trương, đường lối, chính sách, ... cho cán bộ nói chung.

Những giải pháp mà tác giả Lê Hữu Nghĩa nêu ra để khắc phục bệnh giáo điều, kinh nghiệm, nâng cao hơn nữa trình độ lý luận cho cán bộ có giá trị gợi ý cho tác giả luận án trong việc đề ra những giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Bài viết “*Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp*” [53] (2021), tác giả Vũ Thị Mỹ Hằng đã nêu thực trạng về năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay.

Về thành tựu, đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta đã khẳng định được tầm nhìn xa trông rộng qua các giai đoạn cách mạng, đặc biệt là trong công cuộc đổi mới; Tư duy của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nước ta ngày càng nhanh nhạy, thể hiện được tính sáng tạo, vượt trước; Khả năng dự báo, định hướng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nước ta có những bước tiến rõ nét. Tác giả chỉ ra rằng, để có được những kết quả đó chính là nhờ sự quan tâm chăm lo một cách toàn diện của Đảng và Nhà nước trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ về mọi mặt cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, cùng với đó là sự nỗ lực, cố gắng tự học tập, rèn luyện nâng cao trình độ tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nước ta vẫn còn bộc lộ những hạn chế về trình độ; còn tồn tại những yếu tố là lực cản, kìm hãm sự phát triển của tư duy chiến lược dẫn tới việc đất nước

ta phát triển chưa bền vững, nguy cơ tụt hậu về kinh tế còn lớn. Trên thực tế, tư duy nhiệm kỳ làm giới hạn tầm nhìn của người lãnh đạo, còn một số lãnh đạo chưa quan tâm đúng mức đến các ý kiến phản hồi và đánh giá của bên ngoài (các cơ quan có liên quan, các đối tác, các tổ chức và công dân) đối với tổ chức của mình. Còn không ít cán bộ lãnh đạo các cấp tầm nhìn hạn hẹp, bảo thủ, giáo điều, nặng về chủ nghĩa kinh nghiệm, máy móc, cứng nhắc, thiếu tư duy sáng tạo, nhạy bén với cái mới, chưa nắm bắt được những quy luật khách quan dẫn đến việc đặt ra những mục tiêu, chủ trương, chính sách, giải pháp chưa phù hợp, chưa hiệu quả, thậm chí cản trở sự phát triển dài hạn.

Tác giả đã chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó là do đội ngũ cán bộ lãnh đạo nước ta được sinh ra từ một nước nông nghiệp lạc hậu; hậu quả chiến tranh nặng nề; thời gian khá dài tồn tại nền kinh tế tập trung bao cấp. Quá trình đổi mới toàn diện đất nước theo con đường xã hội chủ nghĩa là một sự nghiệp cách mạng vĩ đại với quy mô và tầm vóc to lớn, chưa có tiền lệ trong lịch sử, đặc biệt là chưa có sự chuẩn bị về lý luận. Khi công cuộc đổi mới càng đi vào chiều sâu càng nảy sinh nhiều vấn đề mới, phức tạp về lý luận và thực tiễn không có sẵn trong di sản kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin nên không thể giải quyết ngay trong một sớm một chiều. Chưa có sự nhận thức một cách tự giác về tầm quan trọng và những yêu cầu về tư duy chiến lược. Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; trong công tác lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện còn lúng túng; chưa thực sự chủ động trong việc xây dựng chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn; công tác tham mưu, đề xuất, tháo gỡ khó khăn còn thiếu tính chủ động; việc cập nhật thông tin khoa học công nghệ, học tập nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ lãnh đạo chưa theo kịp với sự phát triển của xu hướng mới; sự liên kết, phối hợp giữa các cơ quan hoạch định chính sách chưa thực sự chặt chẽ; công tác dự báo, định hướng còn hạn chế; công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận còn nhiều bất cập.

Bài viết đã đóng góp một cái nhìn khá toàn diện, cụ thể về thực trạng năng lực tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo nói chung, đồng thời đã chỉ ra các nguyên nhân

cơ bản của thực trạng đó, đây là một tài liệu quan trọng đối với luận án trong quá trình khảo sát, triển khai các nội dung liên quan.

Bài viết “*Tác động của tư duy chiến lược đến hoạch định chiến lược khu vực công ở nước ta hiện nay*” [9] (2022), tác giả Nguyễn Thanh Bình đã nêu ra thực trạng bất cập, hạn chế về tư duy chiến lược trong hoạch định chiến lược khu vực công ở nước ta hiện nay, đó là:

Thứ nhất, chưa nhận thức và tư duy đầy đủ vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công cụ chiến lược trong mối quan hệ với các công cụ quản lý khác cũng như định hướng cho sự phát triển khu vực công, cho việc dẫn dắt thị trường và các khu vực khác phát triển. Trên thực tế chưa có sự gắn kết giữa hoạch định chiến lược với hoạch định quy hoạch và hoạch định kế hoạch, bất cập này có lỗi từ tư duy thiếu tính hệ thống ảnh hưởng đến phát huy vai trò các công cụ quản lý trong đó có chiến lược.

Thứ hai, nhận thức và tư duy trong hoạch định chiến lược vẫn còn mang nặng cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp, biểu hiện của hạn chế này là việc hoạch định các chiến lược dựa trên giải pháp và nguồn lực được trông chờ từ trung ương hoặc cấp trên cân đối, thiếu tư duy năng động, chủ động, sáng tạo trong phân tích đánh giá tiềm năng, lợi thế của địa phương để đưa ra giải pháp và cơ chế huy động các nguồn lực cho thực hiện mục tiêu chiến lược.

Thứ ba, hoạch định chiến lược là công cụ định hướng cho sự phát triển của một ngành, một địa phương và cả tầm quốc gia trong thời gian dài, vì vậy tư duy trong hoạch định chiến lược phải mang đồng bộ, tính toàn diện, tuy nhiên trên thực tế yêu cầu này còn nhiều bất cập.

Thứ tư, những bất cập trong hoạch định chiến lược có liên quan đến tư duy về tầm nhìn dài hạn và các giải pháp mang tính đột phá, thể hiện không ít địa phương có tiềm năng, thế mạnh nhưng chưa mạnh dạn đầu tư cho khảo sát, quy hoạch làm cơ sở xây dựng các chiến lược để kêu gọi đầu tư mà chỉ tập trung chủ yếu vào kế hoạch ngắn hạn phù hợp với nhiệm kỳ của lãnh đạo địa phương.

Thứ năm, còn thiếu tư duy mang đột phá trong hoạch định chiến lược ngành và địa phương do không có sự lựa chọn ưu tiên rõ ràng cho giải quyết các điểm nghẽn của sự phát triển hoặc tạo ra động lực mới cho sự phát triển.

Thứ sáu, vẫn còn tư duy đầu tư nguồn lực trong hoạch định chiến lược theo hướng dàn trải, thiếu trọng tâm, trọng điểm và mang tính đột phá.

Thứ bảy, nhận thức và tư duy về hội nhập kinh tế quốc tế chưa theo kịp với yêu cầu hội nhập và hoạch định chiến lược, không ít địa phương, doanh nghiệp nhà nước chậm đổi mới tư duy về hội nhập, coi hội nhập là công việc, là trách nhiệm của các bộ, ngành, của trung ương, tư duy này đã ảnh hưởng đến hoạch định chiến lược trong môi trường hội nhập, đến định hướng và tạo lập môi trường đầu tư, kinh doanh.

Thứ tám, nhận thức và tư duy về tầm quan trọng của năng lực cạnh tranh quốc gia, của địa phương, của doanh nghiệp, của hàng hóa Việt Nam đến quá trình phát triển và hội nhập còn nhiều bất cập, ảnh hưởng đến hoạch định chiến lược trong khu vực công.

Trong bài viết *“Vai trò của việc bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo cấp huyện ở Việt Nam hiện nay”* [17] (2023), tác giả Trương Quốc Chính sau khi phân tích một số cách hiểu và định nghĩa về tư duy chiến lược, tác giả nêu ra quan niệm của mình, đó là *“một loại hình tư duy ở cấp độ cao của con người, phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan, thể hiện tầm nhìn xa trông rộng, có tính sáng tạo, từ đó có thể dự báo, định hướng đúng, dẫn dắt để chủ thể tư duy đạt mục tiêu trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn”* [16].

Qua bài viết, tác giả đã chỉ ra thực trạng tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo cấp huyện ở Việt Nam hiện nay, trong đó, đã giành một phần lớn nội dung nêu rõ một số biểu hiện hạn chế về việc thiếu trang bị, rèn luyện về tư duy chiến lược ở cán bộ như: tư duy nhiệm kỳ đã làm giới hạn tầm nhìn của một số người lãnh đạo; một số nhà lãnh đạo bị sa vào những vấn đề cụ thể của tổ chức và tìm cách giải quyết vấn đề trong khuôn khổ các điều kiện hiện tại của tổ chức; một số nhà lãnh đạo đã chưa

quan tâm đúng mức đến các ý kiến phản hồi và đánh giá từ bên ngoài (công dân, các đối tác, các cơ quan có liên quan, các tổ chức) đối với đơn vị của mình.

Từ thực trạng đó, tác giả nêu bật tầm quan trọng và những yêu cầu đặt ra trong bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo cấp huyện ở Việt Nam hiện nay và đề xuất một số chuyên đề bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo cấp huyện ở Việt Nam hiện nay như sau:

Tổng quan về tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo cấp huyện; tư duy chiến lược trong dự báo xu hướng vận động của sự vật; tư duy chiến lược trong quản lý và phát triển nhân sự; tư duy chiến lược trong phát hiện và giải quyết vấn đề; tư duy chiến lược trong lãnh đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương; tư duy chiến lược trong phân tích lợi thế so sánh của địa phương [17].

1.3. NHỮNG NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CHỦ CHỐT

Thông qua những công trình nghiên cứu về tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, ngoài việc làm rõ vấn đề tư duy chiến lược nói chung, một số bài viết đã đề cập đến năng lực tư duy chiến lược, và thực trạng tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo từ đó đưa ra những giải pháp nâng cao tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ này.

Trong bài viết “*Phát triển tư duy chiến lược của người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước*” [78] (2015) tác giả Lê Chi Mai sau khi chỉ ra sự cần thiết phát triển tư duy chiến lược đối với người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước, và những yêu cầu cơ bản để phát triển tư duy chiến lược đối với người lãnh đạo cơ quan nhà nước trong môi trường không ngừng thay đổi, tác giả đã chỉ ra các trở ngại cần khắc phục để phát triển tư duy chiến lược của người lãnh đạo cơ quan nhà nước, đó là:

Tư duy nhiệm kỳ làm giới hạn tầm nhìn của người lãnh đạo. Các nhà lãnh đạo được bầu hoặc được bổ nhiệm thường chỉ giới hạn tầm nhìn về mục tiêu của tổ chức trong nhiệm kỳ mà mình phụ trách, coi những gì xa hơn là công việc của người phía

sau. Đây là cách nhìn hạn hẹp, làm cho cơ quan nhà nước không thể đổi mới một cách mạnh mẽ trước những đòi hỏi của thực tiễn.

Nhiều nhà lãnh đạo bị sa vào những vấn đề cụ thể của tổ chức và tìm cách giải quyết vấn đề trong khuôn khổ các điều kiện hiện tại của tổ chức. Khi quá bận rộn với các công việc quản lý hàng ngày, không ít lãnh đạo cho rằng việc suy nghĩ đến một tương lai xa là không cần thiết. Thế nhưng, tư duy chiến lược là cách tư duy duy nhất đúng đắn để có thể giải quyết những vấn đề của hiện tại trong sự gắn kết với mục tiêu tương lai. Tư duy chiến lược giúp người lãnh đạo xác định và hiểu được môi trường hoạt động trong tương lai của tổ chức và vị thế của tổ chức đó, để đưa ra quyết sách đúng đắn.

Một số nhà lãnh đạo chưa quan tâm đúng mức đến các ý kiến phản hồi và đánh giá của bên ngoài (các cơ quan có liên quan, các đối tác, các tổ chức và công dân) đối với tổ chức của mình. Trong bối cảnh dân trí được nâng cao và dân chủ hóa, đòi hỏi của người dân đối với Nhà nước ngày càng cao. Sự phản hồi của xã hội đối với hoạt động của cơ quan nhà nước là thước đo quan trọng và có tác động mạnh đến vị thế của cơ quan đó. Nếu không quan tâm theo dõi, khảo sát ý kiến từ các đối tác, các tổ chức và công dân để biết chính xác về các điểm mạnh và điểm yếu của tổ chức mình, người lãnh đạo không thể tìm ra các giải pháp phù hợp để đưa tổ chức đến thành công.

Những trở ngại cho sự phát triển tư duy chiến lược của người lãnh đạo mà tác giả nêu ra chính là các mục tiêu mà các giải pháp phải hướng tới và giải quyết nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho người cán bộ lãnh đạo nói chung, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói riêng.

Bài viết “*Giải pháp nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta hiện nay*” [135] (2018) của tác giả Nguyễn Thị Hải Yến sau khi phân tích vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, vai trò quan trọng của tư duy chiến lược đối với thời đại nói chung cũng như đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo nói riêng, tác giả đã đề xuất các giải pháp cơ bản để nâng cao trình độ tư duy chiến lược đối với đội ngũ này. Theo đó, có năm giải pháp được nêu ra: *Thứ nhất*, đổi mới công

tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; *Thứ hai*, coi trọng việc học tập tư tưởng, đạo đức và phong cách tư duy Hồ Chí Minh; *Thứ ba*, nâng cao trình độ hiểu biết, năng lực sáng tạo của tư duy và phương pháp tư duy logic cho cán bộ lãnh đạo; *Thứ tư*, nâng cao tầm nhìn chiến lược, năng lực dự báo, định hướng trong hoạt động lãnh đạo; *Thứ năm*, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo.

Những giải pháp do Nguyễn Thị Hải Yến đề xuất là những gợi ý quan trọng cho tác giả luận án này kế thừa, phát triển, hoàn thiện luận án của mình.

Bài viết “*Học viện Chính trị quốc gia với việc bồi dưỡng, phát triển năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo hiện nay*” [100] (2019) tác giả Trần Văn Phòng đã chỉ ra khái niệm cán bộ lãnh đạo, đó là những người đứng đầu, phụ trách một cơ quan, tổ chức, đơn vị, phong trào nào đó. Vị trí của họ có được là do bầu cử hoặc chỉ định mà nên. Do vậy, người cán bộ lãnh đạo phải có trách nhiệm đề ra các phương hướng, chủ trương, quyết định liên quan đến tổ chức, đơn vị, phong trào do mình phụ trách. Họ là người dẫn dắt đơn vị theo một hướng đi cụ thể; điều hành, chỉ đạo thông qua các quyết định. Từ đó, tác giả kết luận, cán bộ lãnh đạo ngoài phẩm chất chính trị, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ, rất cần phải có tư duy chiến lược. Tư duy chiến lược đóng vai trò quan trọng trong hoạt động lãnh đạo của cán bộ bất kể cấp nào. Tác giả đã chỉ ra tính chiến lược của tư duy, nó thể hiện ở tầm nhìn xa, trông rộng, nhờ vậy, hoạt động lãnh đạo mới đạt hiệu quả cao.

Để bồi dưỡng, phát triển năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam có hiệu quả, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp chủ yếu như:

Thứ nhất, rèn luyện tư duy chiến lược thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo;

Thứ hai, nâng cao trình độ khoa học và công nghệ hiện đại, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; dân chủ hóa đời sống xã hội và hoạt động lãnh đạo;

Thứ ba, bồi dưỡng, phát triển năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, theo tác giả, đây là giải pháp đặc biệt, cần phải quan tâm.

Xuất phát từ những quan điểm lý luận trên, tác giả đã chỉ ra vị trí, vai trò của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

lãnh đạo nói chung và bồi dưỡng phát triển năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ nói riêng, thể hiện qua các nội dung:

Một là, bồi dưỡng, trau dồi phương pháp biện chứng duy vật của cán bộ lãnh đạo chiến lược;

Hai là, kết hợp với các cơ quan, ban, ngành tổ chức, bồi dưỡng, phát triển năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược thông qua hoạt động thực tiễn;

Ba là, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ khoa học và công nghệ hiện đại cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược.

Bài viết: “*Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo*” [10] (2019) tác giả Nguyễn Trọng Bình cũng đề cập đến việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Trong tác phẩm này, sau khi nói qua các đặc tính của năng lực tư duy chiến lược như tầm nhìn xa, tầm nhìn rộng, tư duy lâu dài, tác giả đã phân tích sự cần thiết của việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược trong giai đoạn hiện nay, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp với mong muốn nâng cao hơn nữa năng lực tư duy chiến lược đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp ở Việt Nam hiện nay.

Trong bài viết “*Tầm nhìn và tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo trước yêu cầu nhiệm vụ mới*” [117] (2020) tác giả Nguyễn Viết Thảo đã chỉ ra vấn đề tầm nhìn và tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo, theo đó, tư duy chiến lược là tổ chất, năng lực và hoạt động đặc trưng của lãnh đạo, chủ yếu là lãnh đạo cấp cao và trước hết là của người đứng đầu. Đó là tư duy vĩ mô, tổng hợp về tầm nhìn và mục tiêu chiến lược; về vị trí hiện thời còn cách mục tiêu bao xa; về không gian chiến lược và phân tích, so sánh giữa lợi thế và bất lợi; về phương châm và lộ trình chiến lược; về các nguồn lực và kế hoạch thực hiện; về phân công trách nhiệm chỉ huy, chỉ đạo, lãnh đạo; về dự kiến một số tình huống bất trắc và dự phòng các phương án xử lý... Những thành tố quan trọng nhất của tư duy chiến lược gồm nhận thức về mục tiêu chiến lược, không gian chiến lược, phương châm chiến lược, lộ trình và các nguồn lực thực

hiện chiến lược. Thiếu tầm nhìn và tư duy chiến lược, hoạt động lãnh đạo trở thành một hành động bé tắc và cuối cùng sẽ mất quyền lực, mặc dù nó vẫn có thể tiếp tục nhận được sự tôn kính của mọi người. Thiếu tầm nhìn, sẽ dẫn cả người lãnh đạo và những người đồng hành vào những chiến lược, sách lược không phù hợp, thậm chí vào tình trạng khủng hoảng về con đường và phương thức hành động.

Trước yêu cầu nhiệm vụ mới, tầm nhìn đến giữa thế kỷ XXI, việc rèn luyện tầm nhìn và tư duy chiến lược cho đội ngũ lãnh đạo, nhất là cán bộ cấp chiến lược (cả đương chức và quy hoạch) thật sự có tính cấp thiết, then chốt của then chốt. Vì vậy, trong triển khai nhiệm vụ, cần bảo đảm các giải pháp cơ bản sau đây:

Đầu tiên, kịp thời xây dựng tầm nhìn và tư duy chiến lược phục vụ công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Xã hội chủ nghĩa; đồng thời, biết điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện chúng trước những bước vận động của hiện thực.

Tiếp theo, kết hợp hài hòa tính khách quan, hiện thực, khả thi với năng lực sáng tạo, cảm hứng, ý chí chủ quan trong xây dựng tầm nhìn và tư duy chiến lược của mỗi cá nhân cũng như toàn bộ đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Cuối cùng, nâng cao năng lực tổ chức thực hiện thành công tầm nhìn và tư duy chiến lược nhằm hoàn thành thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược của đất nước và bộ, ngành, lĩnh vực, địa phương, tổ chức...

Bên cạnh đó, tác giả còn khẳng định, cán bộ tốt là cán bộ vừa có tâm vừa có tầm, vừa có đức vừa có tài, vừa hồng vừa chuyên..., trong đó, tầm nhìn và tư duy chiến lược của người lãnh đạo là không thể thiếu, không thể chậm trễ. Nhìn vào các quốc gia thành công trong thế giới ngày nay, càng thấy vai trò tiên quyết của nguyên thủ và đội ngũ lãnh đạo tài ba có tầm nhìn và tư duy chiến lược ngang tầm với những đòi hỏi của thế kỷ XXI. Trong những năm tới, lịch sử càng đòi hỏi như vậy.

Trong bài *“Bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý”* [82] (2020) tác giả Trần Thị Nga cho rằng tư duy chiến lược là một trong những yêu cầu về năng lực cần thiết đối với cán bộ lãnh đạo. Có tư duy chiến lược sẽ giúp cho chủ thể có tầm nhìn xa trông rộng, sớm phát hiện các tín hiệu của sự thay đổi, các bước ngoặt, kịp thời phát hiện cái mới hợp quy luật. Người nào có được tư duy chiến lược

đúng, vạch ra được các chủ trương, chính sách phát triển mang tầm chiến lược sẽ giúp tổ chức đó phát triển. Đồng thời, tư duy chiến lược là cần thiết cho bản thân mỗi cán bộ lãnh đạo.

Từ những nhận định trên, tác giả đề xuất các giải pháp bồi dưỡng tư duy chiến lược cho người lãnh đạo trong quản lý phát triển: Tầm nhìn của người lãnh đạo phải luôn gắn với các giá trị cốt lõi để phục vụ tốt xã hội của dân, do dân và vì dân; Người lãnh đạo phải luôn chú trọng đổi mới về tư duy nhận thức; Tư duy phục vụ công thiện; Chú trọng tính lâu dài, nhấn mạnh đến tư duy chiến lược, tầm nhìn, chú trọng tầm nhìn xa, trông rộng, nhưng sát với thực tiễn, có tính thực tế; Chú trọng bồi dưỡng các giá trị; Chú trọng giáo dục các giá trị xã hội mang màu sắc Việt Nam; Bồi dưỡng kỹ năng quản trị điều hành; Chú trọng các năng lực lãnh đạo đặc biệt; Chú trọng tiêu chí về tính kinh tế trong quản trị quốc gia.

Trong bài viết “*Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp*” [53] (2021) tác giả Vũ Thị Mỹ Hằng sau khi phân tích khái niệm, chỉ ra các đặc trưng, vai trò của năng lực tư duy chiến lược đã đánh giá về thực trạng về năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay.

Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo trong vấn đề thực thi công vụ, đó là:

Thứ nhất, trong đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, lãnh đạo theo xu hướng chú trọng đến rèn luyện tư duy chiến lược: Đổi mới, hoàn thiện và nâng cao chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chọn lọc, thiết thực, sát hợp với đối tượng và mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; Đổi mới phương pháp dạy và học nhằm phát huy cao độ tính chủ động, tích cực, khả năng độc lập suy nghĩ, sáng tạo của người học; Đa dạng hóa phương pháp, cách thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tư duy chiến lược đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Thứ hai, đẩy mạnh việc học tập tư tưởng, đạo đức, phương pháp và phong cách tư duy logic và tầm nhìn xa trông rộng của Chủ tịch Hồ Chí Minh: Học tập phong cách tư duy độc lập, tự chủ, sáng tạo, thiết thực gắn với thực tiễn đất nước và thời đại. Học tập phương pháp kết hợp nhuần nhuyễn giữa tính cách mạng và tính khoa

học, giữa lập trường, quan điểm và phương pháp nhận thức, hành động ở Hồ Chí Minh. Học tập khả năng kết hợp nhuần nhuyễn tri thức, văn minh hiện đại với truyền thống văn hóa phương Đông, kết hợp phong cách làm việc khoa học, hiện đại với cốt cách truyền thống dân tộc Việt Nam. Học tập khả năng tư duy được thể hiện bằng ngôn ngữ trong sáng, giản dị, phổ thông, dễ hiểu, dễ xâm nhập vào quần chúng. Bên cạnh đó, cán bộ lãnh đạo cần phải thường xuyên trau dồi đạo đức cách mạng, nâng cao ý thức trách nhiệm, hiểu và thực hành đúng những chuẩn mực, giá trị về đạo đức công vụ và văn hóa chính trị.

Thứ ba, cần coi trọng vấn đề rèn luyện phương pháp tư duy biện chứng duy vật. Nói đến tư duy chiến lược là nói đến khả năng tư duy với tầm nhìn xa trông rộng, khả năng bao quát, khái quát, đưa ra những chủ trương, kế hoạch đúng đắn cho sự phát triển trong tương lai. Để có được tư duy chiến lược thì người cán bộ lãnh đạo nói chung trước hết cần được bồi dưỡng, trau dồi phương pháp biện chứng duy vật. Phương pháp biện chứng duy vật giúp chủ thể đi sâu nhận thức bản chất của sự vật, hiện tượng, gạt bỏ cái bề ngoài, ngẫu nhiên, hạn chế các phương pháp siêu hình, kinh nghiệm, giáo điều, giúp phát hiện ra mâu thuẫn, vấn đề cần phải giải quyết.

Thứ tư, cần tăng cường công tác thông tin đối ngoại và khoa học dự báo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Chú trọng việc mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trên tất cả các lĩnh vực, xây dựng mạng lưới thông tin đối ngoại trong nước và quốc tế; phát huy vai trò các đại sứ quán, cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài; phát huy vai trò của Bộ Ngoại giao, Ban Đối ngoại Trung ương trong việc tiếp nhận, xử lý, chất lọc, cung cấp thông tin cho các cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng và Nhà nước... Tăng cường thông tin đối ngoại để tiếp cận được những thành tựu trí tuệ của thế giới trên nhiều lĩnh vực khác nhau, mở rộng tầm nhìn, tham khảo kinh nghiệm thành công và cả những thất bại để trang bị thêm những cách nhìn mới, những khả năng xử lý phù hợp với tình huống đặt ra.

Thứ năm, cần phát huy các nhân tố chủ quan thuộc về đội ngũ cán bộ, lãnh đạo. Đạo đức cách mạng là phẩm chất quan trọng của người cách mạng, thể hiện qua tình cảm, niềm tin, lý tưởng, ý chí, nhiệt tình cách mạng là những nhân tố bên trong thôi

thúc cán bộ không ngừng học tập, rèn luyện về mọi mặt, trong đó có việc học tập, rèn luyện, bồi dưỡng tư duy chiến lược. Chỉ có những cán bộ có tâm huyết vì nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm thì trong các quyết định của mình mới thể hiện tầm nhìn xa, trông rộng, đó là cơ sở vô cùng quan trọng để hình thành tư duy chiến lược.

Tác giả nhận định, bồi dưỡng, học tập, rèn luyện nhằm nâng cao trình độ tư duy chiến lược là yêu cầu cần thiết và cấp thiết đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta nhằm đạt được những mục tiêu chiến lược đã đề ra, bảo đảm cho đất nước phát triển bền vững, khẳng định được vị thế và vai trò của mình trên trường quốc tế.

Trong bài viết “*Tác động của tư duy chiến lược đến hoạch định chiến lược khu vực công ở nước ta hiện nay*” [9] (2022), tác giả Nguyễn Thanh Bình đã đề xuất năm biện pháp chủ yếu cần thực hiện nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược trong hoạch định chiến lược khu vực công, đó là:

Thứ nhất, chú trọng công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về tư duy chiến lược nói chung và tư duy chiến lược trong hoạch định chiến lược nói riêng trong các cơ quan tham mưu và tổ chức hoạch định chiến lược, trong các nhà trường, học viên có chuyên ngành đào tạo bồi dưỡng về khoa học lãnh đạo, khoa học quản lý, khoa học chính sách...

Thứ hai, để nâng cao tư duy chiến lược trong hoạch định, các cơ quan, tổ chức được giao nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác hoạch định chiến lược phải thường xuyên đổi mới chương trình, nội dung, tài liệu phù hợp với yêu cầu hoạch định chiến lược trong tình hình mới; chú trọng bồi dưỡng kỹ năng tư duy, đặc biệt là kỹ năng tư duy chiến lược.

Thứ ba, để nâng cao năng lực tư duy chiến lược đáp ứng yêu cầu hoạch định chiến lược, các cấp, các ngành cần chú trọng tổ chức tổng kết thực tiễn, đánh giá kết quả thực hiện chiến lược của ngành và địa phương mình một cách thực chất, chú trọng vào những chiến lược mang tính đột phá gắn với tư duy mới về chiến lược, cần rút ra những bài học về đổi mới tư duy trong hoạch định.

Thứ tư, các bộ, ngành ở trung ương và chính quyền địa phương cấp tỉnh là những cơ quan có chức năng hoạch định chiến lược cần có kế hoạch khảo sát đánh giá năng lực của đội ngũ tham mưu hoạch định chiến lược về các loại kiến thức và kỹ năng cần có cho hoạch định nhất là kỹ năng tư duy hoạch định, để có kế hoạch bồi dưỡng phù hợp.

Thứ năm, tăng cường hợp tác quốc tế, trao đổi học thuật trong nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng về tư duy chiến lược phục vụ cho xây dựng chính sách và chiến lược trong tình hình mới; học tập kinh nghiệm các nước về cách tiếp cận tư duy hoạch định các chiến lược để ứng phó với những thách thức của toàn cầu hóa, của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cũng như những vấn đề đặt ra cấp bách hiện nay như phòng chống dịch bệnh, biến đổi khí hậu và phát triển bền vững...

Những biện pháp cần thực hiện mà tác giả Nguyễn Thanh Bình đề xuất có giá trị tham khảo lớn cho luận án trong việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ.

Trong bài viết: *“Tăng cường năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương, góp phần nâng tầm trí tuệ của Đảng”* [68] (2023) tác giả Vũ Trọng Lâm sau khi chỉ ra vai trò “đầu não” của các cơ quan Đảng Trung ương và đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu cấp chiến lược, đồng thời, cho rằng “Tư duy chiến lược là biểu hiện cao nhất của năng lực và tầm nhìn ở người cán bộ tham mưu tại các cơ quan Đảng Trung ương”; vì thế, từ góc nhìn tổng thể, trước hết, cần đổi mới tư duy về chức năng, nhiệm vụ, cải tiến phong cách, lề lối làm việc chung của các cơ quan Đảng Trung ương theo hướng xác định rõ và tập trung vào trọng tâm công việc được giao, đặc biệt chú trọng, tăng cường công tác tham mưu tầm chiến lược. Để góp phần giúp Đảng đưa ra những quyết sách sát hợp, khai thác một cách hiệu quả nhất các yếu tố thuận lợi, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa trong thời kỳ mới, cần thực hiện ba giải pháp chủ yếu nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương, đó là:

Một là, đội ngũ cán bộ tham mưu cấp chiến lược của Đảng phải ra sức bồi đắp tư duy lý luận. Theo Ph. Ăngghen: “một dân tộc muốn đứng trên đỉnh cao của khoa học thì không thể không có tư duy lý luận” [77, tập 1, tr.766]. Sự đúng đắn và vững vàng về hệ thống lý luận cũng như tư tưởng là nền tảng quyết định sự vững chắc về mặt chính trị. Suy cho cùng, năng lực tư duy chiến lược là một loại khả năng tư duy lý luận. Chỉ khi có cơ sở tư duy lý luận, tư duy biện chứng tốt, nắm bắt chính xác quy luật của sự vật, hiện tượng thì tư duy chiến lược cũng như tính chủ động, tầm nhìn xa và sáng tạo trong công tác tham mưu chiến lược mới được nâng cao. Để có tư duy lý luận, trước hết phải không ngừng học tập lý luận, tích cực nghiên cứu các tác phẩm kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và những thành tựu lý luận trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nhất là thành tựu về công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Hai là, tăng cường kiến thức và tư duy khoa học thông qua việc học tập, bồi dưỡng, rèn luyện kỹ năng nghiên cứu và phong cách làm việc khoa học. Kiến thức sâu rộng là yếu tố cơ bản để nâng cao khả năng tư duy chiến lược, là điều kiện quan trọng quyết định chiều sâu tư tưởng và trình độ lý luận của người cán bộ tham mưu. Vì vậy, cần xây dựng phong cách thường xuyên học tập, học tập thông qua nghiên cứu khoa học, nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, học từ kinh điển, sách, báo, từ quần chúng nhân dân, từ cấp trên, bạn bè, đồng nghiệp... Cán bộ tham mưu phải xây dựng thói quen đọc và học thường xuyên, coi việc học là trách nhiệm trong công việc. Một cán bộ tham mưu giỏi phải là một người nghiên cứu khoa học giỏi, luôn tôn trọng sản phẩm khoa học giá trị và tích cực vận dụng tri thức khoa học vào thực tiễn công tác. Học tập, nghiên cứu là nhiệm vụ hàng đầu của công tác tham mưu, cơ sở để hiểu bản chất vấn đề trong mọi mặt của đời sống xã hội, nâng cao khả năng tư duy chiến lược - tiền đề quan trọng để tham mưu với Đảng, giúp Đảng đưa ra những quyết sách lãnh đạo và chỉ đạo đúng đắn.

Đồng thời, cán bộ tham mưu phải ra sức học tập, rèn luyện để có đủ điều kiện trở thành các chuyên gia trong từng lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ, đủ năng lực tham gia xây dựng, hoạch định, phân tích và tổ chức thực hiện chính sách trong thực

tiền hoạt động của Đảng. Có như vậy cán bộ tham mưu mới có tầm nhìn chiến lược, khả năng dự báo xu hướng phát triển trong tương lai ở mỗi lĩnh vực hoạt động, mỗi phạm vi tác động của các xu hướng vận động trong nước và quốc tế. Đặc biệt, trước bối cảnh, điều kiện, nhiệm vụ mới, để kịp thời nắm bắt tình hình, hiểu vấn đề một cách toàn diện, nắm đúng bản chất, quy luật của vấn đề, từ đó có biện pháp giải quyết đúng đắn, đòi hỏi phải tích cực học tập, nghiên cứu trên nhiều kênh, nhiều hướng, nhiều lĩnh vực. Đây không chỉ là nhu cầu khách quan, mà còn là yêu cầu tất yếu để thay đổi phong cách làm việc, nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương.

Ba là, cán bộ tham mưu phải tích cực đổi mới phương pháp làm việc.

- Nắm vững quy luật và mâu thuẫn chủ yếu của vấn đề, suy nghĩ thấu đáo, nhìn nhận khách quan để nâng cao tư duy biện chứng. Việc hiểu rõ bản chất, mối liên hệ tất yếu và quy luật khách quan của sự vật, nâng tri thức cảm tính thành tri thức lý tính là yêu cầu tiên quyết để nâng cao năng lực tư duy chiến lược. Nắm bắt được mâu thuẫn chính là phương cách giúp giải quyết vấn đề một cách dễ dàng và hiệu quả. Trước tính chất phức tạp của công tác tham mưu hiện nay, đòi hỏi công tác tham mưu chiến lược của Đảng phải giải quyết tốt các vấn đề cục bộ và tổng thể, trước mắt và lâu dài, sách lược và chiến lược.

- Xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm, vấn đề mấu chốt, đồng thời, nâng cao khả năng nắm bắt, nhận diện vấn đề mấu chốt, hiểu rõ quy luật phát triển của vấn đề cần tham mưu; tuân thủ quan điểm toàn diện, lịch sử, biện chứng, thực hiện nhất quán và tổng thể nội dung công việc trong tham mưu, tư vấn. Đồng thời, cần tạo đột phá, tập trung giải quyết những vấn đề trọng điểm, chú trọng rèn luyện tư duy sáng tạo của người cán bộ tham mưu trong quá trình đề xuất, tham vấn cho Đảng.

- Rèn luyện tầm nhìn quy hoạch tổng thể. Khi tham mưu, tư vấn ở cấp chiến lược về những vấn đề mang tính quốc kế, dân sinh đối với lãnh đạo Đảng, cán bộ tham mưu tại các cơ quan Đảng Trung ương phải tính đến lợi ích mọi mặt, không bỏ sót bất cứ đối tượng nào liên quan, không vì lợi ích trước mắt mà bỏ lỡ cơ hội lâu dài, không vì vấn đề mang tính cục bộ, địa phương mà làm ảnh hưởng đến những vấn

đề chung, lợi ích chung của quốc gia - dân tộc... Muốn vậy, người cán bộ tham mưu phải rèn luyện khả năng quan sát, hoạch định công việc dưới góc nhìn lịch sử, phân tích và so sánh các khả năng phát triển trong tương lai; đồng thời, thông qua việc xem xét lịch sử vấn đề, phân tích, đánh giá hiện trạng, nhìn nhận, dự báo xu thế thời đại, tham mưu quan điểm, đường lối, phương hướng, giải pháp lâu dài.

Bài viết *“Rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam trong tình hình mới”* [101] (2023), tác giả Trần Văn Phòng đã nêu ra bối cảnh và những yêu cầu rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Vấn đề tính chiến lược của tư duy đã được tác giả chỉ ra, đó chính là tầm nhìn xa, trông rộng và tư duy về mục tiêu cuối cùng mà con người đặt ra cần phải đạt được. Trước những đòi hỏi của thực tiễn, tác giả đã đưa ra một số giải pháp rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đó là:

Rèn luyện tư duy chiến lược thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các nhà trường, học viện. Bởi vì các cơ sở giáo dục, đào tạo này có điều kiện, cơ sở nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ khoa học, công nghệ hiện đại, trên cơ sở đó rèn luyện được tư duy chiến lược cho họ. Nhờ các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ cán bộ có điều kiện trau dồi phương pháp biện chứng duy vật qua nghiên cứu tri thức của các môn khoa học Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, môn logic học, lịch sử triết học và các môn khoa học chuyên ngành khác.

Rèn luyện tư duy chiến lược thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý. Trong hoạt động này, người cán bộ phải dự báo được các tình huống xảy ra, đưa ra các phương án dự phòng một cách tối ưu; biết tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện các quyết định và vận dụng kinh nghiệm này vào việc ra các quyết định sau này; hiện thực hoá các quyết định; tiếp nhận những ý kiến tư vấn của đội ngũ các phòng, ban chuyên môn, các chuyên gia trong các lĩnh vực khác nhau.

Theo tác giả, hai phương thức này có mối liên hệ, bổ sung cho nhau, góp phần giúp người cán bộ rèn luyện, nâng cao tư duy chiến lược hiệu quả.

Bài viết *“Tăng cường năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương, góp phần nâng tầm trí tuệ của Đảng”* [68] như

luận án đã đề cập trong tiết 1.1, sau khi đưa ra quan niệm của mình về tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược, vai trò của năng lực tư duy chiến lược trong việc tạo ra những “sản phẩm” tham mưu phù hợp, đúng đắn, xứng tầm, tác giả Vũ Trọng Lâm đã đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương.

Trước tiên, đối với các cơ quan Đảng Trung ương, cần đổi mới tư duy về chức năng, nhiệm vụ, cải tiến phong cách, lề lối làm việc chung của theo hướng xác định rõ và tập trung vào trọng tâm công việc được giao, chú trọng công tác tham mưu tầm chiến lược. Theo đó, có ba vấn đề mà tác giả chỉ ra cùng các giải pháp đi kèm: Khắc phục chất lượng tham mưu, tư vấn; tích cực đổi mới phương pháp công tác: nghiên cứu khoa học kết hợp với đánh giá thực tiễn, tổng kết lý luận; đi đầu trong việc nghiêm túc khắc phục bệnh ngại học tập, lười suy nghĩ, ngại nghiên cứu, chủ nghĩa kinh nghiệm, giáo điều, bảo thủ, bệnh chủ quan, duy ý chí trong hoạt động thực tiễn, cứng nhắc trong lề lối làm việc, phải không ngừng suy nghĩ, nghiên cứu, tìm tòi, phát hiện những vấn đề mới mà thực tiễn đặt ra để đề xuất, tham mưu, bổ sung, phát triển quan điểm, đường lối của Đảng.

Đối với đội ngũ cán bộ tham mưu cấp chiến lược của Đảng, tác giả đề xuất ba giải pháp, đó là:

Một là, phải ra sức bồi đắp tư duy lý luận;

Hai là, tăng cường kiến thức và tư duy khoa học thông qua việc học tập, bồi dưỡng, rèn luyện kỹ năng nghiên cứu và phong cách làm việc khoa học;

Ba là, phải tích cực đổi mới phương pháp làm việc.

1.4. GIÁ TRỊ CỦA NHỮNG CÔNG TRÌNH ĐÃ TỔNG QUAN VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.4.1. Giá trị của những công trình đã tổng quan

Trên cơ sở những bài viết, tác phẩm, tài liệu đã được tổng quan liên quan đến nội dung luận án, có thể thấy nổi lên một số vấn đề sau:

Thứ nhất, lý luận về tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược

Nghiên cứu về tư duy chiến lược, các tài liệu có nguồn gốc ngoài nước mà tác giả luận án được tiếp cận đa số đều là các tác phẩm viết ra phục vụ mục đích kinh doanh và hướng dẫn cách quản trị nói chung. Vì thế, chúng gần như chỉ tập trung vào hướng dẫn cho người đọc căn cứ vào thực tiễn, điều kiện của bản thân cũng như của tổ chức để có cách nhận thức đúng đắn các tình huống xảy ra, trên cơ sở đó, đề ra các chiến lược kinh doanh hoặc quản lý doanh nghiệp một cách hiệu quả. Các khái niệm gần với luận án như: “tư duy chiến lược”, “mô hình tư duy chiến lược”, ... đã được nêu ra, tuy vậy, do mục đích cũng như cách tiếp cận của các tác giả này khác với luận án, nên các tài liệu trên chỉ mang giá trị tham khảo, mở ra những cách nhìn nhận mới, rộng hơn về vấn đề tư duy chiến lược.

Đối với các tài liệu trong nước, khái niệm tư duy chiến lược đã được nhiều nghiên cứu làm rõ. Về cơ bản, cách tiếp cận là khá gần với luận án nên đây là những tư liệu quý, cần thiết để tác giả luận án kế thừa, phát triển.

Trong các nghiên cứu trong nước, khá nhiều bài viết trên các tạp chí, hội thảo khoa học, một số cuốn sách đã đưa ra được khái niệm tư duy chiến lược, cùng với đó, những đặc trưng cũng như các biểu hiện của tư duy chiến lược cũng được các tác giả đề cập tới. Có thể thấy, khái niệm tư duy chiến lược thường gắn với những giai đoạn cụ thể, những lĩnh vực cụ thể, đặc biệt là trong lĩnh vực quản trị, kinh doanh, chưa có nhiều công trình đưa ra khái niệm tư duy chiến lược mang tính bao quát, toàn diện. Đa số các ngành, các lĩnh vực đều đã xác định cho mình những chiến lược phát triển mang tính đặc thù. Để đảm bảo sự phát triển, bên cạnh những kế hoạch hành động cụ thể, họ đã nhận thức được tầm quan trọng của tư duy người đứng đầu, người lãnh đạo, trong đó có tư duy chiến lược, từ đó, họ đưa ra tư duy chiến lược trong ngành mình, đảm bảo sự phát triển trong tương lai. Chúng ta dễ dàng tìm thấy những chiến lược cũng như tư duy chiến lược cho việc phát triển trong các ngành, lĩnh vực khác nhau như: giáo dục, văn hóa, kinh tế, quân sự, ... trong khoảng thời gian 05 năm, 10 năm, 20 năm, ... ở những phạm vi, quy mô khác nhau. Chính sự khác nhau đó đã làm cho bản thân các quan niệm về tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược cũng có sự khác nhau. Vì vậy, cần thiết có một cách tiếp cận mang tính tổng thể

để xác lập một cơ sở lý luận chung. Từ điểm chung đó, đặt nó vào trong từng hoàn cảnh, từng địa phương để đề ra những giải pháp, chính sách bồi dưỡng, nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho người cán bộ chủ chốt ở những khu vực đó. Đây chính là nội dung cần được tiếp tục nghiên cứu và làm rõ.

Nghiên cứu về tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược, có thể thấy đối tượng mà các bài viết thường đề cập đến đó là các cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, hoặc đơn thuần lãnh đạo cụ thể của một doanh nghiệp, đơn vị kinh doanh. Tư duy chiến lược là năng lực cần thiết đối với tất cả mọi người, đặc biệt là đối với người cán bộ lãnh đạo, quản lý. Họ là những người cần tầm nhìn xa, trông rộng, cần có khả năng dự báo. Cho nên, đề cập đến tư duy chiến lược, trước tiên, là nói đến tư duy chiến lược của người lãnh đạo, người đứng đầu. Mặc dù cách tiếp cận của các tác giả là khác nhau, nhưng đa số đều khẳng định, tư duy chiến lược là một yếu tố không thể thiếu với nhận thức cũng như hoạt động thực tiễn của con người nói chung, và đặc biệt quan trọng với những người lãnh đạo, quản lý. Với vị trí là người đứng đầu, những tư lệnh địa phương, tư lệnh ngành có vai trò quan trọng trong thực hiện các nhiệm vụ trên các lĩnh vực mà mình phụ trách. Sự tồn tại, phát triển của tổ chức, địa phương chịu ảnh hưởng rất lớn từ sự lãnh đạo, quản lý hay là các chính sách do đội ngũ này đề ra. Theo đó, những yêu cầu về năng lực nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng ở họ phải cao hơn, nổi trội hơn những người còn lại.

Thứ hai, thực trạng năng lực tư duy chiến lược của cán bộ hiện nay

Đứng trước nhiệm vụ nâng cao năng lực của người cán bộ nói chung, nhiều bài viết bắt đầu đi sâu nghiên cứu về tư duy chiến lược, trình độ tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược của đối tượng là những cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tuy nhiên, việc khảo sát, đánh giá về các đặc điểm, thực trạng tư duy, tư duy chiến lược của người cán bộ lãnh đạo nói chung, trong từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể nói riêng chưa được thể hiện rõ nét. Do những hạn chế nhất định trong điều kiện tiếp cận, tác giả luận án chưa tìm được ở các nghiên cứu này là một số điểm sau:

Một là, khái niệm cán bộ chủ chốt cấp tỉnh chưa được khai thác, làm rõ một cách sâu sắc. Khái niệm cán bộ chủ chốt được đề cập ở một số nghiên cứu, cá biệt,

đã có những bài viết đề cập đến đối tượng là cán bộ chủ chốt cấp xã, cấp huyện. Tuy nhiên, theo điều kiện nhận thức của tác giả luận án, tác giả chưa tìm được nghiên cứu nào làm rõ khái niệm cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là ai, họ giữ những cương vị, chức danh nào tại địa phương. Việc đưa ra được khái niệm cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là vấn đề mấu chốt, để xác định được chức năng, nhiệm vụ cũng như những đặc thù của họ để so sánh với các đối tượng khác, từ đó, mới làm rõ được những yêu cầu về năng lực tư duy chiến lược trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao.

Hai là, vấn đề lý luận về tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn được bỏ ngỏ, chưa được nghiên cứu sâu. Khi nghiên cứu đến cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, các tác giả thường quan tâm đến vấn đề tư duy lý luận, trình độ tư duy lý luận; trên hướng ngược lại, họ thường nghiên cứu tư duy kinh nghiệm, tư duy nhiệm kỳ, ... Các bài viết, tác phẩm liên quan đến tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược lại không đề cập đến đối tượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Đây là một khoảng trống cần được bổ sung, phát triển.

Có khá nhiều nghiên cứu, bài viết về khu vực Bắc Trung Bộ, đặc biệt, có nghiên cứu nói về cán bộ chủ chốt cấp xã ở khu vực này, tuy nhiên, tác giả luận án chưa được tiếp cận nghiên cứu nào đề cập đến đối tượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực này, đồng nghĩa với đó, là tác giả chưa thấy có nghiên cứu nào đề cập đến năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực này.

Phạm vi nghiên cứu liên quan đến không gian sống, bao gồm điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội, cùng với chúng là những tác động của các yếu tố này lên tư duy, tình cảm, phong cách sống, làm việc, ... của con người ở đó. Việc có những nghiên cứu liên quan đến phạm vi khu vực Bắc Trung Bộ sẽ là nguồn tài liệu quý giá để tác giả luận án kế thừa, phát triển, làm phong phú hơn cho nghiên cứu của mình. Tuy nhiên, rất tiếc là chưa có nghiên cứu nào đáp ứng về vấn đề này. Đây cũng là một nội dung cần được làm rõ trong luận án.

Đa số các nghiên cứu về năng lực tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo, quản lý đều được viết trong thời gian 05 đến 10 năm trở lại đây. Vì thế, những bài viết này

đều đang còn tính thời sự, cập nhật, và nhiều nội dung vẫn còn có giá trị to lớn trong hiện tại cũng như sau này.

Thứ ba, các giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo

Về các giải pháp, trên cơ sở những điều tra, khảo sát thực tế, phân tích thực trạng đặc điểm của người cán bộ lãnh đạo ở nước ta, nhiều giải pháp đã được đề xuất nhằm góp phần nâng cao năng lực tư duy cho xứng tầm người cán bộ lãnh đạo. Mỗi tác phẩm nghiên cứu về năng lực tư duy, tư duy chiến lược của người cán bộ lãnh đạo đều có những giá trị quan trọng, là điều kiện để người cán bộ bồi dưỡng, học tập, tự hoàn thiện tư duy của mình trong nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo đưa đất nước phát triển toàn diện theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, do xuất phát từ nhu cầu nghiên cứu về “năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực Bắc Trung Bộ”, cho nên các giải pháp mà các nghiên cứu đưa ra có thể chưa sát và chưa phù hợp với đối tượng cũng như phạm vi nghiên cứu của luận án. Đó là những tài liệu, chất liệu quý để tác giả luận án tham khảo, kế thừa và bổ sung vào nghiên cứu của mình.

Tóm lại, các nghiên cứu đã được tổng quan là những bài viết, tác phẩm mang tính thời sự, có giá trị khoa học và thực tiễn cao, một số tác phẩm có đối tượng, nội dung gần với luận án, đây là nguồn tư liệu tham khảo quý giá để tác giả có thể kế thừa vào làm cho luận án của mình phong phú, hoàn thiện hơn.

1.4.2. Hướng nghiên cứu của luận án

Trên thế giới, tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược của lãnh đạo đã được nhiều học giả, tổ chức nghiên cứu từ nhiều góc độ khác nhau, tập trung vào ba nhóm chính: nhóm nghiên cứu về bản chất và vai trò của tư duy chiến lược, nhóm nghiên cứu về năng lực tư duy chiến lược của nhà lãnh đạo và nhóm nghiên cứu về phương pháp phát triển tư duy chiến lược. Nhìn chung, các nghiên cứu quốc tế đã khẳng định vai trò quan trọng của tư duy chiến lược trong lãnh đạo, đồng thời đề xuất nhiều mô hình, phương pháp nhằm phát triển năng lực tư duy chiến lược. Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào lĩnh vực doanh nghiệp hoặc quản trị công ở các

nước phát triển, chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào năng lực tư duy chiến lược của cán bộ trong hệ thống chính trị Việt Nam.

Ở Việt Nam, tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược của cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, đã được đề cập trong một số công trình nghiên cứu, nhưng còn chưa nhiều và chưa có nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống về vấn đề này. Nhìn chung, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào lý luận chung về quản lý, lãnh đạo, hoặc nghiên cứu năng lực tư duy chiến lược ở cấp vĩ mô, chưa có nhiều nghiên cứu cụ thể về đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, đặc biệt là khu vực Bắc Trung Bộ.

Từ tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước, có thể thấy:

- Các nghiên cứu quốc tế đã xây dựng được hệ thống lý luận phong phú về tư duy chiến lược, năng lực tư duy chiến lược, nhưng chủ yếu áp dụng vào lĩnh vực doanh nghiệp hoặc lãnh đạo trong môi trường phương Tây, chưa sát với đặc điểm của hệ thống chính trị Việt Nam.

- Ở Việt Nam, các nghiên cứu đã đề cập đến vai trò của tư duy chiến lược trong lãnh đạo, nhưng chưa đi sâu vào đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh theo một cách tiếp cận hệ thống.

- Đặc biệt, chưa có nhiều công trình chuyên sâu về năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ trong bối cảnh hội nhập quốc tế và những biến động kinh tế - chính trị hiện nay.

Vì vậy, đề tài **“Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam hiện nay”** sẽ góp phần lấp đầy khoảng trống này bằng cách:

1. Làm rõ cơ sở lý luận về tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược trong lãnh đạo, quản lý nhà nước.
2. Đánh giá thực trạng năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ.

3. Đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ này, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý và thúc đẩy sự phát triển bền vững của địa phương.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Dựa trên tổng quan các nghiên cứu về tư duy chiến lược và năng lực tư duy chiến lược, có thể rút ra một số điểm chính sau:

Về mặt lý luận, các nghiên cứu quốc tế chủ yếu tiếp cận tư duy chiến lược từ góc độ quản trị, kinh doanh và lãnh đạo tổ chức. Các nghiên cứu này tập trung vào việc ứng dụng tư duy chiến lược vào thực tiễn hoạt động điều hành doanh nghiệp, hoạch định chiến lược phát triển, ra quyết định và quản lý rủi ro. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mang tính thực tiễn cao, hướng đến việc giải quyết các vấn đề cụ thể, hơn là xây dựng một hệ thống lý luận tổng quát về tư duy chiến lược. Ở Việt Nam, tư duy chiến lược đã được nghiên cứu khá sâu, chủ yếu gắn với từng lĩnh vực cụ thể như chính trị, kinh tế, quân sự và quản lý hành chính nhà nước. Tuy nhiên, vẫn chưa có công trình nào xây dựng một hệ thống lý luận toàn diện, khái quát hóa tư duy chiến lược ở cấp độ rộng hơn, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý nhà nước và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Các nghiên cứu hiện có đều thống nhất rằng tư duy chiến lược có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý và điều hành, đặc biệt là đối với cán bộ cấp cao.

Về thực trạng, chưa có nghiên cứu nào định nghĩa một cách cụ thể, rõ ràng về khái niệm “cán bộ chủ chốt cấp tỉnh” theo cách tiếp cận khoa học, dẫn đến sự khác biệt trong cách hiểu và áp dụng thuật ngữ này trong nghiên cứu và thực tiễn. Đặc biệt, năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ cấp tỉnh, nhất là tại khu vực Bắc Trung Bộ, chưa được đánh giá một cách toàn diện và hệ thống. Hiện nay, chưa có công trình nào phân tích một cách đầy đủ tác động của các yếu tố tự nhiên, kinh tế, văn hóa và xã hội đến tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt tại khu vực này. Điều này cho thấy khoảng trống nghiên cứu cần được bổ sung để làm rõ các nhân tố

ảnh hưởng đến năng lực tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo trong điều kiện thực tế của từng địa phương.

Về giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược, các nghiên cứu trước đây đã đề xuất nhiều biện pháp nhằm phát triển tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Tuy nhiên, các giải pháp này chưa thực sự phù hợp với đặc điểm của khu vực Bắc Trung Bộ, nơi có điều kiện kinh tế - xã hội đặc thù, có sự chênh lệch rõ rệt giữa các địa phương về trình độ phát triển. Do đó, luận án sẽ tập trung vào việc đề xuất các giải pháp mang tính nhóm, có sự điều chỉnh linh hoạt để phù hợp với từng địa phương trong khu vực. Các giải pháp sẽ hướng đến việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của tư duy chiến lược, hoàn thiện cơ chế đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, đồng thời tăng cường thực tiễn áp dụng tư duy chiến lược vào quá trình hoạch định và triển khai chính sách.

Về hướng nghiên cứu, luận án sẽ tập trung làm rõ khái niệm, biểu hiện cụ thể và vai trò của năng lực tư duy chiến lược đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh tại khu vực Bắc Trung Bộ. Trên cơ sở đó, luận án sẽ đánh giá thực trạng, xác định các nhân tố tác động đến năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ này, bao gồm cả yếu tố khách quan như điều kiện kinh tế, xã hội, văn hóa, và yếu tố chủ quan như trình độ, kinh nghiệm, phương pháp tư duy của cán bộ. Ngoài ra, luận án cũng sẽ đề xuất các giải pháp có tính đặc thù, sát với điều kiện thực tiễn nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, giúp họ có khả năng hoạch định và thực thi chiến lược phát triển hiệu quả hơn.

Luận án không chỉ có ý nghĩa khoa học mà còn mang tính thực tiễn cao. Về mặt lý luận, nghiên cứu sẽ bổ sung cơ sở khoa học về tư duy chiến lược, làm rõ khái niệm, phương pháp và cách thức áp dụng trong lĩnh vực quản lý nhà nước. Về mặt thực tiễn, các giải pháp đề xuất sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, giúp họ có khả năng tư duy chiến lược tốt hơn trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội hiện nay. Những kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở quan trọng để tham mưu, đề xuất chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhằm nâng cao hiệu quả lãnh đạo và quản lý ở cấp tỉnh trong khu vực Bắc Trung Bộ nói riêng và cả nước nói chung.

Chương 2

NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM – MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC

2.1.1. Năng lực

Năng lực (competency) được hiểu là khả năng, tiềm năng, tiềm lực, thực lực của một chủ thể nhất định trong nhận thức và hoạt động thực tiễn nhằm đảm bảo hoạt động đó có hiệu quả. Năng lực bao gồm tập hợp những tố chất, phẩm chất tâm lý, sinh lý cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định. Vì thế, nó giúp chủ thể có một khả năng hoàn thành hoạt động đó một cách hiệu quả. Năng lực chính là yếu tố giúp mỗi cá nhân làm việc hiệu quả hơn so với những người khác.

Năng lực bao gồm các yếu tố bên trong như trình độ, kiến thức và được bộc lộ ra bên ngoài thông qua kỹ năng, hành vi, thái độ. Trình độ, kiến thức là nền tảng cho việc hình thành và phát triển năng lực; kỹ năng là khả năng áp dụng những cái vốn có vào thực tiễn; thái độ thể hiện sự đồng tình hay phản đối, là sự định hướng, xu hướng hành vi của cá nhân đối với một đối tượng nào đó. Năng lực của mỗi người chính là sức mạnh vốn có, bẩm sinh hoặc do học tập, rèn luyện, tu dưỡng dưới dạng tiềm năng, khả năng, mang tính chủ quan, kết hợp với những điều kiện, lực lượng vật chất khơi dậy tiềm năng sức mạnh đó của mỗi cá nhân nhằm đạt được những mục tiêu nhất định.

Các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác – Lênin cho rằng: “cái năng lực cho đến nay chỉ tồn tại như một tiềm năng ở những cá nhân tự giải phóng mình, bắt đầu hoạt động như là một sức mạnh thực sự, hoặc là cái sức mạnh đã tồn tại đó lớn lên nhờ việc thủ tiêu sự hạn chế. Việc thủ tiêu sự hạn chế, *kết quả* đơn thuần của sự sáng tạo ra sức mạnh mới, tất nhiên có thể được coi là cái chủ yếu” [77, t.3, tr.439].

Đối với Hồ Chí Minh, năng lực chính là mặt “tài” của con người. Bên cạnh đức, thì tài là một yếu tố không thể thiếu được của một con người, nhất là người cán bộ.

Người cán bộ phải có năng lực, trí tuệ, trình độ chuyên môn, có năng lực lãnh đạo, quản lý, có năng lực tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, ...

Năng lực chính là khả năng hiện thực của một chủ thể xác định, không có năng lực chung chung, trừu tượng, tách rời chủ thể. Khả năng đó luôn phải đi kèm với việc đáp ứng một cách hiệu quả những yêu cầu của hoạt động, đảm bảo cho hoạt động đạt kết quả tối ưu. Năng lực của con người thể hiện, bộc lộ qua việc thực hiện thành công hoạt động, nhưng bản thân nó không phải là hoạt động. Nó là kết quả huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính tâm lý cá nhân khác nhưng không phải chính sự huy động ấy. Vì vậy, có thể hiểu: “Năng lực là tổng hợp các thuộc tính riêng có của chủ thể tạo thành khả năng đáp ứng những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đó đạt hiệu quả tối ưu” [93, tr.14].

Năng lực của con người không chỉ là một yếu tố bẩm sinh, sẵn có, nó được hình thành và phát triển thông qua học tập, rèn luyện và trau dồi trong hoạt động thực tiễn. Vì vậy, việc nâng cao năng lực phải gắn liền với quá trình rèn luyện của cá nhân cũng như việc tạo môi trường thuận lợi cho năng lực đó được bồi dưỡng, phát huy trong thực tiễn.

Có nhiều cách tiếp cận và phân chia cấu trúc năng lực khác nhau, nếu xét góc độ tiếp cận phân chia theo các năng lực chung của con người thì năng lực bao gồm: năng lực nhận thức, năng lực tư duy, năng lực sáng tạo, năng lực xử lý tình huống, năng lực giao tiếp, ... Khác với năng lực riêng, các năng lực chung này là các năng lực cần thiết cho nhiều hoạt động khác nhau, là cơ sở để hình thành các năng lực riêng.

2.1.2. Tư duy chiến lược

2.1.2.1. Tư duy

Tư duy là hoạt động đặc biệt của quá trình con người phản ánh hiện thực khách quan; là quá trình phản ánh hiện thực khách quan dựa trên hoạt động của bộ não người nhằm nhận thức bản chất, quy luật vận động của hiện thực khách quan và định hướng cho hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người. Tư duy chỉ có

ở con người và là trình độ cao của nhận thức con người trong quá trình phản ánh hiện thực trên cơ sở hoạt động thực tiễn.

Tư duy là giai đoạn cao của quá trình nhận thức, là sự phản ánh thế giới khách quan một cách khái quát, tích cực, gián tiếp và sáng tạo về thế giới qua các khái niệm, suy lý và phán đoán. Đặc điểm của tư duy là sự khái quát hóa, trừu tượng hóa để hình thành khái niệm, phán đoán, giả thuyết, lý thuyết và là hoạt động nhận thức sáng tạo. Có thể nói, trừu tượng hóa và khái quát hóa luôn song hành với nhau. Xét ở một phương diện nào đó, hoạt động khái quát hóa chỉ xảy ra trong tư duy khi đã được tư duy trừu tượng riêng bởi từ sự trừu tượng hóa, tư duy mới có thể khái quát chung, cái bản chất, quy luật của các sự việc, hiện tượng. Từ đó, mang tới cho ta những tri thức về thế giới, xã hội một cách gián tiếp. Xét về bản tính, tư duy là một quá trình sáng tạo giúp con người hình thành nên tri thức, biết cách nhận ra vấn đề và cách giải quyết những vấn đề đó.

Tư duy chỉ có ở con người và là trình độ cao của nhận thức con người trong quá trình phản ánh hiện thực trên cơ sở hoạt động thực tiễn mang tính lịch sử - xã hội. Hoạt động của tư duy còn là hoạt động của việc vận dụng, kết hợp, sử dụng các khái niệm (phạm trù) - các công cụ của nhận thức - để tạo ra các khái niệm (phạm trù) mới - phản ánh các mối liên hệ bản chất, tất yếu của hiện thực khách quan một cách gián tiếp và khái quát tri thức mới. Tuy vậy, hoạt động của tư duy không đơn thuần chỉ là hoạt động của nhận thức mà còn là hoạt động vận dụng những tri thức đã biết vào hoạt động thực tiễn. Cũng vì vậy mà cả hình thức, phương pháp và nội dung của tư duy của con người luôn bị phụ thuộc vào hoạt động thực tiễn của con người. Ph.Ăngghen đã khẳng định "Trí tuệ con người đã phát triển song song với việc người ta đã học cải biến tự nhiên". Nghĩa là cùng với quá trình cải biến thế giới tự nhiên, xã hội và bản thân con người thì tư duy của con người cũng được trau dồi, rèn luyện phát triển. Tư duy của con người, theo như Ph.Ăngghen đánh giá vừa tối cao - xét theo bản tính và khả năng, vừa không tối cao, và có hạn - xét theo sự thực hiện cá biệt - chủ thể cụ thể của tư duy. Tóm lại, tư duy là hoạt động đặc biệt của quá trình con người phản ánh hiện thực khách quan dựa trên hoạt động của bộ não người nhằm

nhận thức bản chất, quy luật vận động của hiện thực khách quan và làm cơ sở định hướng đúng cho hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người.

Xét theo những cách nhìn nhận khác nhau, người ta có thể chia tư duy thành những loại (kiểu) khác nhau. Chẳng hạn, nếu xét về trình độ thì thường người ta chia thành tư duy kinh nghiệm và tư duy lý luận; xét theo phương pháp tư duy người ta thường phân thành tư duy biện chứng và tư duy siêu hình; xét theo trình độ khoa học, người ta chia thành tư duy tiền khoa học, tư duy không khoa học, tư duy khoa học, xét theo "tầm nhìn" của trí tuệ, tầm nhìn của nhiệm vụ, mục đích mà con người đặt ra cho mình, người ta chia thành tư duy chiến lược và tư duy sách lược, v.v...

2.1.2.2. Chiến lược

Thuật ngữ “chiến lược” (strategy) có nguồn gốc từ chữ “strategos” có nghĩa là “tổng quát” trong tiếng Hy Lạp. Thuật ngữ này được dùng trong nhiều lĩnh vực từ kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng, ...

Tùy vào góc độ xem xét, trong lịch sử, có nhiều cách hiểu khác nhau về chiến lược. Theo ý kiến của nhiều học giả, từ “chiến lược” xuất hiện đầu tiên trong lĩnh vực quân sự, có thể hiểu: là *phương án để có thể chiến thắng đối thủ trong cuộc chiến*. Để giành được chiến thắng, người cầm quân phải phân tích trận địa, tương quan lực lượng, từ đó có những kế hoạch, quyết sách để có thể hạ đối phương trong tương lai. Trong lĩnh vực kinh doanh thì chiến lược chính là chương trình hành động tổng quát của doanh nghiệp nhằm tìm kiếm những cơ hội, hay nói cách khác là nhằm gia tăng cơ hội và vươn lên tìm vị thế cạnh tranh. Trong các lĩnh vực xã hội, chiến lược thường được hiểu là tập hợp các quyết định (mục tiêu, đường lối, chính sách, phương thức, phân bổ nguồn lực... và phương châm hành động để đạt được mục tiêu dài hạn phát huy được những điểm mạnh, khắc phục được những điểm yếu của tổ chức, giúp tổ chức đón nhận những cơ hội và vượt qua nguy cơ từ bên ngoài một cách tốt nhất.

Như vậy, cho dù ở các lĩnh vực khác nhau, nhưng khi đề cập đến chiến lược, người ta thường hướng đến các tiêu chuẩn:

Tính tầm nhìn: các kế hoạch phải thể hiện được việc hướng đến mục tiêu dài hạn, thể hiện tầm nhìn xa, trông rộng.

Tính thực tế, tính khả thi: mục tiêu (cái hướng đến, tương lai) quyết tâm đeo đuổi nhưng phải thực tế: xuất phát trên những điều kiện vật chất cụ thể, có khả năng thực hiện và thành công cao.

Tính kế hoạch, tính hệ thống: tức có quy trình, giai đoạn, có tính kết nối, chặt chẽ, không rời rạc.

Vì vậy, một mục tiêu đầy tham vọng nhưng mơ hồ, hảo huyền, xa rời thực tế không phải là chiến lược; Một tập hợp các kế hoạch rời rạc, thiếu tính kết nối không phải là chiến lược; Chạy theo các xu hướng truyền thông hay công nghệ tân tiến không phải là chiến lược.

Qua đó, chúng ta có thể hiểu: Chiến lược được hiểu là chương trình hành động, kế hoạch hành động tổng thể, toàn diện; tổ hợp các quyết định, biện pháp, cách thức, được xác định một cách rõ ràng, chi tiết nhằm đạt được những mục tiêu dài hạn trên cơ sở những điều kiện của thực tiễn.

2.1.2.3. Tư duy chiến lược

Tư duy chiến lược (Strategic thinking) là một loại hình của tư duy vĩ mô, đại cục, có tính tổng thể của con người. Tư duy chiến lược là quá trình nhận thức, phân tích và định hướng dài hạn nhằm đưa ra các quyết định quan trọng, giúp tổ chức hoặc cá nhân đạt được mục tiêu trong môi trường biến động. Đây là năng lực cần thiết cho các nhà lãnh đạo, quản lý, giúp họ dự báo xu hướng, nhận diện cơ hội và thách thức, đồng thời xây dựng chiến lược hiệu quả.

Tư duy chiến lược không đơn thuần là phản ứng tức thời hay bản năng, mà là kết quả của sự suy ngẫm, phân tích thông tin, đánh giá bối cảnh và dự đoán xu hướng. Nó đòi hỏi khả năng tư duy logic, tổng hợp dữ liệu, nhìn nhận vấn đề từ nhiều góc độ và nhận diện mối liên hệ giữa các yếu tố. Vì vậy, tư duy chiến lược thể hiện một trình độ nhận thức cao của con người, “Tư duy chiến lược phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan, thể hiện khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, có tính sáng tạo, từ đó đưa ra những dự báo, định hướng đúng để đạt mục tiêu chiến lược trong hoạt động nhận thức cũng như trong hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của khách quan” [136, tr.35].

Căn cứ vào đối tượng, lĩnh vực của tư duy mà người ta có thể chia tư duy chiến lược thành nhiều loại hình khác nhau. Chẳng hạn: tư duy chiến lược về quốc phòng, tư duy chiến lược về đối ngoại, tư duy chiến lược về phát triển, tư duy chiến lược về kinh tế, tư duy chiến lược về giáo dục và đào tạo; v.v... Cho dù ở lĩnh vực nào, tư duy chiến lược cũng mang các đặc điểm sau:

Tư duy xa

Khái niệm “xa” ở đây được hiểu bao gồm cả trong không gian lẫn thời gian.

Trong không gian, xa là sự bao quát, nhìn xa hơn người khác. Trong quy hoạch đô thị, thể hiện ở chỗ nhìn tới các khu vực lân cận, thấy được các khu vực vệ tinh; trong chiến lược phát triển kinh tế, thể hiện ở chỗ nhìn ra địa phương bạn, nước láng giềng, nhìn ra hướng biển; ... Rõ ràng, người có tư duy chiến lược khác người khác ở chỗ, không chỉ thấy được cái gần, cái trước mắt, mà họ còn có tầm nhìn xa hơn để thấy được xu hướng phát triển, quy mô phát triển, đề hoạch định đường lối, đề ra hành động cụ thể để phát triển đúng hướng, hợp với quy luật phát triển khách quan.

Xa trong thời gian có nghĩa là tính được đến khoảng thời gian dài hạn, không chỉ nghĩ đến và xử lý những cái đang diễn ra trước mắt, trong thời điểm hiện tại. Tầm xa của tư duy thể hiện là tư duy bao quát đúng quá khứ của sự vật, hiện tượng, thực tiễn. Từ đó, tìm ra quy luật vận động hiện tại của chúng và trên cơ sở đó, dự báo đúng và trúng xu hướng vận động, phát triển của sự vật, hiện tượng, của thực tiễn trong tương lai. Tư duy dài hạn cho ta khả năng nhìn thấy mục tiêu phía trước, nhận thức được những xu hướng thay đổi để có những quyết sách phù hợp, mục đích cuối cùng là đạt được những mục tiêu đã đề ra. Khác với khái niệm sách lược, đó là cái ngắn hạn, khi nói đến chiến lược, người ta thường dùng đến khoảng thời gian lâu hơn, đó là tầm nhìn trước 05 năm, 10 năm, 20 năm, ... và có thể xa hơn nữa.

Tư duy rộng

Tư duy rộng là lối tư duy phản ánh cách nhìn nhận có hệ thống và toàn diện về không gian mà chủ thể đang hiện diện, thấy được xu hướng biến đổi của không gian và vị trí mà bản thân phải đạt tới trong không gian thay đổi đó.

Khái niệm rộng cũng phải được hiểu theo nghĩa không gian, thời gian và cả lĩnh vực phản ánh. Trong không gian, rộng có thể bao trùm một địa phương, một quốc gia, một khu vực, một lớp sự vật, hiện tượng; trong thời gian, rộng có thể là một kỷ nguyên, một thời đại, một chiến lược tổng thể dài hạn; trong lĩnh vực phản ánh, rộng có thể hiểu là nhiều khía cạnh, yếu tố, lĩnh vực được bao quát, đề cập, nắm bắt. Khái niệm tư duy rộng không dừng lại ở tính riêng lẻ, cá biệt mà hướng đến những đối tượng mang tính phổ biến, khái quát. Người có tư duy rộng khi suy nghĩ và hành động, họ không chỉ dừng lại tập trung một cách hạn hẹp vào bản thân vấn đề, mà còn biết phân tích những yếu tố, tác nhân xung quanh ảnh hưởng đến nó. Biết vận dụng linh hoạt mối quan hệ biện chứng giữa cái riêng, cái chung và cái đơn nhất.

Tư duy sâu

Tư duy sâu đối lập hoàn toàn với tư duy nông. Tư duy nông chính là cách suy nghĩ, tính toán và nhìn nhận vấn đề chỉ mà dừng lại ở hiện tượng, vẻ bên ngoài, bề nổi của nó. Khi phân tích vấn đề, chỉ thấy được nguyên nhân đầu tiên và cũng là nguyên nhân trực tiếp, chứ không nhận ra được nguyên nhân sâu xa đằng sau của vấn đề đó ra sao. Vì thế, tư duy nông khiến chúng ta chỉ thấy được cái trước mắt, ngắn hạn mà không có được cái nhìn sâu sắc, không nắm bắt được toàn bộ cục diện. Về cơ bản thì tư duy nông mang tính phiến diện, cục bộ không khoa học.

Tư duy sâu giúp chúng ta phân tích, tiếp cận vấn đề một cách sâu sắc hơn, đi sâu vào bản chất một nhóm hoặc lớp sự vật, hiện tượng, đến gần hơn với bản chất thật sự của vấn đề. Đó là cách tư duy có hệ thống, có tính logic. Tính logic giúp chúng ta phân tích sâu, có cái nhìn linh hoạt khi đối diện với một vấn đề nào đó; xử lý lượng thông tin tương đối lớn khi phải tiếp nhận những thông tin hỗn loạn; đứng trên góc độ vĩ mô để phân tích vấn đề, nhận biết những đặc điểm sinh thái, những xu hướng dài hạn của sự vật, ...

Đối với người lãnh đạo, quản lý, tư duy sâu giúp họ phân tích một cách sâu sắc về những cơ hội, thách thức, điểm mạnh và điểm yếu của tổ chức, tìm thấy điểm tựa tạo ra đòn bẩy cho sự phát triển của tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Tư duy hệ thống

Tư duy hệ thống (System Thinking) chính là kết quả trực tiếp của tư duy xa, tư duy rộng và tư duy sâu; đó chính là lối tư duy mang tính tổng thể, toàn diện, đa chiều, bao quát, thể hiện cách thức nhìn nhận, đánh giá vấn đề dựa trên sự liên kết, tác động của sự vật, sự việc trước mắt với những yếu tố xung quanh. Tư duy hệ thống thể hiện quan điểm nhìn nhận thế giới một cách khách quan, phản ánh khách quan mối liên hệ, sự vận động, biến đổi của thế giới.

Đôi lập với tư duy cục bộ, siêu hình khi chỉ tập trung nhìn vào cái bộ phận, chi tiết, riêng lẻ, không có sự liên hệ, tác động qua lại lẫn nhau; tư duy hệ thống là cách nhìn nhận thế giới như hệ thống tập hợp các sự vật, hiện tượng liên kết, tương tác với nhau. Điều này giúp con người hiểu được các mối quan hệ giữa các yếu tố trong hệ thống và cách chúng tác động lẫn nhau, từ đó đưa ra giải pháp hiệu quả để giải quyết cho các vấn đề phức tạp.

Một trong những nguyên tắc nhận thức mà chủ nghĩa Mác – Lênin trang bị cho chúng ta chính là quan điểm toàn diện, nắm vững lý luận này chính là cơ sở quan trọng, tạo tiền đề cho việc xây dựng, hoàn thiện tư duy hệ thống của người cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung. Nó giúp người cán bộ không chỉ có cái nhìn hệ thống trong nhận thức, mà điều quan trọng hơn, nó giúp người cán bộ xây dựng những quyết sách hiệu quả, phù hợp với sự vận động, phát triển của hiện thực khách quan trong quá trình lãnh đạo, quản lý.

Tư duy linh hoạt, sáng tạo

Tư duy chiến lược thể hiện rõ tính linh hoạt, đó chính là khả năng thích ứng với sự thay đổi và điều chỉnh chiến lược kịp thời. Thực tiễn luôn vận động, đứng trước sự thay đổi liên tục đó, tư duy con người phải nhanh chóng thay đổi để bắt kịp, như thế hoạt động thực tiễn mới hiệu quả. Tư duy chiến lược khác với lối tư duy bảo thủ, trì trệ, thụ động, ngại thay đổi. Đứng trước, sự vận động của thực tiễn, con người phải luôn điều chỉnh nhận thức cũng như hành động của mình, sự điều chỉnh đó thể hiện sự tôn trọng khách quan, tuân theo quy luật khách quan. Người có tư duy chiến lược không chỉ dừng lại ở sự thay đổi nói chung mà là sự điều chỉnh một cách nhanh

chóng, kịp thời, sự điều chỉnh đó không chỉ giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tại mà còn có ý nghĩa chiến lược, lâu dài.

Tư duy sáng tạo là lối tư duy vượt qua những cái có sẵn, những cái cũ trong quá khứ, những cái phổ biến trong thực tại để hướng đến những cái mới mẻ, tiến bộ, mang lại hiệu quả cao hơn so với những cái hiện có.

Vì là những giá trị mới, khác biệt so với cái phổ biến hiện thời, cho nên tư duy sáng tạo có thể rơi vào một trong hai trạng thái: một mặt, nếu nó phù hợp, sẽ có giá trị cao trong thực tiễn, thúc đẩy thực tiễn phát triển hiệu quả hơn; ngược lại, nó sẽ rơi vào ảo tưởng, phi thực tế, không có giá trị, thậm chí kìm hãm sự phát triển. Vì vậy, để đạt được hiệu quả, tránh những sai lầm và rơi vào ảo tưởng, tư duy sáng tạo cần phải:

Thứ nhất, phải căn cứ, xuất phát trên cơ sở, tiền đề của hiện thực, bám sát yêu cầu của thực tiễn.

Thứ hai, nắm bắt, nhận thức được quy luật vận động và xu hướng phát triển của thực tiễn để những sáng tạo mang tính thực chất, tránh mơ hồ, viễn vong.

Tư duy linh hoạt, sáng tạo là phẩm chất quan trọng của con người, đặc biệt là đối với những người cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tư duy này ngoài việc có giá trị trong phát triển bản thân, còn có giá trị trong việc giải quyết tốt những vấn đề phát sinh và đóng góp những giá trị mới cho xã hội.

2.1.3. Năng lực tư duy chiến lược

2.1.3.1. Khái niệm năng lực tư duy chiến lược

Từ phân tích các khái niệm ở trên, có thể thấy, năng lực tư duy chiến lược là một dạng năng lực chung ở cấp độ cao của con người, đó chính là một dạng năng lực thuộc về tư duy, nó bao gồm cả trình độ tư duy chiến lược và các kỹ năng, khả năng vận dụng trình độ đó vào thực tiễn thông qua hành vi, thái độ của con người. Do vậy, xét từ góc độ đối tượng xem xét, *năng lực tư duy chiến lược là tổng hợp các thuộc tính riêng có về tư duy của chủ thể để tạo ra khả năng phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan; thể hiện khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, linh hoạt, sáng tạo; từ đó, đưa ra những dự báo, định*

hướng đúng để đạt mục tiêu chiến lược trong hoạt động nhận thức cũng như trong hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của khách quan.

Năng lực tư duy chiến lược chính là khả năng của chủ thể được biểu hiện thông qua quá trình nhận thức thế giới, từ đó có những dự báo, đưa ra những quyết định đúng đắn để đạt kết quả cao trong thực tiễn. Năng lực tư duy chiến lược cao thực chất là năng lực nhận thức đúng để định hướng, quyết định đúng.

Năng lực tư duy chiến lược cần thiết cho tất cả mọi người, đối với người cán bộ lãnh đạo, quản lý, năng lực tư duy chiến lược không chỉ giúp họ nhìn nhận vấn đề một cách toàn diện, sâu sắc mà còn là chìa khóa để đưa ra các quyết định đúng đắn, dẫn dắt tổ chức, đơn vị vượt qua thách thức và đạt được mục tiêu dài hạn.

Năng lực tư duy chiến lược còn là khả năng phân tích, đánh giá và dự đoán các xu hướng, tình huống trong tương lai để đưa ra các kế hoạch, quyết định mang tính dài hạn. Nó đòi hỏi cán bộ phải có tầm nhìn xa, khả năng nhìn nhận vấn đề một cách tổng thể, đồng thời biết cách cân bằng giữa lợi ích trước mắt và mục tiêu lâu dài. Trong môi trường cạnh tranh và biến động như hiện nay, năng lực tư duy chiến lược giúp người cán bộ không chỉ ứng phó kịp thời với các thay đổi mà còn chủ động tạo ra cơ hội để phát triển.

2.1.3.2. Biểu hiện của năng lực tư duy chiến lược

Nếu năng lực tư duy phản biện thể hiện khả năng đánh giá thông tin, ý tưởng một cách khách quan, phân tích các lập luận và đưa ra kết luận dựa trên bằng chứng; năng lực tư duy logic thể hiện khả năng suy luận từ những điều đã biết đến những điều chưa biết theo một cách có hệ thống và hợp lý; năng lực tư duy sáng tạo thể hiện khả năng tạo ra những ý tưởng mới, độc đáo và những cách giải quyết vấn đề mới lạ; năng lực tư duy phê phán thể hiện khả năng đánh giá, phân tích và đưa ra nhận xét về một vấn đề, ý tưởng hoặc thông tin; ... thì năng lực tư duy chiến lược thể hiện được những khả năng cơ bản sau:

Khả năng phản ánh đúng bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan

Năng lực phản ánh đúng thể hiện khả năng của tư duy trong việc tái tạo những đặc điểm của hiện thực khách quan ở mức độ cao. Đó là khả năng nhận thức sự vật, hiện tượng một cách sâu sắc, đầy đủ, có tính khái quát, bao trùm, tổng thể. Không những thế, năng lực phản ánh đúng ở đây còn thể hiện qua tầm nhìn xa, trông rộng của chủ thể. Để từ đó, chủ thể nhận thức có cái nhìn bao quát, toàn diện hơn so với những người khác.

Năng lực phản ánh đúng thể hiện được khả năng nhận thức được bản chất của sự vật, hiện tượng, không chỉ dừng ở các hình thức hời hợt bên ngoài mà còn đi sâu được vào nội dung bên trong, những thuộc tính ẩn mà đôi lúc không được thể hiện ra. Các sự vật, hiện tượng trên thế giới vô cùng phong phú và đa dạng, vì vậy, việc nhận thức sẽ gặp nhiều khó khăn và phức tạp, đặc biệt, trong việc nhận thức các hiện tượng xã hội. Nếu năng lực phản ánh chủ thể chỉ dừng lại nắm bắt được cái bên ngoài thì không thể nhận thức đủ và nhận thức đúng hiện thực khách quan.

Năng lực phản ánh đúng còn thể hiện ở khả năng nhận thức một cách logic, nhận thức sự vật trong sự phát triển của chính nó. Quá trình nhận thức của chủ thể không chỉ dừng ở nhận thức sự vật, hiện tượng ở thời điểm hiện tại, mà đặt nó trong quy trình vận động, đòi hỏi phải xem xét sự vật trong quá khứ, cũng như xu hướng phát triển trong tương lai.

Khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, linh hoạt, sáng tạo

Năng lực tư duy chiến lược giúp con người có khả năng tư duy một cách logic, có tính hệ thống, nhìn nhận vấn đề một cách sâu sắc, đi sâu vào bản chất, không dừng lại ở các hiện tượng, hình thức bên ngoài. Đó chính là khả năng tư duy sâu của quá trình nhận thức. Ngoài ra, năng lực này còn giúp con người có cái nhìn bao quát, toàn diện hơn, xa hơn, rộng hơn cả trong không gian lẫn thời gian, giúp con người có quan điểm toàn diện và quan điểm lịch sử cụ thể. Các quan điểm này giúp chủ thể nhận thức và hành động biết đặt cái cá thể trong cái tổng thể, đặt giai đoạn trong một quá trình. Đối với người lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, năng lực này sẽ giúp họ biết đặt địa phương, đơn vị do mình quản lý trong sự phát triển chung của ngành, khu vực, cả nước, tránh được tính cục bộ, trước mắt, tư duy nhiệm kỳ.

Một trong những đặc điểm của tư duy chính là tính linh hoạt, sáng tạo. Năng lực tư duy chiến lược giúp con người có khả năng linh hoạt trong việc thích ứng với sự thay đổi và điều chỉnh chiến lược kịp thời; khả năng nghĩ đến và tạo ra những cái chưa có trên cơ sở, nền tảng của cái hiện có. Sản phẩm của sự sáng tạo không phải là cái hoàn toàn mới, thoát ly khỏi cái hiện có, mà bao giờ, nó cũng xuất phát thực tiễn, nếu xa rời cơ sở thực tiễn, sáng tạo trở nên viển vông, vô ích. Người có năng lực tư duy chiến lược là người có năng lực sáng tạo, sự sáng tạo của họ thể hiện được ở chỗ họ nghĩ ra được những cái chưa có, những cái chưa đến, để từ đó có những suy nghĩ, quyết sách không những phù hợp trong hiện tại mà đúng cho cả tương lai.

Khả năng đưa ra những dự báo, định hướng đúng

Năng lực dự báo chính xác tình hình là hệ quả trực tiếp của năng lực phản ánh đúng. Khi chủ thể nhận thức nhận thức đúng bản chất của sự vật, phát hiện các mâu thuẫn nội tại, nhận thức được logic phát triển của nội tại thì sẽ thấy được xu thế phát triển trong tương lai.

Trong thực tế, các ý tưởng dự báo không xa rời thực tiễn hiện hữu, nó có nguồn gốc từ thực tại, càng bám sát thực tiễn bao nhiêu thì những dự báo cho tương lai càng chính xác bấy nhiêu. Đối với người cán bộ lãnh đạo, năng lực dự báo sẽ thể hiện được tầm nhìn trước dài hạn, 05 năm, 10 năm hoặc có thể lâu hơn. Họ sẽ đoán biết được những điều sẽ đến đối với lĩnh vực mình quản lý để có trước những phương án chuẩn bị, đi tắt, đón đầu. Hoạt động lãnh đạo, quản lý sẽ trở nên hợp quy luật, phù hợp với tình hình thực tế.

Năng lực định hướng là hệ quả của năng lực phản ánh đúng và năng lực dự báo, năng lực này thể hiện qua khả năng ra quyết định hành động đúng đắn để điều chỉnh sự phát triển theo đúng hướng và hợp quy luật. Nắm được quy luật vận động và phát triển nội tại là cơ sở cho việc tìm ra xu thế, khuynh hướng vận động của sự vật, hiện tượng trong tương lai. Trên cơ sở những hiểu biết, dự báo về tương lai đó, chủ thể nhận thức cần có những hành động, biện pháp nhằm điều chỉnh hành vi để điều khiển sự vật vận động theo đúng hướng đã định trước.

Ở người cán bộ lãnh đạo chủ chốt, năng lực định hướng thể hiện qua khả năng ra nhiều quyết định đúng. Những quyết định này góp phần điều chỉnh sự vận động của cơ quan, đơn vị, địa phương mình phát triển theo đúng một hướng nhất định, không lung lay, nhụt chí, dao động, lạc lối, chệch hướng.

Như vậy, năng lực tư duy chiến lược là tập hợp của những năng lực tư duy trong việc nhận thức đúng, dự báo đúng, và ra quyết định điều chỉnh đúng đắn, sáng tạo, phù hợp với quy luật phát triển khách quan của thế giới. Năng lực này là cần thiết đối với mọi người, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt. Để đạt đến năng lực này, con người cần phải học tập, tu dưỡng để đạt đến một trình độ tư duy nhất định, cũng như rèn luyện kỹ năng, khả năng vận dụng trình độ đó vào thực tiễn, biến nó từ tiềm năng trở thành sức mạnh vật chất, tác động vào cải tạo thế giới.

2.2. NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM

2.2.1. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ

Cán bộ chủ chốt là những cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ các vai trò quan trọng của các địa phương, đơn vị. Trong tài liệu: *Xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị đổi mới*, PGS, TS Trần Xuân Sầm đã nêu: "*Cán bộ lãnh đạo chủ chốt là những cán bộ lãnh đạo nhưng là lãnh đạo toàn diện có trọng trách nặng nề nhất, có quyền thay mặt tập thể lãnh đạo giải quyết các vấn đề và chịu trách nhiệm trước tập thể*" [111, tr.139]. Cơ sở để xác định ai là cán bộ chủ chốt phải dựa trên vị trí, vai trò quan trọng, quyết định sự phát triển của tổ chức có cán bộ đó trong hệ thống các tổ chức. Nghĩa là người cán bộ chủ chốt phải là người giữ chức vụ trọng yếu trong các tổ chức quan trọng của một hệ thống.

Như vậy, tùy vào góc độ và phương diện xem xét mà mỗi ngành, một lĩnh vực, một địa phương sẽ có lực lượng cán bộ chủ chốt riêng của mình. Trong hệ thống chính trị của nước ta, cán bộ chủ chốt là những cán bộ lãnh đạo, giữ vai trò là lực lượng nòng cốt của Đảng, Nhà nước, giữ cương vị chỉ huy, phụ trách trong một tổ chức, một đơn vị. Họ có trách nhiệm đề ra đường lối, phương hướng và tổ chức thực hiện để đạt được những mục tiêu nhất định. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, thành được

hiều là những người đảm nhiệm những vị trí quan trọng trong bộ máy Đảng và hành chính Nhà nước ở mỗi địa phương, chịu trách nhiệm trước Ban Thường vụ Tỉnh ủy về mọi hoạt động của đơn vị mình.

Mặc dù khái niệm *cán bộ chủ chốt cấp tỉnh* được dùng khá khá sớm và phổ biến trong các văn kiện, văn bản của Đảng và Nhà nước, tuy nhiên vẫn chưa thực sự có một văn bản riêng nào quy định đầy đủ những chức danh cụ thể nào là cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Trong một số văn bản, khái niệm này chỉ được thể hiện qua một số chức danh cụ thể. Căn cứ vào một số văn bản của Đảng gần đây nhất, chúng ta có thể làm rõ dần các chức danh thuộc cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Trong Quy định số 105 - QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, văn bản này chỉ đề cập đến những đồng chí là ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh. Đến Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị khóa XII về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu cụ thể hơn. Khi đề cập đến hội nghị cán bộ chủ chốt ở các tỉnh ủy, thành ủy thuộc Trung ương đã chỉ ra các chức danh: “là các đồng chí trong ban chấp hành đảng bộ; chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; trưởng các ban, sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh; bí thư các đảng bộ trực thuộc, chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh” [12].

Như vậy, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh bao gồm các chức danh sau:

- Ủy viên Ban chấp hành đảng bộ tỉnh (Bao gồm các đồng chí Bí thư, phó Bí thư, các đồng chí trong Ban Thường vụ, tỉnh ủy viên),
- Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, các Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh,
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, các Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh,
- Trưởng các Ban cấp tỉnh, bao gồm: Chánh Văn phòng tỉnh ủy, Trưởng các ban: Ban Tuyên giáo tỉnh ủy, Ban Dân vận tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy, Ban Tổ chức tỉnh ủy, Ban Nội chính tỉnh ủy.
- Giám đốc các sở (quy định tại Nghị định 24/2014/NĐ-CP, hiện nay có 17 sở, các cơ quan ngang sở), bao gồm giám đốc các sở: Sở Nội vụ, Sở Tư pháp, Sở Kế

hoạch - Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công Thương, Sở Xây dựng, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giao thông vận tải, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Y tế, Văn phòng Ủy ban nhân dân, Thanh tra tỉnh. Ngoài ra do một số địa phương có tính đặc thù nên có một số đơn vị cấp sở khác, vì vậy, chức danh này còn bao gồm giám đốc các sở: Sở Ngoại vụ, Sở Quy hoạch – Kiến trúc, Trưởng ban Ban Dân tộc, và một số cơ quan chuyên môn về một số lĩnh vực đặc thù khác.

- Trưởng các Ngành cấp tỉnh, bao gồm: Chánh Văn phòng Hội đồng nhân dân tỉnh (và đoàn đại biểu quốc hội), Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh, Chánh án Tòa án nhân dân tỉnh, Chỉ huy trưởng Bộ chỉ huy quân sự tỉnh, Chỉ huy trưởng Bộ đội biên phòng tỉnh, Giám đốc Công an tỉnh, Cục trưởng Cục thuế tỉnh, Cục trưởng Cục Hải quan tỉnh, Giám đốc Kho bạc Nhà nước tỉnh, Giám đốc Ngân hàng nhà nước tỉnh.

- Trưởng các đoàn thể cấp tỉnh, bao gồm: Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội Nông dân tỉnh, Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh tỉnh.

- Bí thư các đảng bộ trực thuộc, bao gồm: Bí thư Đảng ủy Dân chính Đảng (tùy nơi gọi), Bí thư các huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, Bí thư các đảng bộ trực thuộc tỉnh khác,

- Chủ tịch Hội đồng nhân dân các huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh,

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Ứng với mỗi chức danh, Đảng và Nhà nước ta đều có những quy định cụ thể về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực và uy tín, sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm.

Căn cứ vào những chức danh đã được xác định nêu trên, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ là những cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thuộc 06 tỉnh, thành phố Bắc miền Trung, bao gồm: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng

Trị và thành phố Huế. Những đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, xã hội đã làm cho cơ cấu đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh của vùng có những đặc trưng riêng so với những vùng khác.

Về điều kiện tự nhiên, khu vực Bắc Trung Bộ có diện tích 51.452,4 km² chiếm tỷ lệ 15,5% so với tổng diện tích cả nước. Dân số khoảng 11.091.786 người (tỷ lệ 11,3% so với tổng dân số cả nước), bình quân 216 người/km².

Về vị trí địa lý, do nằm trên dải đất dài và hẹp của đất nước, các tỉnh, thành phố khu vực Bắc Trung Bộ lần lượt nối tiếp nhau từ Bắc xuống Nam, phía Đông giáp biển, phía Tây giáp với các tỉnh biên giới của nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào. Ngoài ra, đây là vùng sinh sống đan xen giữa một số dân tộc thiểu số với người Kinh. Những đặc điểm tự nhiên và xã hội này quy định một số đặc trưng trong bộ máy quản lý nhà nước, nó tạo ra sự giống nhau giữa bộ máy của các tỉnh Bắc Trung Bộ và khác với nhiều tỉnh thành ở các vùng khác.

Do có đường biên giới đất liền với nước bạn Lào, nên công tác ngoại vụ, biên giới lãnh thổ quốc gia trở thành công việc quan trọng và thường xuyên, đó là lý do để tất cả 06 tỉnh Bắc Trung Bộ đều có thêm Sở Ngoại vụ. Vì thế, trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, có thêm một chức danh mà nhiều tỉnh không có, đó chính là Giám đốc Sở Ngoại vụ. Hiện nay, chức danh này đang trong quá trình sắp xếp, tinh giản.

Bắc Trung Bộ là nơi cư trú của 25 dân tộc khác nhau (chủ yếu là người Kinh, Thái, Mường, Tày, Mông, Bru - Vân Kiều, ...). Do điều kiện xen canh, xen cư của nhiều dân tộc khác nhau trong một địa bàn, nên công tác dân tộc được đặt ra, cần giải quyết, trên cơ sở đó, có 5/6 tỉnh, thành phố ở Bắc Trung Bộ có Ban Dân tộc. Vì thế, có thêm một chức danh trong lực lượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở vùng này là Trưởng Ban Dân tộc tỉnh. Các tỉnh có thêm chức danh này bao gồm: Thanh Hoá, Nghệ An, Quảng Bình, Quảng Trị, thành phố Huế. Theo xu thế hiện nay, Ban Dân tộc ở các tỉnh cũng đang được sắp xếp lại, vì vậy, chức danh này trong tương lai gần có thể bị tinh giản.

Bên cạnh các chức danh chính thức, một số chức danh tồn tại dưới hình thức kiêm nhiệm, đó là một cách phân công cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các tổ chức, cơ quan; đơn vị thuộc hệ thống chính trị, kinh tế, xã hội ở các nước trên thế giới và Việt Nam. Hiểu theo một cách đơn giản nhất thì kiêm nhiệm chính là việc một người giữ nhiều chức vụ khác nhau. Hình thức kiêm nhiệm là một trong những cách thức tinh giản bộ máy nhà nước, giúp tiết kiệm ngân sách, đồng thời tận dụng được năng lực làm việc của một số cán bộ, công chức, viên chức. Giống như nhiều địa phương trong cả nước, hình thức kiêm nhiệm cũng diễn ra ở các tỉnh Bắc Trung Bộ, tuy nhiên, do điều kiện đặc thù, các chức danh chủ chốt cấp tỉnh có sự kiêm nhiệm khác nhau.

Hình thức kiêm nhiệm phổ biến ở tất cả các tỉnh thành phố trong toàn quốc đó là chức danh Phó Bí thư tỉnh uỷ - Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh. Hai chức danh: Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh và Trưởng Đoàn Đại biểu quốc hội sẽ được hai chức danh: Bí thư tỉnh uỷ và Phó Bí thư thường trực tỉnh uỷ kiêm nhiệm. Ở tỉnh Thanh Hoá, Bí thư Tỉnh uỷ kiêm nhiệm Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, Phó Bí thư thường trực Tỉnh uỷ kiêm nhiệm Trưởng đoàn Đại biểu quốc hội tỉnh; Ba tỉnh, thành phố là Nghệ An, Hà Tĩnh và thành phố Huế, Bí thư Tỉnh uỷ kiêm nhiệm thêm hai chức danh Trưởng Đoàn Đại biểu quốc hội, Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; Hai tỉnh Quảng Bình và Quảng Trị, Bí thư Tỉnh uỷ kiêm nhiệm Trưởng Đoàn Đại biểu quốc hội tỉnh, Phó Bí thư thường trực tỉnh uỷ làm Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh.

Như vậy, do hình thức kiêm nhiệm, số lượng thực tế cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ít hơn số lượng chức danh theo quy định của Trung ương. Từ cuối năm 2024 đến nay, thực hiện chủ trương sắp xếp, tinh gọn bộ máy nhà nước của Đảng, cùng với sự kiện tỉnh Thừa Thiên Huế được nâng cấp lên thành phố trực thuộc trung ương, vì vậy bộ máy cũng như nhân sự chủ chốt các tỉnh hiện nay đang có sự chuyển biến mạnh mẽ. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ sẽ có sự thay đổi lớn về cả số lượng lẫn chất lượng, đặc biệt là sau khi sáp nhập, sắp xếp lại các tỉnh và sau đại hội đảng bộ các tỉnh vào năm 2025.

Lực lượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có những đặc trưng riêng có, ngoài những cán bộ thuộc diện Trung ương luân chuyển, điều động, biệt phái về, còn lại đa số, họ là những cán bộ được sinh ra, trưởng thành từ trong thực tiễn đấu tranh, xây dựng và bảo vệ tổ quốc ở địa phương. Họ mang những nét đặc trưng, tố chất của người miền Trung khu vực Bắc Trung Bộ, bên cạnh những ưu điểm thì cũng tồn tại những hạn chế, khuyết điểm vốn có mang đặc trưng vùng miền. Những điều kiện thuộc về điều kiện tự nhiên, đặc điểm kinh tế (quan hệ sản xuất) quy định ý thức, phong cách tư duy nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng của người cán bộ chủ chốt Bắc Trung Bộ.

2.2.2. Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ - Khái niệm, đặc điểm và tầm quan trọng

2.2.2.1. Khái niệm, đặc điểm

Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ chính là tổng hợp các thuộc tính riêng có về tư duy của đội ngũ này trong việc tạo ra khả năng phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan; thể hiện khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, linh hoạt, sáng tạo; từ đó, có những dự báo, định hướng đúng, đưa ra những quyết định lãnh đạo, quản lý, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, đạt những mục tiêu chiến lược của địa phương, đơn vị, lĩnh vực mà mình phụ trách, phù hợp với quy luật phát triển của khách quan, yêu cầu phát triển của đất nước trong tình hình mới.

Với những nội dung như vậy, năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có những đặc điểm cơ bản được thể hiện trong cả nhận thức cũng như trong hoạt động thực tiễn như sau:

Đối với nhận thức, đó là:

Khả năng phản ánh đúng bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan. Hiện thực khách quan ở đây chính là các điều kiện tự nhiên, thế giới vật chất đang tồn tại hiện hữu; chúng tồn tại, vận động theo những quy luật khách quan. Người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là người phải nhận thức được các lực lượng vật chất, các hoạt động vật chất, các quan hệ vật chất đang hiện hữu, ảnh hưởng trực tiếp đến

lĩnh vực, địa phương của mình đang quản lý như điều kiện tự nhiên, cơ sở vật chất, nhân tố con người và các hoạt động của họ, ... Khả năng này không chỉ dừng ở mức độ nhận thức được – tức là chỉ nhìn thấy, mà còn phải là nhận thức đúng, nghĩa là nhận thức bản chất đối tượng mình đang lãnh đạo, quản lý, nhận biết được những điểm mạnh - điểm yếu, cái chính - cái phụ, tiềm năng – thách thức, những quy luật, nhân tố ảnh hưởng đến sự vận động và phát triển ... Từ những hiểu biết đúng đắn về những yếu tố và mối liên hệ nội tại trong đơn vị, địa phương mà người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh dự đoán được xu hướng vận động, phát triển của ngành, địa phương mình, biết đặt chúng trong xu thế vận động, phát triển chung của vùng, của đất nước và cả thế giới.

Khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, linh hoạt, sáng tạo. Năng lực này ở người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ thể hiện ở khả năng tư duy hệ thống, tư duy toàn diện, có cái nhìn đúng hơn, rộng hơn, xa hơn trong cả không gian lẫn thời gian. Với năng lực này, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh sẽ biết đặt địa phương, đơn vị trong sự vận động, phát triển chung của cả ngành, cả khu vực, cả đất nước, có những quyết định lãnh đạo vừa giải quyết triệt để những vấn đề trước mắt nhưng đảm bảo được sự phù hợp lâu dài trong tương lai, đưa ra được những quyết sách mang tính chiến lược, phù hợp với xu thế phát triển chung. Để có được khả năng đó, tư duy của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây phải có tính sáng tạo, dám vượt qua những khuôn mẫu vốn có, nghĩ đến những cái mới, những cái sẽ xuất hiện trong thời gian sắp tới để từ đó hoạch định hướng đi đúng cho tương lai. Ngoài ra, năng lực tư duy chiến lược thể hiện rõ khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi và điều chỉnh chiến lược kịp thời.

Với tư cách là người cán bộ lãnh đạo, quản lý, năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ còn thể hiện ở khả năng nhận thức sâu sắc được tầm nhìn trong quan điểm, đường lối, chỉ đạo của cấp trên

Đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, cấp trên ở đây chính là Trung ương, Chính phủ, các bộ, ban, ngành của trung ương, các đơn vị lãnh đạo

cấp khu vực như quân khu, vùng, cục, ... các cơ quan này là đơn vị quản lý trực tiếp địa phương, lĩnh vực nơi cán bộ chủ chốt cấp tỉnh công tác.

Tầm nhìn là một trong những yêu cầu cốt lõi về năng lực, phẩm chất của bất cứ cá nhân, tổ chức nào muốn thực hiện thành công các mục tiêu đã đề ra. Tầm nhìn thể hiện mục đích phấn đấu, kết quả cần đạt được trong tương lai, là cơ sở để xác định nhiệm vụ, giải pháp thực hiện. Thông thường, những tổ chức, cơ quan, đơn vị có quy mô lớn luôn đề ra các nhiệm vụ, mục tiêu, giải pháp để lãnh đạo, chỉ đạo các tổ chức, đơn vị cấp dưới thực hiện nhằm đạt được sự vận động nhất quán, thống nhất, đáp ứng xu thế của thời đại, yêu cầu phát triển của tổ chức. Các quan điểm, chỉ đạo đó luôn thể hiện được tầm nhìn xa, trông rộng của các tổ chức cấp trên. Tầm nhìn ở đây không phải là trong thời gian ngắn, không gian chật hẹp mà ở một tương lai xa và tầm ảnh hưởng rộng lớn, vì thế, tầm nhìn luôn gắn với chiến lược, gắn với việc xác định mục tiêu chiến lược, nhiệm vụ chiến lược.

Nhận thức sâu sắc tầm nhìn của tổ chức chính là khả năng tiếp thu đúng đắn, đầy đủ, sáng rõ những nội dung trong đường lối, chỉ đạo của cấp trên về việc đề ra các mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược. Điều này thể hiện năng lực cao của tư duy khi không hiểu sai về bản chất, không hiểu thiếu về nội dung, không hiểu mù mờ, qua loa, đại khái ý tưởng của các tổ chức cấp trên, lãnh đạo của mình.

Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ thể hiện không chỉ ở tầm nhìn của chính chủ thể nhận thức mà còn thể hiện qua khả năng nắm bắt, nhận thức được tầm nhìn của người khác, của tổ chức, cấp trên để điều chỉnh hành vi của cá nhân, đơn vị mình phụ trách phát triển đúng hướng đã đề ra.

Đối với hoạt động thực tiễn, đó là:

Khả năng đưa ra những dự báo, định hướng đúng thông qua việc xây dựng các quyết định lãnh đạo, quản lý; những quyết định này vừa có hiệu quả trong việc thúc đẩy sự phát triển của địa phương, ngành trong hiện tại vừa đề ra được phương hướng, giải pháp cho tương lai.

Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ thể hiện rõ trong việc xây dựng, thông qua các nghị quyết của các đại hội tỉnh đảng

bộ, các nghị quyết của cơ quan, đơn vị mà mình phụ trách. Các nghị quyết này thể hiện được tầm nhìn, dự báo được sự phát triển của thực tiễn địa phương, đơn vị, đồng thời thể hiện được khả năng đề xuất giải pháp để đảm bảo sự phát triển đúng hướng, phù hợp sự vận động của đất nước và quốc tế.

Trong các quyết định lãnh đạo, quản lý có tính chất ngắn hạn, năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ thể hiện ở kết quả đạt được trong phát triển của địa phương, lĩnh vực qua thời gian; việc tránh được những sai lầm do những yếu tố mang tính chủ quan, tầm nhìn hạn hẹp; việc giải quyết dứt điểm những vấn đề đặt ra từ thực tiễn; việc tạo cơ chế, điều kiện thúc đẩy các yếu tố mang tính xu hướng, tích cực cũng như cách khắc phục, hạn chế những vấn đề tiêu cực có thể nảy sinh; việc tìm hướng đi cho địa phương, đơn vị.

2.2.2.2. Tầm quan trọng của năng lực tư duy chiến lược đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là những người làm công tác lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan trong tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Họ là người đứng đầu, phụ trách một tổ chức, đơn vị, phong trào nào đó do bầu cử hoặc chỉ định. Người cán bộ chủ chốt có trách nhiệm đề ra những chủ trương, phương hướng thực hiện, những quyết định phù hợp với đặc thù và có tính chiến lược cho đơn vị mình phụ trách. Cán bộ chủ chốt còn là người định hướng, tổ chức đơn vị, phong trào theo hướng đi cụ thể, điều chỉnh những quyết định phù hợp với sự thay đổi của điều kiện khách quan, kiểm tra việc thực hiện những chủ trương, quyết định, đánh giá, tổng kết mức độ hoàn thành mục tiêu đã đề ra. Để đảm bảo yêu cầu của thực tiễn, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải có năng lực trong lựa chọn phương án và ra quyết định đúng đắn, và khả năng hiện thực hóa quyết định trong thực tiễn một cách hiệu quả. Hai phẩm chất này là biểu hiện của hai khả năng trong tư duy và hành động, trong đó, đối với người cán bộ chủ chốt cấp càng cao thì năng lực tư duy càng thể hiện vai trò quan trọng của mình, nó quyết định đến sự thành công hay thất bại của họ.

Hoạt động lãnh đạo, quản lý là hoạt động mang tính định hướng cao, nhằm điều chỉnh hoạt động của con người đạt tới những mục tiêu đề ra. Tính định hướng đòi hỏi

người lãnh đạo phải có năng lực nhất định về tư duy chiến lược. Bởi lẽ tư duy chiến lược có vai trò rất quan trọng trong định hướng hoạt động lãnh đạo. Hoạt động của người cán bộ lãnh đạo là quá trình tác động, điều khiển giữa chủ thể lãnh đạo với khách thể. Khách thể ở đây là những người dưới quyền và quần chúng nhân dân nhằm đạt được mục tiêu cao nhất trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Hoạt động lãnh đạo có nhiều khâu, nhiều bước, có thể diễn đạt thành: Nắm bắt và xử lý thông tin, ra quyết định, tổ chức lực lượng thực hiện quyết định, tổ chức kiểm tra việc thực hiện quyết định... Tất cả những bước này đều cần tư duy chiến lược.

Trong giai đoạn hội nhập quốc tế, trong quá trình giao lưu, tiếp biến các giá trị vật chất và tinh thần của các nền văn hóa khác, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nếu không tỉnh táo, không giữ vững lập trường, bản lĩnh chính trị sẽ rơi vào lầm đường lạc lối, đề cao những giá trị của chủ nghĩa tư bản, xem nhẹ những thành quả đấu tranh, xây dựng đất nước của nhân dân, cũng như xa rời con đường xã hội chủ nghĩa mà Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã lựa chọn. Với tư cách là người cán bộ chủ chốt ở địa phương, những quyết định trong tư duy cũng như trong hành động thực tiễn sẽ lái con thuyền của địa phương đi chệch hướng, tạo những hậu quả khôn lường. Chính vì vậy, năng lực tư duy chiến lược sẽ giúp họ nhận thức được chân lý, định hướng tư duy, có hành động thực tiễn thiết thực, phù hợp với tiến trình cách mạng.

Trong thực tiễn lãnh đạo quản lý, luôn có những tình huống phát sinh ngoài dự kiến, những công việc bất ngờ, những khó khăn nảy sinh trong quá trình công tác; đối mặt với những vấn đề đó, nếu không có năng lực tư duy chiến lược, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh sẽ rơi vào lạc lối, vụn vặt, “giật gấu vá vai”, “bóc ngắn cắn dài”, lo xử lý những công việc trước mắt, mang tính sự vụ, không tính được vấn đề lâu dài, tư duy mang tính thời cuộc, nhiệm kỳ, ảnh hưởng không chỉ đến cá nhân mà còn cả đến địa phương, cơ quan, đơn vị mà họ phụ trách. Với năng lực tư duy chiến lược, họ cũng tránh được những hạn chế trên.

Qua những điều trên, có thể nhận thấy rằng, không chỉ với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, bất kỳ người cán bộ lãnh đạo quản lý, dù ở cấp nào đều

phải cần đến năng lực tư duy chiến lược. Đây là dạng năng lực cần thiết, có vai trò quan trọng trong cả nhận thức cũng như hoạt động thực tiễn của người cán bộ.

Đối với nhận thức, năng lực tư duy chiến lược sẽ giúp người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nâng cao khả năng nhận thức trước những vấn đề mà thực tiễn đặt ra. Trước tình hình quốc tế nhiều thay đổi, biến động, có nhiều thời cơ nhưng cũng tiềm ẩn các thách thức, rủi ro như hiện nay, sự nhìn nhận, đánh giá đúng các nguy cơ, thách thức nảy sinh từ thực tiễn có vai trò rất quan trọng. Chúng ta có thể thấy những thách thức cơ bản đang đặt ra hiện nay đó là: tính bất ổn định trong mọi khía cạnh với rất nhiều nhân tố mới xuất hiện, bên cạnh đó, những đòi hỏi về sự tương tác trong xã hội ngày càng cao. Điều này dẫn đến khó khăn trong việc xác định bản chất của những nguy cơ, thách thức. Bên cạnh đó, vì là những nhân tố mới, cho nên chưa có bất kỳ hệ thống quy trình, thủ tục và căn cứ nào để giải quyết, trong khi đó, những quy định cũ lại trở nên lạc hậu, bất cập. Vậy, việc xác định được đâu là yếu tố cốt lõi, là cái cơ bản và phải giải quyết những mối quan hệ như thế nào để bảo đảm cho sự phát triển bền vững trước những diễn biến mới? Do vậy, vấn đề về nhận diện bản chất, cùng với đó là những thách thức, đặc biệt là các tính chất mới của chúng trở thành vấn đề cơ bản trong quá trình tư duy. Đây là những yêu cầu tất yếu về mặt nhận thức của người cán bộ chủ chốt, đòi hỏi họ phải vượt lên tư duy thông thường, phải là những người có năng lực tư duy chiến lược.

Tư duy chiến lược cung cấp cho người cán bộ chủ chốt những phương pháp tư duy có tính khái quát cao, tính lôgic chặt chẽ, tính hệ thống, giúp họ có khả năng xem xét, phân tích sự vật, hiện tượng một cách khách quan, toàn diện, linh hoạt, sáng tạo và nhạy bén trước sự vận động, phát triển của những mối liên hệ đa dạng của nó. Năng lực tư duy chiến lược sẽ làm tăng khả năng thu nhận kiến thức, tăng năng lực khái quát hóa tri thức và khả năng vận dụng tri thức vào thực tiễn. Trên cơ sở đó, bản thân tri thức, tư duy của người cán bộ chủ chốt được phát triển, nâng cao, hình thành khả năng tư duy khoa học về những vấn đề chung, tổng thể, có tầm nhìn toàn diện trước những vấn đề đặt ra, thoát khỏi những lối mòn của tư duy cũ, có những sáng

tạo trong tư duy, đồng thời vận dụng nó một cách nhuần nhuyễn trong hoạt động lãnh đạo của mình.

Như vậy, năng lực tư duy chiến lược giúp người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nhận thức ra những cái quan trọng, cốt lõi, chủ yếu trong một đồng hỗn độn nhiều sự kiện, nhận thức được quy luật, cái tất nhiên xuyên qua những cái ngẫu nhiên bề ngoài, nhận thức những quá trình và chiều hướng tương lai của chúng.

Đối với hoạt động thực tiễn, trong bối cảnh công cuộc đổi mới và hội nhập ở nước ta hiện nay, năng lực tư duy chiến lược có vị trí hết sức quan trọng đối với hoạt động lãnh đạo. Những năm qua và đặc biệt thời gian gần đây, tình hình thế giới và khu vực đã có nhiều thay đổi phức tạp, khó lường. Dịch bệnh bùng nổ, thiên tai khốc liệt, chiến tranh nổ ra và sự điều chỉnh chiến lược của các cường quốc đã tạo ra nhiều hệ lụy, bao gồm cả cơ hội lẫn thách thức đối với các nước khác, trong đó có Việt Nam. Trong hoàn cảnh đầy biến động, bất ổn đó, bên cạnh việc phải giữ vững mục tiêu, kiên trì đường lối phát triển đất nước theo đúng định hướng, chúng ta đồng thời triển khai đường lối đối ngoại, chủ động hội nhập một cách tích cực và linh hoạt. Yêu cầu trên tất cả các mặt hoạt động kinh tế, chính trị, văn hóa, ngoại giao ... phải được đẩy mạnh trên cả bình diện song phương lẫn đa phương. Tính chất khó khăn, phức tạp của công cuộc đổi mới hiện nay đặt ra yêu cầu phải có những bước đi thích hợp, đúng đắn, tạo lập sự phát triển quan trọng thông qua những phương pháp khác nhau, bao gồm cả việc đi tắt đón đầu. Thực tiễn đó đặt ra những vấn đề mới đòi hỏi người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phải biết phân tích, lý giải để nhận thức và lãnh đạo quần chúng đạt hiệu quả. Nếu không có năng lực tư duy chiến lược, họ sẽ gặp khó khăn trong công tác lãnh đạo, khó đáp ứng được những đòi hỏi của thời kỳ cách mạng mới hiện nay và trong tương lai. Năng lực tư duy chiến lược sẽ giúp người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nâng cao khả năng tổng kết thực tiễn, tránh rơi vào chủ nghĩa kinh nghiệm, giáo điều, bệnh chủ quan, duy ý chí; giúp họ có tầm nhìn xa trông rộng trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, hoạch định những chính sách cho sự phát triển lâu dài, có các phương án dự phòng nhằm khắc phục những diễn biến

bất lợi bất ngờ đến từ thực tiễn. Tư duy chiến lược giúp cho việc lãnh đạo, quản lý có tính khoa học, tính kế hoạch, tính dự báo và tính định hướng sâu sắc.

Tóm lại, năng lực tư duy chiến lược là năng lực quan trọng để người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ xây dựng được những chiến lược phát triển kinh tế - xã hội mang tính dài hạn cho địa phương, nâng cao được năng lực dự báo, định hướng trong hoạt động lãnh đạo của họ, tạo ra bước tiến vững chắc. Như vậy, năng lực tư duy chiến lược đóng vai trò quan trọng không chỉ đối với hoạt động nhận thức mà cả đối với hoạt động thực tiễn của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực này hiện nay.

2.3. NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM

2.3.1. Thực chất của việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Nâng cao là một khái niệm dùng để chỉ quá trình cải thiện, làm tăng thêm, phát triển thêm, đưa sự vật, hiện tượng lên một tầm cao mới. Điều này có nghĩa là thay đổi một đối tượng theo chiều hướng tốt hơn, từ trình độ thấp lên trình độ cao, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện hơn, từ chưa tốt đến tốt hơn, từ chưa đúng đến đúng hơn, từ chưa toàn diện đến toàn diện và sâu sắc hơn.

Nâng cao năng lực tư duy chiến lược chính là quá trình cải thiện năng lực của tư duy, làm cho năng lực tư duy chiến lược ngày càng cao hơn, hoàn thiện hơn, đáp ứng tốt các yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

Đối với nhận thức, đó chính là quá trình cải thiện và nâng cao khả năng phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan; cải thiện khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, có tính sáng tạo; làm cho quá trình nhận thức được sâu sắc hơn, đầy đủ hơn, tốt hơn, toàn vẹn hơn, khái quát hơn, trọng tâm hơn, tầm nhìn xa hơn.

Từ khả năng nhận thức đó, nâng cao năng lực tư duy chiến lược là nâng cao chất lượng của những dự báo, định hướng nhằm đạt mục tiêu chiến lược trong hoạt động nhận thức cũng như trong hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của

khách quan; nâng cao khả năng xây dựng quyết định mang tầm chiến lược hơn, rõ ràng hơn, tổng thể hơn, hệ thống hơn, hiệu quả hơn.

Đối với người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, nâng cao năng lực tư duy chiến lược với mục đích làm cho năng lực này càng phát triển tốt hơn, toàn diện hơn, là cơ sở để xây dựng những quyết định lãnh đạo, quản lý, ... thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội ở cấp tỉnh.

Năng lực tư duy chiến lược là một dạng năng lực thuộc về chủ quan, nó bao gồm trình độ tư duy chiến lược và các kỹ năng, khả năng vận dụng, phát huy trình độ đó vào thực tiễn hoạt động thông qua hành vi của con người. Do vậy, năng lực này có mối quan hệ biện chứng với trình độ tư duy của chủ thể. Muốn nâng cao năng lực tư duy thì phải nâng cao các yếu tố vốn có của nó, đó là nâng cao trình độ tư duy, nâng cao sức mạnh của tư duy, nâng cao khả năng kết hợp giữa cái chủ quan và cái khách quan của tư duy để tạo thành sức mạnh giúp mỗi cá nhân đạt được mục tiêu đề ra.

Năng lực tư duy chiến lược là sự tổng hợp những phẩm chất tâm lý, sinh lý và trí tuệ của chủ thể, là sự thống nhất biện chứng giữa vốn tri thức hiện có và việc nắm vững, vận dụng sáng tạo, nhuần nhuyễn các tri thức khoa học, khả năng tổng kết thực tiễn cũng như những thao tác tư duy logic thích hợp nhằm phản ánh đúng đắn hiện thực khách quan, đưa ra những dự báo, định hướng cho tương lai cho các đối tượng mà chủ thể hướng tới để nghiên cứu, giải quyết.

Đặc trưng của tư duy chiến lược nằm ở khả năng tư duy có tính sáng tạo, tầm nhìn xa trông rộng, tính vượt trước nhằm đưa ra những dự báo chính xác xu hướng vận động trong tương lai về vấn đề mà chủ thể đang hướng tới để tìm hiểu, cải tạo. Năng lực tư duy chiến lược còn được thể hiện qua khả năng nhìn nhận, đánh giá đối tượng một cách sâu sắc, từ đó, vạch ra các chính sách, kế hoạch hành động nhằm định hướng phát triển cho tương lai trong thời gian dài hạn, đem lại kết quả như mong muốn, phù hợp với xu hướng vận động, biến đổi của thực tiễn khách quan. Vì thế, người có năng lực tư duy chiến lược càng cao thì các nhận định, phán đoán, dự báo về sự vận động, biến đổi của các sự vật, hiện tượng càng chính xác. Từ đó, những

chủ trương, quyết sách được đưa ra sẽ càng phù hợp với những sự vận động, biến đổi, phù hợp với quy luật khách quan. Với những ý nghĩa trên, thực chất của nâng cao năng lực tư duy chiến lược là cần phải bảo đảm nâng cao được năng lực tư duy ở tất cả những yếu tố đặc trưng của nó, đó là:

Thứ nhất, nâng cao năng lực phản ánh của tư duy. Nâng cao năng lực phản ánh của tư duy để phản ánh đúng bản chất của sự vật. Mọi sự vật, hiện tượng sẽ được phản ánh một cách đầy đủ, sâu sắc, khách quan, đúng như cái nó hiện có. Năng lực này giúp con người tránh được cách nhìn nhận mang tính phiến diện, hình thức, hời hợt, bên ngoài, tránh những sai lầm vốn có của nhận thức khi chịu sự chi phối của những hạn chế mang tính chủ quan. Khi nắm được bản chất của hiện thực khách quan, con người sẽ nắm được quy luật, xu hướng vận động của nó, dự đoán được tương lai, hướng phát triển của hiện thực. Nâng cao năng lực phản ánh của tư duy là một quá trình quanh co, phức tạp, đó là quá trình phát triển trong nhận thức đi từ cái chưa biết đến biết, biết ít đến biết nhiều, từ sai đến đúng, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện, sâu sắc, chính xác hơn.

Thứ hai, nâng cao tầm nhìn xa trông rộng của tư duy. Nâng cao tầm nhìn xa, trông rộng của tư duy là quá trình cải thiện tầm nhìn hạn hẹp của tư duy về cả không gian lẫn thời gian, giúp chủ thể tránh được lối tư duy nhiệm kỳ, trước mắt chỉ thấy được cái ngắn hạn mà không thấy được trong lâu dài. Tầm nhìn xa trông rộng phải được hiểu trong cả không gian và thời gian, tức là chủ thể nhận thức phải có được cái nhìn mang tính hệ thống, toàn diện trước mọi vấn đề. Chủ thể phải luôn đặt đối tượng mà mình hướng tới vào trong không gian rộng mở để xem xét, đối chiếu trong mối quan hệ tương quan với cả trong quá khứ và cả tương lai để xác định chính xác trạng thái tồn tại của đối tượng với đầy đủ những thuận lợi và khó khăn, ưu điểm và khuyết điểm, thời cơ và cả thách thức mà nó đang đối diện.

Trong hoạt động nhận thức cũng như trong hoạt động thực tiễn, yêu cầu chủ thể phải xem xét, đánh giá một cách toàn diện, xuất phát từ nhiều mặt, nhiều mối liên hệ. Nhận thức sự vật trong quá trình vận động, trong xu hướng chung là sự phát triển, phân tích nó được cấu thành từ những bộ phận, yếu tố nào, với những mối quan hệ

tương tác, ràng buộc nào, từ đó, phát hiện ra những thuộc tính cơ bản, thuộc tính chung của đối tượng nghiên cứu. Làm được điều này sẽ giúp chủ thể hạn chế hoặc tránh được sự phiến diện, một chiều, siêu hình, máy móc trong nhận thức cũng như trong xử lý các tình huống nảy sinh từ thực tiễn. Nhờ đó, tạo ra khả năng nhận thức đúng đắn được sự vật, hiện tượng như bản thân trong thực tế vốn có. Đây chính là cơ sở, căn cứ giúp con người có thể xử lý chính xác, hiệu quả đối với những vấn đề do thực tiễn đặt ra. Năng lực tư duy chiến lược không cho phép giới hạn đối tượng nghiên cứu ở một phương diện nào đó mà cần bóc tách được cả những hiện tượng bề mặt, hình thức bên ngoài để nhận thức thấu đáo bản chất nội tại của sự việc, thực chất sự vận động, thay đổi và xu thế phát triển của đối tượng. Cần phải gạt bỏ được cách nhìn nhận phiến diện mới đảm bảo được tính chính xác, có được cái nhìn toàn diện là một trong những yếu tố cơ bản để có được năng lực tư duy chiến lược.

Thứ ba, nâng cao tính linh hoạt, sáng tạo của tư duy. Năng lực tư duy chiến lược phải được thể hiện bằng tư duy mang tính vượt trước, sáng tạo, tức là phải vượt qua những cái sẵn có, nghĩ được cái mà người ta chưa nghĩ tới, nghĩ đến cái mà hiện thực chưa có. Với tư duy sáng tạo, chủ thể phải gạt bỏ được những ảnh hưởng và sự ràng buộc của các quan niệm truyền thống, những chế định, lối tư duy lạc hậu, khô cứng để đối diện với cái mới, phát hiện ra những vấn đề mới nhằm đề xuất ra những con đường, hướng đi mới. Năng lực sáng tạo của con người là vô hạn, ai cũng có khả năng sáng tạo, nhưng vì nhiều lý do khác nhau mà không phải ai cũng dám hiện thực hóa những ý tưởng sáng tạo của mình để áp dụng vào thực tế. Chính sự e ngại đó đã trở thành rào cản cho tư duy sáng tạo, và nếu không vượt qua những rào cản đó thì sẽ không có được năng lực tư duy chiến lược. Để có được tư duy sáng tạo, chủ thể cần biết gạt bỏ, khắc phục và vượt qua lối tư duy sáo mòn, cũ kỹ, vượt qua những yếu tố bảo thủ, lạc hậu - lực cản của tư duy sáng tạo. Tư duy kinh nghiệm với niềm tin vững chắc vào những kinh nghiệm sẵn có sẽ dễ dẫn tới sự bảo thủ, ỷ lại, đây sẽ là lực cản to lớn đối với tư duy sáng tạo. Để phát huy được tính sáng tạo của tư duy thì cần phải vượt qua được nỗi lo về sự thất bại. Các cách làm mới, cách nghĩ mới thường phải đối mặt với nhiều rủi ro và xác suất cho sự thất bại cao. Thế nên, nhiều người

đã chọn cách an toàn là cứ làm theo kinh nghiệm sẵn có, không dám đổi mới. Chính vì có những suy nghĩ như vậy nên sẽ khiến chủ thể dễ trở nên nhát gan, lười biếng, không dám khám phá, thử thách những cái mới, dần dần tư duy sáng tạo sẽ bị thui chột.

Trong bối cảnh đất nước đang vận động, biến đổi, phát triển không ngừng hiện nay thì tính sáng tạo trở thành linh hồn cho sự tiến bộ của một dân tộc, động lực để một quốc gia phát triển. Nâng cao tính sáng tạo của tư duy chính là phải biết xóa bỏ lối tư duy bảo thủ, trì trệ, ngại đổi mới. Cùng với sự vận động của thực tiễn, tính sáng tạo của tư duy cũng phải luôn luôn thay đổi, không có giới hạn cuối cùng. Tư duy chiến lược không phải là lối tư duy bó hẹp, nhốt mình trong các cái cũ, cái đã qua, vì thế, yêu cầu về tính sáng tạo của tư duy là không thể thiếu trong năng lực tư duy chiến lược. Trong giai đoạn hiện nay, chính những yêu cầu về đổi mới, sáng tạo để đất nước phát triển nhanh và bền vững cũng phần nào thể hiện được tầm tư duy chiến lược của Đảng ta.

Thứ tư, nâng cao năng lực dự báo, định hướng sự vận động của hiện thực. Năng lực tư duy chiến lược phải được thể hiện qua khả năng dự báo, phán đoán đúng xu hướng vận động, phát triển của sự vật, hiện tượng và của thực tiễn, từ đó đề ra những định hướng đúng cho sự thay đổi, phát triển trong tương lai. Tương lai ở đây không chỉ dừng ở ngày mai, ở cái nhìn ngắn hạn, trước mắt, mà đó là tương lai xa, khẳng định được tầm nhìn có tính dài hạn. Người có tầm nhìn xa sẽ biết cách đề ra những kế hoạch mang tính dài hạn và có phương hướng giải quyết thấu đáo cho kế hoạch đó. Còn với những người không có tầm nhìn xa trông rộng, với cách làm việc theo kiểu “bóc ngắn cắn dài”, “nước tới chân mới nhảy” thì sẽ khó có được sự vượt trước, đề ra được hướng phát triển cho tương lai. Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được thể hiện qua việc hoạch định đường lối, chính sách mang tính lâu dài, chứ không chỉ dừng ở việc lập kế hoạch, sách lược ngắn hạn, do vậy, đòi hỏi ở họ tầm nhìn rộng và xa, dự báo một cách sáng tạo nhưng phải căn cứ trên những tiền đề hiện thực, những quyết sách của họ phải quy tụ được sự đồng tình, ủng hộ rộng rãi của quần chúng nhân dân.

Trong quá trình hoạt động, thực tế sẽ tạo ra nhiều thời cơ, thuận lợi cũng như đặt ra những khó khăn, thách thức buộc con người phải trực tiếp đối diện và giải quyết chúng. Để ứng phó có hiệu quả với những khó khăn, thách thức đang đặt ra từ hiện thực khách quan, chủ thể phải có năng lực dự báo những khả năng thay đổi của đối tượng nhằm vạch ra hướng đi cần thiết, phù hợp trong tương lai. Bên cạnh đó, dự báo để xây dựng được trước những phương án dự phòng, thích ứng với cả những khả năng biến đổi ngoài dự tính, ngoài mong muốn. Nâng cao năng lực dự báo tốt sẽ giúp cho chủ thể nâng cao khả năng nắm bắt được thời cơ, chủ động đề ra cách đi tắt, đón đầu hợp quy luật, nâng cao tính hiệu quả, góp phần đưa đất nước phát triển nhanh chóng, hòa nhập kịp với sự phát triển chung của thế giới.

Thứ năm, nâng cao chất lượng xây dựng quyết định lãnh đạo, quản lý. Xây dựng quyết định là sản phẩm trí tuệ của nhà lãnh đạo, quản lý nhằm định ra chương trình, tính chất hoạt động của tổ chức để giải quyết các vấn đề phát sinh trong tổ chức trên cơ sở hiểu biết về hiện trạng và các thông tin liên quan về vấn đề cần giải quyết. Đây là công việc thường xuyên, nhiệm vụ chính yếu của nhà lãnh đạo, là tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả, uy tín, năng lực lãnh đạo của người cán bộ.

Các quyết định do người lãnh đạo xây dựng trên cơ sở thực tiễn, hướng vào các đối tượng và có mục đích cụ thể, do đó, chúng có ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức. Quyết định hợp lý được đưa ra kịp thời sẽ tạo điều kiện cho tổ chức tận dụng được cơ hội hoặc ngăn ngừa các rủi ro có thể xảy ra. Ngược lại một quyết định không hợp lý sẽ đem lại những điều bất lợi cho tổ chức thậm chí kìm hãm sự phát triển của tổ chức. Các quyết định phải có tính định hướng cao, luôn hướng tới tương lai. Tổ chức có đi đúng hướng hay không phụ thuộc vào các quyết định của người lãnh đạo.

Nâng cao năng lực tư duy chiến lược chính là giúp người lãnh đạo nhận thức đúng đắn hơn vấn đề, xây dựng được những quyết định đúng đắn, giải quyết được những vấn đề đặt ra từ thực tiễn, cũng như có thể giải quyết những vấn đề phát sinh trong tương lai. Năng lực này giúp nhà lãnh đạo có thể dự đoán về tương lai, có niềm tin vào các dự báo đó, và có quyết tâm thực hiện những nhiệm vụ do mình đặt ra. Vì thế, hoạt động lãnh đạo, quản lý sẽ đúng đắn và hiệu quả hơn.

2.3.2. Phương thức nâng cao năng lực tư duy chiến lược đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Nâng cao năng lực tư duy chiến lược là yêu cầu cấp thiết đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, cần thực hiện đồng bộ nhiều phương thức khác nhau, cụ thể:

Bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng tư duy chiến lược

Năng lực tư duy chiến lược đòi hỏi cần có những kiến thức cần thiết và cả kỹ năng vận dụng những kiến thức đó vào trong thực tiễn, vì vậy, nâng cao năng lực tư duy chiến lược cần thiết phải nâng cao kiến thức và kỹ năng tư duy chiến lược thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng cũng tự rèn luyện của bản thân. Vấn đề này đòi hỏi người cán bộ phải được đào tạo, bồi dưỡng những nội dung sau:

- Đào tạo chuyên sâu về tư duy chiến lược: Hiện nay, nội dung tư duy chiến lược đã có trong những chương trình bồi dưỡng, rèn luyện cho đối tượng là cán bộ cấp chiến lược. Tuy nhiên, đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thì chưa có chương trình đào tạo, bồi dưỡng nào mang tính chuyên sâu. Vậy nên, trong các nội dung đào tạo, bồi dưỡng riêng cho đội ngũ cán bộ này, ngoài các phân học góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ nhận thức nói chung, cần có những nội dung đào tạo mang tính chuyên sâu về tư duy chiến lược. Ngoài ra, cần tổ chức các khóa học về quản trị chiến lược, phân tích tình huống, hoạch định chính sách, ... Những nội dung này trực tiếp trang bị kiến thức, kỹ năng về tư duy chiến lược cho người cán bộ, giúp họ có tiền đề để áp dụng vào thực tiễn công tác ở địa phương.

- Học tập kinh nghiệm thực tiễn: Việc công tác lâu dài trong môi trường tại địa phương làm giới hạn tầm nhìn của người lãnh đạo chủ chốt, vì vậy muốn nâng cao tầm nhìn, cần thiết cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được học tập kinh nghiệm ở bên ngoài, giúp họ tiếp cận những mô hình tốt, những kinh nghiệm hay từ địa phương, đơn vị khác, từ đó đem về ứng dụng vào địa phương của mình. Việc được tiếp cận các mô hình lãnh đạo, quản trị chiến lược hiệu quả trong và ngoài nước là

nguồn kiến thức quý giá để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nâng cao năng lực của mình, giúp họ có cơ sở, động lực để ứng dụng vào thực tiễn của mình.

- Tăng cường kỹ năng phân tích và dự báo: Tăng cường kỹ năng phân tích chính là cách thức để giúp cán bộ chủ chốt nhận thức đúng đắn, sâu sắc vấn đề. Từ những dữ liệu từ thực tiễn, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải nắm bắt, tổng hợp, xử lý. Nếu phân tích chính xác – tức là nhận thức được bản chất, nắm được quy luật chi phối sự vận động và phát triển - thì đó chính là cơ sở để dự báo được sự thay đổi và có những định hướng đúng đắn. Để nâng cao kỹ năng này, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần được bồi dưỡng cập nhật các phương pháp phân tích dữ liệu, xu hướng phát triển để nâng cao khả năng nhận thức hiện thực và dự báo tương lai.

- Bồi dưỡng kiến thức chủ nghĩa Mác - Lênin: Thế giới quan duy vật biện chứng và phương pháp luận biện chứng duy vật là những nội dung quan trọng góp phần nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Thế giới quan duy vật biện chứng giúp người cán bộ chủ chốt có tầm nhìn xa, trông rộng, bao quát, thấy được cái lâu dài, tổng thể, chiến lược, cuối cùng, không sa vào những cái vụn vặt, nhỏ nhặt, trước mắt.

Thế giới quan duy vật biện chứng củng cố cho cán bộ chủ chốt cơ sở niềm tin khoa học vào chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thế giới quan duy vật biện chứng giúp người cán bộ chủ chốt có căn cứ khoa học, có niềm tin sâu sắc, có phương pháp luận khoa học hiện thực hóa được đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào lĩnh vực mà mình phụ trách một cách khách quan và sáng tạo trên cơ sở khoa học, thực tiễn.

Thế giới quan duy vật biện chứng giúp người cán bộ chủ chốt có cái nhìn khách quan, khoa học, biện chứng về tự nhiên, lịch sử, xã hội, tư duy của con người, trên cơ sở đó có căn cứ khoa học để xác định mục tiêu, nhiệm vụ, con đường, biện pháp, cách thức thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý được giao phó.

Thế giới quan duy vật biện chứng giúp người cán bộ chủ chốt có nhân sinh quan tích cực, trên cơ sở đó có căn cứ, niềm tin xây dựng, rèn luyện đạo đức cách mạng

của mình. Có thể nói, thế giới quan duy vật biện chứng giúp người cán bộ lãnh đạo, quản lý rèn luyện đạo đức cá nhân, nâng cao trình độ tri thức, sự hiểu biết; trau dồi kỹ năng, phương pháp lãnh đạo, quản lý góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Phương pháp luận biện chứng duy vật giúp cán bộ chủ chốt nhận thức đúng đắn, khoa học. Giúp họ xác định được bản chất của vấn đề, không bị ảnh hưởng bởi những yếu tố chủ quan, phiến diện; đánh giá tình hình trên cơ sở khách quan, toàn diện, có sự phân tích kỹ lưỡng về các mối quan hệ; nhận thức rõ xu thế phát triển, dự báo chính xác các biến động để có giải pháp phù hợp.

Phương pháp luận biện chứng duy vật giúp người cán bộ chủ chốt nâng cao hiệu quả hoạt động thực tiễn. Giúp họ ra quyết định khoa học: Tư duy biện chứng giúp cán bộ đưa ra quyết sách đúng đắn, phù hợp với thực tiễn địa phương; xử lý vấn đề linh hoạt: Khi đối mặt với khó khăn, cán bộ có thể nhìn nhận vấn đề từ nhiều góc độ, tìm ra giải pháp hiệu quả nhất; định hướng chiến lược dài hạn: Không chỉ giải quyết vấn đề trước mắt mà còn tính toán đến tác động lâu dài của chính sách.

Phương pháp luận biện chứng duy vật giúp người cán bộ chủ chốt thúc đẩy tư duy đổi mới, sáng tạo. Giúp học tránh bảo thủ, rập khuôn mà luôn tìm kiếm giải pháp cải tiến, nâng cao hiệu quả công việc; tạo ra những đột phá trong quản lý, điều hành nhờ cách tiếp cận khoa học, biện chứng; biết cách vận dụng kinh nghiệm, bài học từ quá khứ để phát triển trong điều kiện mới.

Tăng cường thực tiễn, trải nghiệm thực tế

Chủ nghĩa Mác - Lênin đã khẳng định, thực tiễn là nguồn gốc, cơ sở, là mục đích, động lực của nhận thức, đồng thời là tiêu chuẩn để kiểm tra tính đúng đắn của nhận thức. Muốn hoạt động nâng cao năng lực tư duy chiến lược thực tế, hiệu quả thì người thầy tốt nhất chính là thực tiễn. Trong thực tiễn công tác của người cán bộ chủ chốt, họ sẽ kiểm tra được tri thức của mình, có những điều chỉnh thích hợp với từng điều kiện, hoàn cảnh của địa phương, đơn vị.

Trên thực tế, tri thức khoa học, lý luận được xây dựng trên những kinh nghiệm thực tiễn, nhưng vì đó là những vấn đề lý luận chung, mang tầm bao quát, trong khi đó, thực tiễn lại phong phú, đa dạng, nó thay đổi qua thời gian, không gian, nó phụ

thuộc vào hoàn cảnh lịch sử nhất định. Vì vậy, có những lý luận, tri thức khoa học nhưng khi áp dụng vào mỗi điều kiện cụ thể lại không phù hợp. Chính vì vậy, thực tiễn mới là môi trường giáo dục thực tế nhất. Người cán bộ chủ chốt sau khi được trang bị những kiến thức chuyên môn, những tri thức lý luận cần được đưa vào thực tiễn, “bơi” trong thực tiễn để rèn luyện chính mình. Thực tiễn chính là môi trường kiểm nghiệm, bồi dưỡng, rèn luyện và nâng cao năng lực tư duy chiến lược tốt nhất cho người cán bộ chủ chốt.

Tăng cường thực tiễn cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thông qua các chính sách, đề án luân chuyển, điều động cán bộ của Trung ương hoặc địa phương. Thông qua các chương trình này, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được trải qua nhiều vị trí, lĩnh vực khác nhau để tích lũy kinh nghiệm quản lý đa chiều, hình thành tư duy hệ thống, tổng thể. Bên cạnh đó, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần thực hiện các đề án thực tiễn: Giao nhiệm vụ xây dựng, triển khai các chiến lược phát triển địa phương để nâng cao tư duy chiến lược qua thực tế. Ngoài ra, họ cần được tạo cơ hội giao lưu, học hỏi qua việc tổ chức hội thảo, hội nghị với các chuyên gia, nhà quản lý giàu kinh nghiệm.

Định hướng chiến lược cá nhân và tổ chức

Định hướng chiến lược là quá trình nghiên cứu, phân tích, xây dựng kế hoạch và xác định hướng đi mang tính dài hạn mà cá nhân, tổ chức phải tuân thủ. Mục đích của quá trình này là giúp con người thống nhất về mục tiêu chung và hành động, tuân thủ kế hoạch đặt ra. Khi đã được định hướng, cá nhân, tổ chức sẽ dễ dàng và thực hiện nhanh chóng mà không cần phải loay hoay tìm tòi, thử nghiệm. Muốn nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, cần có sự định hướng từ các cơ quan, tổ chức cấp trên. Định hướng đó phải ở tầm chiến lược, tức là phải chỉ ra được mục tiêu, nhiệm vụ, phương pháp để đạt được những kết quả trong tương lai, giúp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có những nhận định ban đầu về mục tiêu, nhiệm vụ mình cần đạt được. Vì thế, năng lực tư duy họ sẽ được nâng tầm cao hơn, xa hơn, đạt đến tầm chiến lược.

Việc xây dựng định hướng chiến lược phải gắn với thực tiễn địa phương: Đảm bảo cán bộ hiểu rõ đặc điểm kinh tế - xã hội, chính trị, văn hóa của tỉnh để đưa ra

quyết sách phù hợp. Ngoài ra, cần tạo cơ chế giám sát và phản hồi nhằm đánh giá thường xuyên về năng lực tư duy chiến lược của cán bộ, để điều chỉnh kịp thời.

Một trong những nhân tố quyết định đến hiệu quả của hoạt động nâng cao năng lực tư duy chiến lược đó chính là xuất phát từ bản thân người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Họ vừa là đối tượng vừa là chủ thể của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của chính mình. Để làm tốt điều đó, yêu cầu người cán bộ phải:

Thứ nhất, bản thân người cán bộ phải tự ý thức việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược trước những thay đổi của thực tiễn, trước những đòi hỏi của quá trình đổi mới mà người cán bộ phải biết thay đổi mình, nâng cao năng lực nói chung để đáp ứng nhu cầu của thời đại. Nếu không chịu rèn luyện, nâng cao thì họ sẽ trở nên lạc hậu, bảo thủ, trì trệ; những quyết định của họ sẽ tác động tiêu cực đến địa phương, lĩnh vực mà mình phụ trách. Vì vậy, người cán bộ phải tự nhận thức, tự đánh giá trung thực về năng lực của mình, nhận thức về những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn mà đặt cho mình những mục tiêu để tự bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao năng lực nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng.

Thứ hai, ngoài việc được đào tạo qua trường lớp, qua các chương trình tập huấn, bồi dưỡng, qua thực tiễn công tác, bản thân người cán bộ phải biết chủ động rèn luyện bản thân, không trông chờ, ỷ lại vào các chương trình, trường lớp, cơ quan, đơn vị mà mình đã được học. Họ phải biết chủ động tìm tòi, học hỏi từ những tài liệu, qua kinh nghiệm của người đi trước, học hỏi từ đồng chí, đồng nghiệp, những người lãnh đạo ở các đơn vị, địa phương khác.

Nâng cao năng lực tư duy chiến lược thông qua quá trình tự rèn luyện bồi dưỡng của cán bộ, muốn, cán bộ có ý thức tự rèn luyện, cần phải nâng cao trách nhiệm cá nhân: có cơ chế khuyến khích cán bộ tự học, tự nghiên cứu, nâng cao năng lực bản thân.

Cải thiện môi trường làm việc và cơ chế, chính sách hỗ trợ

Môi trường làm việc tác động lớn đến việc thể hiện cũng như phát triển năng lực tư duy chiến lược. Môi trường làm việc thuận lợi sẽ giúp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nâng cao năng lực của mình. Cải thiện môi trường làm việc tạo điều kiện cho việc

nâng cao năng lực nói chung. Việc cải thiện môi trường làm việc bao gồm việc nâng cấp các yếu tố vật chất, tinh thần và văn hóa trong tổ chức, cơ quan, đơn vị nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho cán bộ làm việc hiệu quả, phát triển bản thân và gắn bó lâu dài với tổ chức. Cải thiện môi trường làm việc bao gồm các khía cạnh sau:

- Cải thiện điều kiện làm việc vật chất: làm cho không gian làm việc trở nên thoải mái, trang thiết bị hiện đại, có không gian thư giãn, không khí trong lành.

- Xây dựng văn hóa công sở theo hướng tích cực: khuyến khích sự minh bạch, sáng tạo, cởi mở, tôn trọng sự công bằng và tạo điều kiện cho tất cả mọi người đều có cơ hội phát triển.

- Khuyến khích tư duy sáng tạo và đổi mới: Khuyến khích tư duy phản biện: Tạo môi trường thảo luận mở, đa chiều để cán bộ rèn luyện khả năng lập luận, phân tích vấn đề; Thúc đẩy tinh thần đổi mới: Xây dựng văn hóa sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, thử nghiệm các mô hình quản lý mới; Ứng dụng công nghệ thông tin: Sử dụng các công cụ hỗ trợ ra quyết định, dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) để nâng cao hiệu quả tư duy chiến lược.

Việc người cán bộ chủ chốt có được đào tạo, bồi dưỡng hay được thử nghiệm, thực tế cơ sở hay không ngoài sự nỗ lực, chủ động của người cán bộ chủ chốt thì phần quan trọng lại ở cơ chế quản lý họ.

Thứ nhất, phải có cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cho người cán bộ chủ chốt, tạo điều kiện cho họ được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, giúp họ nâng cao năng lực tư duy chiến lược của mình.

Thứ hai, có cơ chế, chính sách trong tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp, hiện đại, luôn tạo điều kiện để người cán bộ chủ chốt có cơ hội thử thách, rèn luyện chính mình. Dân chủ hóa đời sống xã hội và hoạt động lãnh đạo chính là việc tạo môi trường làm việc hiện đại, khoa học, giúp người cán bộ chủ chốt phát huy tính năng động tích cực của cá nhân, hạn chế những vấn đề mang tính tư duy cục bộ, gia trưởng, nhiệm kỳ. Ngoài ra, phải có cơ chế luân chuyển cán bộ thích hợp để rèn luyện cán bộ, giúp cán bộ chủ chốt có tầm nhìn bao quát nhiều lĩnh vực, nhiều địa phương, nói cách khác là có cái nhìn rộng hơn, xa hơn, đó chính là tư duy chiến lược.

Thứ ba, có cơ chế, chính sách trong việc hỗ trợ tài liệu, công cụ, phương tiện làm việc, nghiên cứu và học tập để cán bộ có điều kiện nâng cao năng lực tư duy chiến lược. Làm việc hay học tập đều phải cần có những yếu tố vật chất phụ trợ, nếu chất lượng phương tiện hỗ trợ càng tốt thì hiệu quả lao động, học tập càng cao.

Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là một quá trình liên tục, đòi hỏi sự kết hợp giữa đào tạo, trải nghiệm thực tế và đổi mới tư duy. Thông qua các phương thức trên, đội ngũ cán bộ có thể phát triển tư duy chiến lược sắc bén, từ đó đưa ra những quyết sách đúng đắn, góp phần vào sự phát triển bền vững của địa phương.

2.3.3. Những yếu tố tác động đến nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ

2.3.3.1. Điều kiện tự nhiên, tình hình kinh tế - xã hội tại địa phương

Khi nói đến năng lực lãnh đạo, quản lý, không thể không nói đến các yếu tố thuộc tư duy. Những yếu tố này lại không thể không chịu ảnh hưởng của điều kiện sinh sống của con người, trước hết là điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế - xã hội.

Tự nhiên

Dưới góc độ triết học, điều kiện tự nhiên, hoàn cảnh địa lý có ảnh hưởng rất lớn đến việc hình thành cũng như sự phát triển tư duy, ý thức của con người nói chung. Điều đó cũng có nghĩa là nó có ảnh hưởng rất lớn đến tư duy cũng như việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Khu vực Bắc Trung Bộ là phần lãnh thổ phía Bắc của miền Trung Việt Nam, kéo dài từ tỉnh Thanh Hóa đến phía Bắc đèo Hải Vân gồm 06 tỉnh, thành phố: Thanh Hoá, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và thành phố Huế. Về vị trí địa lý, phía Bắc giáp với ba tỉnh Sơn La, Hòa Bình và Ninh Bình; phía Nam giáp thành phố Đà Nẵng và tỉnh Quảng Nam; phía Đông là Vịnh Bắc bộ trải dài trên 632,04 km theo chiều Bắc – Nam; phía Tây có đường biên giới dài 1.251,84 km giáp với 6 tỉnh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào là Houaphanh, Borikhamxay; Khammouan, Savannakhet, Saravane, Sekong. Tổng diện tích toàn vùng 51.452,4 km², chiếm khoảng 15,5% diện tích cả nước. Trong đó, Nghệ An là tỉnh có diện tích 16.486,5

km² (lớn nhất Việt Nam) có đường biên giới với Lào dài 419 km, cũng là tỉnh có đường biên giới trên bộ dài nhất Việt Nam, tỉnh Quảng Trị có diện tích nhỏ nhất 4.739,8 km² với dân số ít nhất là 639.414 người.

Vùng Bắc Trung Bộ hẹp về bề ngang, nhưng lại trải dài trên nhiều vĩ độ kéo dài theo phía đông của dãy Trường Sơn. Cấu trúc địa hình phức tạp, bị chia cắt mạnh theo hướng Đông – Tây, phân bố theo hướng Tây Bắc - Đông Nam, hướng chính này quyết định rất lớn đến các điểm đặc biệt, luôn có những biến động của khí hậu khu vực.

Điều kiện khí hậu ở đây khá khắc nghiệt, là vùng chuyển tiếp giữa hai miền khí hậu là cận nhiệt đới gió mùa và nhiệt đới gió mùa, chịu ảnh hưởng trực tiếp của đới khí hậu nhiệt đới ẩm gió mùa, nắng lắm, mưa nhiều. Ở vùng này khí hậu khắc nghiệt, chịu hậu quả nặng nề của gió Tây Nam khô nóng và gió Đông Bắc lạnh ẩm, khí hậu biến động mạnh, thời tiết diễn biến thất thường, vì vậy trong sản xuất và đời sống người dân gặp không ít khó khăn. Bắc Trung Bộ cũng là nơi hứng chịu nhiều thiên tai nhất như bão, tố lốc, lũ lụt, hạn hán, ... cũng như các hình thái thời tiết cực đoan khác so với các vùng còn lại trong cả nước.

Một trong những đặc điểm tự nhiên của Bắc Trung Bộ chính là tỉnh nào cũng địa hình bờ biển, núi cao, gò đồi và đồng bằng. Tài nguyên khoáng sản của vùng khá đa dạng và phong phú, nhiều mỏ có trữ lượng lớn phù hợp phát triển công nghiệp xây dựng, giao thông, khai khoáng: đá vôi (Thanh Hoá), đất sét, cao lanh, cát thủy tinh (Quảng Bình, Quảng Trị, Huế), than bùn, titan (Quảng Trị, Hà Tĩnh), vàng (Quảng Trị, Huế), sắt (Hà Tĩnh), thiếc (Nghệ An), ... Tuy nhiên, phần lớn các mỏ có trữ lượng không lớn, phân bố rải rác, khó khai thác tập trung với quy mô lớn.

Vùng đồng bằng ven biển có diện tích đất canh tác phục vụ sản xuất nông nghiệp và nuôi trồng thủy sản, ngoài ra còn có vùng đầm phá rộng lớn tập trung chủ yếu ở phía đông tỉnh Thừa Thiên Huế. Đặc điểm chung là các đồng bằng thường nằm ở hạ lưu các con sông chính. Các sông ở đây thường ngắn và dốc, chảy từ Tây sang Đông, độ phù sa thấp, vì thế vùng đồng bằng ở đây có diện tích nhỏ hẹp, độ dinh dưỡng thấp. Bên cạnh đó, đây cũng nơi tập trung phần đông dân cư sinh sống, nên diện tích

đất dành cho canh tác, sản xuất nông nghiệp vốn đã ít, nay còn bị chia xẻ nhỏ lẻ và cằn cỗi. Đất cát ven biển chịu ảnh hưởng nhiều của gió mùa nên không thuận lợi cho canh tác cây trồng, trong khi đó thì nuôi trồng thủy sản ở đây còn manh mún, phụ thuộc nhiều vào thời tiết, trình độ thâm canh của người dân không cao.

Với các đặc điểm của điều kiện tự nhiên làm cho con người ở đây, một khi ở trình độ sản xuất kém, nên phải phụ thuộc rất lớn vào các yếu tố tự nhiên. Trong hoàn cảnh ấy, con người trở thành chủ thể tích cực để cải tạo tự nhiên. Tính bảo thủ, trì trệ hay bực tức, nóng nảy cũng có một phần do đó tạo ra, bởi sự cố gắng của họ cũng không cho lại nhiều kết quả trong sản xuất. Mặt khác, cũng tự nhiên điều kiện đó làm cho con người ở đây có khả năng chịu đựng cao, thích nghi, ứng phó với cái khắc nghiệt của tự nhiên để sinh tồn.

Điều kiện tự nhiên cũng phần nào hạn chế năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ chủ chốt, việc lo giải quyết những vấn đề trước mắt, những vụ việc liên tục phát sinh do điều kiện tự nhiên làm cho họ không thể và không dám nhìn xa, trông rộng. Vì thế lối tư duy sách lược, nhiệm kỳ có điều kiện tồn tại và phát triển. Trong điều kiện đó, việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ là hết sức cần thiết, tuy nhiên, bản tính sẵn sàng chịu đựng, bảo thủ sẽ hạn chế phần nào khả năng tư duy sáng tạo, đổi mới, tính chủ động trong việc áp dụng những cái mới vào trong thực tiễn và cả việc nâng tầm nhìn ra những mục tiêu xa hơn, rộng hơn.

Kinh tế - xã hội

Dân số khu vực Bắc Trung Bộ là 11.091.696 người (tỷ lệ 11,3% so với tổng dân số cả nước), mật độ trung bình là 215,572 người/ km². Đây là địa bàn cư trú của 25 dân tộc khác nhau; dân tộc Kinh chiếm đa số, sống chủ yếu ở đồng bằng ven biển và các đô thị, còn vùng núi gò đồi phía Tây là địa bàn cư trú của các dân tộc ít người chủ yếu là Mường, Thái, Mông, Thổ, Tày, Nùng, Dao, Bru - Vân Kiều, ... các dân tộc này có truyền thống văn hóa, phong tục tập quán riêng, tạo nên sự đa dạng, đặc sắc văn hóa của vùng đất này.

Trong vùng có khoảng hơn 40.000 doanh nghiệp, và có khoảng 300.000 số hộ kinh doanh. Xét về dân số, khu vực Bắc Trung Bộ chiếm 15% dân số cả nước nhưng số doanh nghiệp chỉ chiếm 5,5%, điều này thể hiện trình độ phát triển của doanh nghiệp khu vực này bằng 1/3 mức trung bình của cả nước. Đây chính là điểm hạn chế trong phát triển của vùng. Tăng trưởng kinh tế tiểu vùng Bắc Trung Bộ tốc độ tăng trưởng đạt thấp hơn của vùng miền Trung và đạt 5,63% (vùng Duyên hải Miền Trung đạt 9,32%), đóng góp 53,3% vào tăng trưởng của vùng. Mặc dù vậy, tiểu vùng Bắc Trung Bộ thu nhập bình quân đầu người thấp hơn của vùng, năm 2018 đạt 42 triệu đồng/người”, năm 2020 đạt 49 triệu đồng/người, năng suất lao động đạt 87 triệu đồng/lao động. Một vấn đề xã hội nhức nhối ở địa phương chính là tỷ lệ hộ nghèo còn cao, theo kết quả nghiên cứu của Tổng cục Thống kê, tỉ lệ hộ nghèo cao nhất là các tỉnh Trung du và miền núi phía Bắc chiếm tỷ lệ 26,5%, sau đó là các tỉnh vùng Bắc Trung Bộ, chiếm 25,3%.

Trong những năm gần đây, phát triển của khu vực Bắc Trung Bộ so với cả nước tốc độ tăng khá cao, tuy nhiên tăng trưởng công nghiệp trong vùng không đồng đều, chỉ mới tập trung ở Thanh Hóa, Hà Tĩnh, trong khi đó, các tỉnh như Quảng Bình, Quảng Trị lại có sự phát triển công nghiệp thấp hơn mức chung cả nước. Ngoài một số khu công nghiệp lớn mang tầm quốc gia như Nghi Sơn (Thanh Hóa), Vũng Áng (Hà Tĩnh), ... thì hiện khu vực Bắc Trung Bộ không có nhiều những trung tâm công nghiệp lớn, một số khu công nghiệp lập ra rất hoành tráng nhưng lại thiếu nhà đầu tư như: Hoàng Mai, Đông Hồi (Nghệ An), Đại Kim, Phú Vinh, Gia Lách (Hà Tĩnh, Quảng Vinh (thành phố Huế), ... Sự phát triển các khu công nghiệp ở Bắc Trung Bộ gặp phải nhiều vấn đề như số lượng thì tăng nhanh nhưng tỷ lệ lấp đầy thấp, hạ tầng kỹ thuật không đồng bộ, cơ cấu phân bố ngành nghề chưa hợp lý, quy mô nhỏ, ngoài ra còn một số vấn đề xã hội nảy sinh như đào tạo nghề, việc làm cho người dân nông thôn, sự gia tăng nhanh chóng của lực lượng lao động nước ngoài vào theo các dự án, vấn đề thích nghi của người lao động khi chuyển từ phương thức thủ công sang công nghiệp, ...

Ngành du lịch trở thành điểm sáng kinh tế của khu vực, với mức tăng trưởng tốt, tiếp tục khẳng định là ngành kinh tế mũi nhọn của vùng. Các vấn đề xã hội, bảo vệ môi trường, chăm sóc sức khỏe, giáo dục đào tạo và xóa đói giảm nghèo được chú trọng. Cơ cấu ngành kinh tế của khu vực Bắc Trung Bộ chuyển dịch theo hướng hiện đại, chuyển dịch nhanh đối với nhóm ngành phi nông nghiệp trong đó ngành dịch vụ tăng trưởng với tốc độ nhanh và có chất lượng, đặc biệt là các ngành du lịch, vận tải, logistic, tài chính – ngân hàng, viễn thông. Tuy nhiên, mức biến động về cơ cấu kinh tế và biên độ thay đổi cơ cấu diễn ra vẫn còn chậm.

Mặc dù là tất cả các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đều giáp biển, nhưng sản lượng thủy sản vùng chỉ chiếm 1-3% tổng sản lượng hơn 4 triệu tấn thủy sản nuôi của cả nước. Khu vực có các cây ăn quả nổi tiếng, nhiều cây công nghiệp có giá trị kinh tế cao. Vấn đề cần quan tâm giải quyết là giống cây càng ngày càng thoái hóa, kỹ thuật canh tác cũng như chế biến còn lạc hậu, khó đảm bảo chất lượng cho xuất khẩu. Lượng mưa không đều trong năm cùng với địa hình phức tạp cũng gây khó khăn lớn cho việc chủ động tưới tiêu cây trồng.

Nhìn chung, bên cạnh những thành tựu trong phát triển kinh tế - xã hội, vẫn còn một số tồn tại, yếu kém, ảnh hưởng không nhỏ đến tiềm năng phát triển cho giai đoạn sau. Một trong những hạn chế đó là thiếu những định hướng quan trọng và chưa tìm ra được những khâu đột phá của vùng, các chủ trương, chính sách, dự án còn chậm được triển khai và thiếu hiệu quả.

Nguyên nhân vẫn còn những tồn tại yếu kém là do chất lượng, môi trường kinh doanh chưa cao, năng lực quản lý nhà nước, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở nhiều địa phương còn yếu.

Nhìn vào sự phát triển kinh tế - xã hội của khu vực Bắc Trung Bộ cho thấy có một sự thay đổi đáng kể, theo chiều hướng ngày càng tốt hơn. Đó là tiền đề vật chất, là yếu tố tồn tại xã hội quan trọng cho sự thay đổi suy nghĩ, cách làm của người dân, tạo thuận lợi cho việc xóa dần tư tưởng bảo thủ, lạc hậu của xã hội cũ. Đây còn là nhân tố quan trọng làm cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải thay đổi tư duy, đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo, quản lý.

Những điều kiện này có mối quan hệ biện chứng với nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây, điều đó thể hiện qua hai điểm:

Thứ nhất, các điều kiện kinh tế - xã hội quyết định đến nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Năng lực tư duy chiến lược thuộc về lĩnh vực ý thức, tinh thần, vì thế nó chịu sự quy định của các điều kiện vật chất, tồn tại xã hội xung quanh nó. Tồn tại xã hội như thế nào thì tư duy sẽ như thế đó, nếu điều kiện kinh tế - xã hội thay đổi thì sớm hay muộn, tư duy, ý thức cũng phải thay đổi theo. Cho nên, muốn nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, điều đầu tiên phải nâng cao điều kiện kinh tế - xã hội.

Điều kiện kinh tế - xã hội khu vực Bắc Trung Bộ nói chung mặc dù có nhiều phát triển, tiến bộ so với trước đây nhưng so với tình hình chung của đất nước cũng như so với các vùng kinh tế khác cho thấy vẫn còn thấp hơn khá nhiều. Điều đó thể hiện qua các ngành từ công nghiệp, nông nghiệp, giao thông vận tải, dịch vụ, du lịch, ... Một trong những đặc trưng đó là nền kinh tế còn nhỏ lẻ, thiếu sự liên kết, còn chồng lấn quy hoạch giữa các ngành (nói cách khác là ngành nào lo ngành ấy, không quan tâm đến ngành khác, vì vậy khi phát triển ngành này sẽ ảnh hưởng đến quyền lợi của ngành khác); chưa phát huy được tính độc lập, tự chủ, năng động sáng tạo của bản thân, còn phụ thuộc nhiều vào cơ chế, ngân sách đầu tư và thời tiết.

Những điều kiện này vừa là nhân tố tác động, vừa phản ánh được năng lực tư duy của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây. Một phần, nó sẽ làm cho người cán bộ chủ chốt ở đây luẩn quẩn trong những vấn đề ngắn hạn, trước mắt, lo xử lý những vấn đề nhỏ, nội bộ. Sự phụ thuộc vào Trung ương, vào tự nhiên sẽ làm người cán bộ chủ chốt mất đi sự chủ động, phát sinh tính trông chờ, ỷ lại, không dám làm, không dám đột phá. Những sự thụ động và cục bộ đó làm cho người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thiếu cái nhìn rộng, nhìn xa, nhìn sâu, hay nói cách khác, thiếu đi năng lực tư duy chiến lược. Vì vậy, việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ trong điều kiện của khu vực này là khó khăn hơn và lâu dài hơn so với các vùng miền khác trong cả nước.

Thứ hai, năng lực tư duy chiến lược thay đổi, tác động trở lại kinh tế - xã hội thông qua các hoạt động quản lý, điều hành của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh theo hai hướng:

Một là, nếu năng lực tư duy chiến lược được nâng cao, đáp ứng nhu cầu phục vụ nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh sẽ giúp người cán bộ có tầm nhìn xa trông rộng, quản lý tốt lĩnh vực của mình, ngoài ra, còn góp phần có sự liên kết, có cái nhìn tổng thể hơn đối với các lĩnh vực khác, các địa phương khác, tạo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Những thành tựu trong kinh tế - xã hội đã đánh giá phần nào được năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, rõ ràng, họ có năng lực tư duy chiến lược, đã phát hiện ra được những ưu điểm, hạn chế; thế mạnh cũng như điểm yếu của từng địa phương, đơn vị để phát huy, tận dụng những ưu điểm, lợi thế của mình, đưa ngành, lĩnh vực, địa phương mình phát triển. Họ đã có những chiến lược phát triển, đường đi đúng hướng. Sự phát triển của kinh tế - xã hội qua thời gian phần nào phản ánh năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực hơn.

Hai là, nếu năng lực tư duy chiến lược chưa được nâng cao như yêu cầu thực tiễn đặt ra, thông qua hoạt động lãnh đạo, quản lý của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, nó sẽ làm trì trệ, chậm lại, thậm chí còn làm cho sự phát triển đi chệch hướng, ảnh hưởng không chỉ lĩnh vực của mình mà còn làm ảnh hưởng đến các ngành khác, địa phương khác.

Mặc dù đạt được bước chuyển quan trọng trong sự phát triển, nhưng tình hình kinh tế - xã hội phản ánh phần nào được những hạn chế trong tư duy của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây, đó chính là tính tổng thể, tính bao quát, tính hài hòa. Chính vì vậy mà sự phát triển của ngành này lại hạn chế sự phát triển của ngành kia, công nghiệp và du lịch là một ví dụ; sự phát triển của địa phương này lại ảnh hưởng đến nền kinh tế của địa phương khác: khu công nghiệp, cảng biển ảnh hưởng đến sinh kế của ngư dân, du lịch, ... Như vậy, năng lực tư duy chiến lược cán bộ chủ chốt

ở một số địa phương, một số lĩnh vực chưa được nâng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

2.3.3.2. Truyền thống văn hóa vùng miền

Truyền thống văn hóa là một trong những yếu tố hình thành và phát triển phẩm chất, năng lực của người cán bộ nói chung, năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt nói riêng. Chính truyền thống văn hóa góp phần tạo nên tính cách của con người, mỗi vùng miền khác nhau lại có truyền thống văn hóa, phong tục khác nhau. Sự khác nhau đó, vì thế, đã tạo ra các điều kiện khác nhau để hình thành các năng lực đặc thù của con người mỗi địa phương. Truyền thống văn hóa tốt đẹp góp phần tạo nên những con người tốt đẹp, và ngược lại.

Việc hình thành năng lực cũng như nâng cao năng lực tư duy chiến lược cần đến tính cầu thị, hiếu học, những phẩm chất này giúp người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh luôn có mong muốn tiếp thu những tri thức mới, dám thay đổi mình, sẵn sàng loại bỏ những cái lạc hậu, sai lầm; lắng nghe, lĩnh hội những ý kiến khác, thậm chí là cả những ý kiến trái chiều. Năng lực tư duy chiến lược đòi hỏi người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải vượt qua tính bảo thủ, lười biếng, lối tư duy thiên cận, nhiệm kỳ. Cần phải biết bỏ qua những cái nhỏ trước mắt để hướng đến những mục tiêu lớn xa hơn. Việc tìm hiểu, phân tích truyền thống văn hóa của khu vực Bắc Trung Bộ là một cách để chỉ ra những đặc trưng tạo nên những ưu điểm, hay hạn chế về mặt năng lực của người cán bộ nơi đây.

Điều kiện tự nhiên, cũng như lịch sử hình thành và phát triển làm cho khu vực Bắc Trung Bộ có những truyền thống vừa giống lại có những điểm khác so với các vùng khác của đất nước.

Vùng Bắc bộ và Nam bộ vốn dĩ là các vùng đồng bằng châu thổ rộng lớn, tạo thành từ các hệ thống sông như sông Hồng ở miền Bắc, sông Cửu Long ở miền Nam, thiên nhiên ưu đãi, ít thiên tai, đất đai màu mỡ, nhưng điều kiện này làm cho người miền Bắc và người miền Nam có nếp làm, nếp nghĩ khác hẳn với người miền Trung.

Khu vực Bắc Trung Bộ nằm ở vùng đất hẹp kéo dài, bị chia cắt mạnh mẽ bởi các dãy núi ngang dọc, các con sông ngăn dốc, đất đai cằn cỗi, thiên tai ảnh hưởng

quanh năm. Đời sống người dân khó khăn, vất vả hơn rất nhiều các vùng khác. Đây cũng là nơi đóng vai trò rất lớn trong lịch sử khai phá, xây dựng, bảo vệ đất nước. Là nơi chứng kiến sự chia cắt, phân tranh trong thời phong kiến cũng như hiện đại, là chiến trường ác liệt trong lịch sử dựng nước và giữ nước. Khó khăn chồng chất khó khăn. Những điều kiện cả tự nhiên lẫn lịch sử đó đã làm cho văn hóa, con người nơi đây có những điểm khác biệt: Đó là nền văn hóa gắn liền với các hoạt động liên quan đến biển cả, sông, đầm, hồ; đó là gia vị mặn và cay trong các bữa ăn; đó là đặc tính nóng nảy, ăn to nói lớn, phân chia rạch ròi của những con người ở vùng đất “khó sống”; đó là bản tính chịu đựng, lạc quan quá mức để người ta nhận xét là “nói trạc”, ngạo mạn để vượt qua đắng cay, gian khổ; đó là lối sống kham khổ, ăn chắc mặc bền; đó là sự gan lì, liều lĩnh, dám làm dám chịu; đó là mảnh đất sinh ra những anh hùng, hào kiệt, nhân tài như Lê Lợi, Phan Bội Châu, Phan Chu Trinh, Hồ Chí Minh, Phạm Hồng Thái, Trần Phú, Nguyễn Thị Minh Khai, Lê Duẩn, Võ Nguyên Giáp v.v...

Nghiên cứu lịch sử, văn hóa, truyền thống của người Bắc Trung Bộ, có thể đưa ra những nét khái quát về phẩm chất con người nơi đây, những phẩm chất này cũng là phẩm chất có trong người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Về ưu điểm, người Bắc Trung Bộ có: phẩm chất yêu nước – đây là một trong những nét đặc trưng nổi bật của con người Bắc Trung Bộ; truyền thống hiếu học; cần cù, nhẫn nại, tiết kiệm, giản dị, nhân hậu; giàu lý tưởng và ý chí vươn lên; và đức tính khảng khái, cương trực, giàu nghĩa khí.

Bên cạnh những đặc điểm mang tính tích cực đó, điều kiện, hoàn cảnh sống cũng làm cho họ có những hạn chế về mặt tính cách. Đây cũng chính là những mặt trái của những ưu điểm khi chúng bị đẩy lên ở mức thái quá. Thật thà quá thì dẫn đến vụ lợi, thô lỗ, khô khan; cương trực, thẳng thắn quá thì dẫn đến cứng rắn, nguyên tắc, thiếu sự linh hoạt, uyển chuyển, mềm mỏng; quyết đoán quá đến mức cực đoan, bảo thủ, gia trưởng; tiết kiệm quá dẫn đến ích kỷ, bủn xỉn, tính toán; tự hào quá dẫn đến tự cao, tự đại; sự cam chịu trong thời gian dài dẫn đến sự bị quan, giảm sút niềm tin và nuôi dưỡng cho tư tưởng trông chờ ỷ lại; lưu giữ truyền thống, biết ơn quá khứ

dẫn đến tư tưởng bảo thủ, lạc hậu, không chịu đổi mới, lưu giữ những hủ tục phong kiến: mô to mã đẹp, trọng nam khinh nữ, mê tín dị đoan, chủ nghĩa hình thức, ...

Quá trình phát triển đất nước tạo ra cơ hội đẩy mạnh giao lưu, hội nhập, hợp tác kinh tế, văn hóa làm cho văn hóa của các vùng miền có cơ hội giao lưu hòa quyện vào nhau, bổ sung cho nhau, nhờ đó, thuận lợi cho việc con người ở đây tiếp thu những điểm tích cực, nhận ra và khắc phục những nhược điểm vốn có. Tuy nhiên, những thói quen, phong tục, tập quán lạc hậu, bảo thủ của con người Bắc Trung Bộ nói riêng và của cả nước nói chung không dễ dàng mất đi một cách nhanh chóng, đó là một quá trình tiếp biến, điều chỉnh lâu dài. Điều đó cho thấy, việc giáo dục về tư tưởng, quan điểm, đạo đức, lối sống v.v... đóng một vai trò quan trọng trong việc khắc phục tàn dư tư tưởng lạc hậu, bảo thủ.

2.3.3.3. Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước

Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước là yếu tố quan trọng tác động lên sự hình thành năng lực cũng như tạo điều kiện để nâng cao năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói chung. Nó bao gồm các đường lối, chủ trương của Đảng, được thể chế hóa thành các chương trình, kế hoạch, quyết định của Trung ương đối với địa phương, lĩnh vực cần hướng đến. Nội dung của chúng bao gồm các quan điểm, mục tiêu, định hướng, giải pháp, đề xuất các chính sách chủ yếu, và cách thức tổ chức thực hiện. Vì vậy, đường lối, chính sách có vai trò quan trọng trong việc hướng dẫn thực hiện, tạo điều kiện thúc đẩy, chỉ ra phương hướng phát triển cũng như hình thành các cơ chế đặc thù để thực hiện.

Đối với người cán bộ chủ chốt khu vực Bắc Trung Bộ, đường lối chính sách là các Nghị quyết của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chính phủ; Chỉ thị của Ban Bí thư; Nghị định, Quyết định, thông tư của Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng các bộ trực tiếp chỉ đạo các nội dung liên quan đến vùng.

Trong việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh vùng Bắc Trung Bộ, các chủ trương, đường lối, chính sách có tác dụng:

Thứ nhất, là cơ sở để cho lực lượng cán bộ thực hiện chức trách, nhiệm vụ trên lĩnh vực mình phụ trách. Chủ trương, đường lối chính là lý luận, được đúc rút trên cơ

sở tổng kết thực tiễn của các địa phương, của cả đất nước, đặt trong tính chỉnh thể của quốc gia và quốc tế. Đó là những lý luận được xây dựng bởi các lãnh đạo cấp cao, các chuyên gia đầu ngành, vì thế, chủ trương, đường lối có tính bao quát, hướng dẫn cao.

Những chủ trương, đường lối được coi là tiêu chuẩn, quy định mà các địa phương, đơn vị phải thực hiện theo. Với vai trò là người tiếp thu và chỉ đạo hoạt động thực tiễn, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải là người hiểu rõ và tuân theo những nội dung mà chủ trương, đường lối đề cập tới.

Thứ hai, nội dung các chủ trương, đường lối thường có tính chiến lược, định hướng sự phát triển chung cũng như sự phát triển trong ngành, lĩnh vực mà chúng đề cập tới. Việc nghiên cứu các chủ trương, đường lối chính là cách mà người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trang bị thêm cho mình tầm nhìn rộng, tầm nhìn xa, có cái nhìn bao quát hơn trên nhiều phương diện, hiểu được cái nhiệm vụ cụ thể của mình trong tính chỉnh thể phát triển vùng miền, đất nước, các ngành và các lĩnh vực. Trên cơ sở đó, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thực thi nhiệm vụ của mình, tránh được cái cục bộ, sai lầm cũng như những tư duy hạn hẹp, thời vụ; đồng thời, tính chiến lược giúp họ không lạc lối, chệch hướng, tránh những hành động thiên cận ảnh hưởng đến sự phát triển lâu dài. Nói một cách khác, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước có tác dụng đào tạo, bồi dưỡng cũng như nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Thứ ba, thực tiễn thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước là nơi kiểm tra năng lực tư duy chiến lược đã đạt tầm nhiệm vụ hay chưa, đã được nâng cao trong quá trình lãnh đạo hay chưa. Dưới sự chỉ đạo, dẫn dắt của các chủ trương, đường lối, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thực thi nhiệm vụ thông qua việc lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động thực tiễn trên lĩnh vực mà mình phụ trách. Những kết quả trong thực tiễn chính là tiêu chuẩn cao nhất để đánh giá được năng lực của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói chung cũng như năng lực tư duy chiến lược của họ nói riêng. Như vậy, thông qua việc thực hiện chủ trương, đường lối, sẽ kiểm tra năng lực của người cán bộ: là nơi thể hiện năng lực nắm bắt, hiểu đúng chủ trương đường lối; năng lực

thực thi công vụ, biến chủ trương thành hành động, biến lý luận thành thực tiễn, áp dụng lý luận trong điều kiện thực tiễn của địa phương, đơn vị; năng lực bao quát, năng lực dự báo, dự đoán; năng lực tổng kết thực tiễn.

Trong giai đoạn hiện nay, Trung ương đã rất quan tâm, ban hành nhiều đường lối, chính sách lớn trên nhiều nội dung, lĩnh vực nhằm thúc đẩy sự phát triển về mọi mặt cho khu vực Bắc Trung Bộ, cụ thể:

Về phát triển kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh nói chung

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 16/8/2004 của Bộ Chính trị khóa IX về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2010. Sau đó, ngày 02/8/2012, Bộ Chính trị tiếp tục ban hành Kết luận số 25-KL/TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW.

- Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về “Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”.

- Nghị quyết 168/NQ-CP của Chính phủ ngày 29/12/2022 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 3/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Về công tác quy hoạch tổng thể

- Quyết định số 445/QĐ-TTg, ngày 07/04/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh định hướng Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống đô thị Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2050.

- Quyết định số 1114/QĐ-TTg ngày 09/07/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Miền Trung đến năm 2020.

- Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 24/1/2022 của Bộ Chính trị về “Quy hoạch, xây dựng, quản lý và phát triển bền vững đô thị Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”.

- Quyết định 462/QĐ-TTg ngày 14/4/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nhiệm vụ lập Quy hoạch vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Về quy hoạch phát triển ngành, lĩnh vực

- Quyết định 2161/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2020, tầm nhìn 2030”.

- Quyết định số 3447/QĐ-BCT ngày 22/8/2016 của Bộ trưởng Bộ Công Thương phê duyệt “Quy hoạch phát triển công nghiệp, thương mại vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035”.

- Chỉ thị số 13-CT/TW, ngày 12/01/2017 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác quản lý, bảo vệ và phát triển rừng khu vực Bắc Trung Bộ.

Ngoài những chính sách cụ thể trên, Trung ương còn một số chính sách chung, liên quan đến sự phát triển vùng Bắc Trung Bộ như:

- Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 22/10/2018, Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Nghị quyết số 148/NQ-CP ngày 11/11/2022 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 24/1/2022 của Bộ Chính trị.

Bên cạnh các chính sách mang tính tổng thể đối với cả khu vực Bắc Trung Bộ, Bộ Chính trị, Quốc hội, Chính phủ và các bộ, ban, ngành còn có những chủ trương, chính sách cụ thể đối với từng tỉnh, từng ngành, trong những giai đoạn nhất định.

Trong thời gian gần đây, những chính sách mới của Đảng và Nhà nước về tình giản biên chế, tinh gọn bộ máy nhà nước, sáp nhập đơn vị hành chính, chuyển đổi số có tác động sâu sắc đến năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ.

Về tinh gọn bộ máy nhà nước và sáp nhập đơn vị hành chính

Những chủ trương này có tác động tích cực đến cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, buộc họ phải tư duy hệ thống hơn: Việc giảm đầu mối, sáp nhập các sở, ban, ngành đòi hỏi cán bộ phải có cái nhìn tổng thể, liên ngành, tránh tư duy "phân lô" cục bộ; Tăng tính chủ động: Bộ máy gọn nhẹ đồng nghĩa với việc cán bộ phải tự quyết định nhanh hơn, giảm phụ thuộc vào cấp trên, thúc đẩy tư duy độc lập; Tập trung vào mục tiêu cốt lõi: Khi biên chế thu hẹp, cán bộ buộc phải ưu tiên giải quyết vấn đề then chốt (ví dụ: thu hút đầu tư, cải cách thủ tục hành chính) thay vì dàn trải.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, đặt ra những thách thức đối với đội ngũ cán bộ ở đây như gia tăng áp lực thích nghi: Nhiều cán bộ có tư duy quản lý cũ (theo cơ chế xin - cho) khó điều chỉnh, dẫn đến nguy cơ làm việc hình thức, né tránh trách nhiệm; Thiếu nguồn lực thực thi: Nếu tinh gọn nhưng không đi kèm phân quyền hợp lý, cán bộ dễ rơi vào tình trạng quá tải, khó duy trì tầm nhìn dài hạn.

Chuyển đổi số

Công tác này có ảnh hưởng tích cực đến với đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói riêng. Bởi vì, thay vì bằng những suy nghĩ, tính toán có tính chất cảm tính, chuyển đổi số giúp nhà quản trị quản lý bằng dữ liệu: Các nền tảng số (như hệ thống quản lý điều hành, bản đồ số) giúp cán bộ ra quyết định dựa trên dữ liệu thực tế; Tăng tốc phản ứng chiến lược: Giám sát thời gian thực (real-time) qua hệ thống IoT giúp lãnh đạo có kế hoạch dự phòng nhanh hơn; Mở rộng tầm nhìn: Tiếp cận thông tin toàn cầu qua các nền tảng số giúp cán bộ học hỏi mô hình phát triển từ các địa phương khác.

Tuy nhiên, công việc này cũng đối mặt với những thách thức như khoảng cách số: Nhiều cán bộ lớn tuổi tại các tỉnh như Hà Tĩnh, Quảng Trị chưa thành thạo công nghệ, dẫn đến tâm lý ngại thay đổi; Nguy cơ phụ thuộc máy móc: Một số nơi lạm dụng báo cáo số mà thiếu phân tích sâu, dẫn đến tư duy chiến lược trở nên cứng nhắc.

Những thay đổi trên đang buộc cán bộ chủ chốt khu vực Bắc Trung Bộ nâng cao năng lực tư duy chiến lược, từ bỏ lối làm việc thủ công, manh mún; tận dụng cơ hội, tự rèn luyện, đào tạo bản thân. Những cán bộ nào thích nghi được sẽ trở thành lãnh

đạo dẫn dắt trong giai đoạn mới, ngược lại, những người cứng nhắc sẽ là điểm nghẽn của phát triển.

2.3.3.4. Nhân tố chủ quan của đội ngũ cán bộ chủ chốt

Có nhiều yếu tố thuộc về nhân tố chủ quan của người cán bộ, có những yếu tố thuộc về vật chất, và những yếu tố thuộc về mặt tinh thần. Về mặt vật chất, đó chính là thể chất, sức khỏe, điều kiện kinh tế, ... những yếu tố về mặt vật chất là cơ sở để cán bộ chủ chốt có điều kiện để phát huy về mặt tinh thần. Một cơ thể cường tráng, khỏe mạnh với các giác quan phát triển hoàn thiện để người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh luôn trong tư thế sẵn sàng cho công việc, không phải lo lắng và bị chi phối về sức khỏe; một điều kiện kinh tế đầy đủ để họ không còn phải vướng vào “chuyện cơm áo gạo tiền” vụn vặt hằng ngày, đó chính là những điều kiện cần cho việc nâng cao năng lực nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng.

Về mặt tinh thần, đó chính là những phẩm chất cá nhân được kế thừa từ truyền thống quý báu của dân tộc, truyền thống của vùng miền, được rèn luyện, nâng cao trong quá trình học tập, thực tiễn công tác. Những phẩm chất con người Bắc Trung Bộ đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành tính cách của đội ngũ cán bộ nơi đây. Những truyền thống quý báu được phát huy, bồi đắp qua thực tiễn xây dựng đất nước, từ những phẩm chất của con người nói chung, nó được hun đúc, chuyển hóa trong người cán bộ, thành những tiêu chuẩn của người cán bộ, nó trở thành đạo đức cách mạng; bản lĩnh chính trị vững vàng; tinh thần cần cù, chịu đựng khó khăn, gian khổ của người cán bộ vì sự nghiệp cách mạng.

Bên cạnh đó, nó được thể hiện qua lập trường tư tưởng, ý chí quyết tâm vượt qua hoàn cảnh, thực hiện nhiệm vụ đạt được mục đích cuối cùng; sự nhiệt tình, nhiệt huyết trong công việc. Đối với việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược, thì người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có đủ bản lĩnh để giữ vững lập trường, giữ vững định hướng, sẵn sàng vượt qua những hạn chế trước mắt để đi đến cái tận cùng hay không; nó còn thể hiện ở chỗ người cán bộ có mong muốn nâng cao năng lực của mình hay không, có quyết tâm để tìm mọi cách nâng cao trình độ đó bằng con đường tự học, tự rèn

luyện. Tinh thần cầu thị của chính cán bộ chủ chốt cũng là một trong những nhân tố chủ quan quan trọng trong việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược.

Trong quá trình lãnh đạo, bằng những cố gắng của đội ngũ cán bộ chủ chốt, mà đời sống kinh tế - xã hội của địa phương càng ngày được nâng cao, bức tranh toàn cảnh của vùng được thay đổi theo hướng tích cực, nổi lên trong hoạt động thực tiễn, nhiều cán bộ chiếm được niềm tin của Nhân dân, tạo nên sự đoàn kết nhất trí trong Đảng, giữa Đảng với quần chúng Nhân dân, góp phần vào thắng lợi chung của cả nước. Tuy vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhắc nhở “Vấn biết các đồng chí Trung Bộ nói chung thì có nhiều ưu điểm như: nhẫn nại, chịu khó, kiên quyết, tháo vát, nhiều sáng kiến. Đó là những tính rất quý báu. Nó làm căn bản cho những tính tốt khác phát triển. Nhưng trong thời kỳ khó khăn nặng nề này, chỉ có những ưu điểm ấy thôi cũng chưa đủ” [80, t.5, tr.93]. Bởi vì, bên cạnh những ưu điểm, xét về tính đặc trưng của vùng miền, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh vùng Bắc Trung Bộ cũng bộc lộ một số hạn chế nhất định.

Sự cứng cỏi có phần quyết liệt, một mặt, làm cho người cán bộ chủ chốt dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có quyết tâm cao trong việc tập trung chỉ đạo phong trào thực tiễn của quần chúng, mặt khác, cũng góp phần đẩy một số cán bộ rơi vào bệnh “nóng tính”, bệnh “lụp chụp” như Hồ Chí Minh đã từng nhắc nhở. Đặc biệt đối với một bộ phận cán bộ là người lãnh đạo quần chúng, đã đẩy các phong trào trước đây lên quá cao dẫn tới mức quá “tả” một cách tự phát cũng một phần do sự cứng cỏi đến quyết liệt ấy tạo nên. Quyết tâm cao có phần quyết liệt nhằm thực hiện một nhiệm vụ nào đó cũng là điều cần thiết, nhưng có thể mắc phải bệnh “thành tích”, vì thiếu sự xem xét kỹ lưỡng, không lường trước được mọi năng xảy ra, kể cả những sự biến tồi tệ nhất. Trong trường hợp này, càng phản ánh mức độ trầm trọng của bệnh “nóng tính”, bệnh “lụp chụp”.

Tính bảo thủ cũng đang là một trở ngại cho việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh vùng Bắc Trung Bộ. Tính bảo thủ làm cho cán bộ không chịu đổi mới, không dám đổi mới, không tiếp thu những cái mới tốt hơn trong khi những cái cũ vẫn đang còn phát huy hiệu quả. Cuộc sống trong điều kiện tự nhiên

khắc nghiệt đã làm người dân Bắc Trung Bộ nói chung lo ngại trước những biến đổi, họ gửi gắm toàn bộ niềm tin vào những kinh nghiệm ngàn đời tích lũy được. Bởi vậy, mặc dù những tri thức cũ có thể lỗi thời và kém tác dụng trong một thực tiễn đang càng ngày càng phong phú đa dạng, vẫn được lưu giữ, trọng dụng hơn là những tri thức khoa học, tiến bộ hơn. Trong hoạt động lãnh đạo, quản lý cũng vậy, có thể có những mô hình mới, biện pháp mới, nhưng người cán bộ vẫn giữ an toàn cho mình bằng cách duy trì những cái cũ đã được thực tế chứng minh, đó chính là tính bảo thủ.

Bên cạnh đó, vì sợ sai, sợ trách nhiệm nên tính trông chờ, ỷ lại có điều kiện phát triển. Một số chủ trương, chính sách của Nhà nước cần triển khai nhanh và kịp thời thì người cán bộ lãnh đạo chủ chốt lại chờ văn bản hướng dẫn, hoặc triển khai không quyết liệt, dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao. Sự yếu kém trong năng lực lãnh đạo quản lý còn thể hiện ở lối làm việc nặng hình thức, giấy tờ, hội họp triền miên.

Hình thức, giấy tờ, hội họp v.v... đều cần thiết đối với các quá trình quản lý, nhất là quản lý hành chính nhà nước. Nhưng tất cả những cái đó, chỉ là phương tiện để đạt mục đích quản lý, chỉ là hình thức để giải quyết những nội dung của công việc. Lối làm việc nặng hình thức, giấy tờ, hội họp liên miên, xa rời thực tế là lối làm việc biến phương tiện thành mục đích, coi hình thức là nội dung, “lật ngược” vị trí của chúng, đồng thời thổi phồng ý nghĩa của hình thức, phương tiện làm cho chúng ngày càng phổ biến, mất nhiều thời gian mà hiệu quả đem lại không cao.

Tư tưởng bảo thủ, khép kín, trì trệ cũng trở thành một trong những nguyên nhân dẫn đến sự xuất hiện của đầu óc bè phái, tư tưởng hẹp hòi, tư tưởng cục bộ địa phương v.v.. ở một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Điều đó gây cản trở trực tiếp đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ vừa “hồng” vừa “chuyên”. Những nhược điểm trên ở một số cán bộ, đảng viên sẽ có hại đến Đảng, có hại đến Nhân dân.

Yếu tố tinh thần quan trọng nhất trong việc hình thành và nâng cao năng lực tư duy chiến lược đó chính là trình độ của người cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, nó bao gồm cả trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và kinh nghiệm được tích lũy trong quá trình công tác.

Về trình độ chuyên môn, theo tiêu chuẩn của cán bộ các cấp hiện nay, tất các cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đều có bằng đại học hoặc tương đương trở lên, đặc biệt, các tỉnh đều có cán bộ chủ chốt có trình độ tiến sĩ. Một số tỉnh có cán bộ chủ chốt trình độ tiến sĩ cao như Thanh Hóa, Hà Tĩnh, nhiều lãnh đạo các sở, đặc biệt trong ngành y tế, giáo dục có tỷ lệ tiến sĩ cao. Về lý luận chính trị, 100% cán bộ đều đã tốt nghiệp Cao cấp lý luận chính trị, trong đó nhiều đồng chí có trình độ Cử nhân chính trị. Thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động trên lĩnh vực mình phụ trách, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh của khu vực đã đạt được những kết quả rất khả quan.

Những yếu tố về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị là cơ sở hình thành tư duy biện chứng – nhân tố quan trọng cho việc phát triển năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ lãnh đạo.

Tư duy biện chứng chính là lối tư duy có tính dài hạn, tư duy hệ thống, chỉnh thể, đầy đủ, toàn diện từ đó dự báo được xu hướng phát triển của sự vật, hiện tượng. Tư duy biện chứng được tiếp thu trong quá trình học tập, rèn luyện, được bồi đắp, củng cố thông qua thực tiễn. Tư duy biện chứng có thể được hình thành một cách tự phát, vì thế, đôi khi nó tồn tại dưới dạng kinh nghiệm, mang tầm nhỏ hẹp. Chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh là những học thuyết lý luận khoa học, chân thực nhất trang bị tư duy biện chứng ở tầm vĩ mô cho người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh được Đảng ta khẳng định là nền tảng tư tưởng, kim chỉ Nam cho mọi hoạt động của Đảng. Việc nắm rõ nội dung của chủ nghĩa Mác – Lênin có giá trị quan trọng trong việc hình thành, củng cố cũng như phát triển năng lực tư duy chiến lược:

Thứ nhất, chủ nghĩa Mác – Lênin trang bị cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thế giới quan và phương pháp luận khoa học, giúp họ có nhãn quan chính trị sắc bén, tư duy khoa học, giúp họ nhận thức đúng hiện thực, từ đó có những hành động đúng đắn, kịp thời, hiệu quả trong thực tiễn. Ở vấn đề này, 100% cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ được hỏi đều chỉ ra tính đúng đắn, khoa học của chủ nghĩa

Mác – Lênin, cho rằng việc học tập lý luận Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh là nhiệm vụ quan trọng, đầu tiên của người cán bộ.

Thứ hai, chủ nghĩa Mác – Lênin chỉ ra những quy luật vận động và phát triển của thế giới. Cái khác với những học thuyết tự nhiên và xã hội khác, chủ nghĩa Mác – Lênin giải thích sự thay đổi này chính từ trong những nguyên nhân nội tại, những yếu tố mang tính vật chất. Sự vận động và phát triển của xã hội loài người bắt nguồn từ những thay đổi trong kinh tế, trong sản xuất vật chất. Từ đó chỉ ra rằng, những thay đổi của xã hội trong tương lai chịu sự quy định của những điều kiện vật chất đương thời. Người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ khi thấm nhuần học thuyết của các nhà kinh điển Mác – Lênin sẽ nhận thức được các quy luật phát triển của tự nhiên, xã hội, nắm bắt được các nhân tố chi phối sự vận động đó, nắm được xu thế phát triển của thời đại cũng như sự thay đổi của địa phương trong tương lai. Hay nói cách khác, chủ nghĩa Mác – Lênin trang bị cho họ tầm nhìn xa, trông rộng – một trong những đặc trưng của năng lực tư duy chiến lược.

Thứ ba, chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh giúp người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ củng cố niềm tin vào tương lai, vào chủ nghĩa xã hội, vào con đường mà Đảng và chủ tịch Hồ Chí Minh đã lựa chọn. Trong công tác lãnh đạo trên các lĩnh vực mà mình phụ trách, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải làm mọi cách để ngành mình, địa phương, đơn vị mình phát triển, đáp ứng xu thế phát triển của thời đại, yêu cầu mà thực tiễn đặt ra. Trong sự phát triển đó, nếu không có lòng tin vào chủ nghĩa xã hội, vào không giữ vững lập trường của người cộng sản, thì dễ dẫn đến chệch hướng. Trong đơn vị và lĩnh vực mình phụ trách, sự chệch hướng có thể biểu hiện qua việc coi nhẹ vai trò của nhân dân, không chăm lo đến lợi ích của nhân dân, chú trọng quá mức đến các thành phần kinh tế tư bản, tư nhân, tăng bóc lột vai trò của chủ nghĩa tư bản, nói xấu Đảng, nói xấu chế độ, ... Năng lực tư duy chiến lược sẽ giúp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nhận thức được cái mình hướng tới, củng cố niềm tin vào chủ nghĩa xã hội, chống được những tư tưởng, hành động mang tính phản động, thù địch, để con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của đất nước, địa phương rõ ràng, gần hơn.

Chủ nghĩa Mác – Lênin được trang bị cho người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ bằng nhiều hình thức khác nhau. Phần lớn, học thuyết này được chuyển tải trong môi trường học tập, qua phần học chung của các chương trình đào tạo chuyên môn, trong các lớp bồi dưỡng lý luận và đặc biệt là qua các chương trình học Lý luận chính trị. Ngoài ra, một số cán bộ còn tự nghiên cứu, tìm tòi, đọc thêm các tác phẩm của các nhà kinh điển, của chủ tịch Hồ Chí Minh. Rất nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là người trưởng thành từ phong trào cơ sở, họ là những cán bộ từ cấp dưới đi lên, vì thế, họ được học hầu hết các chương trình lý luận chính trị từ Sơ cấp đến Cao cấp, một số đồng chí được học thêm chương trình cử nhân với các chuyên ngành như Tổ chức, Dân vận, Xây dựng Đảng, ... Đối với họ, việc học tập lý luận chính trị đã được diễn ra một cách thường xuyên, liên tục, chính vì thế, tư tưởng của các nhà kinh điển đã thâm nhập vào bản thân họ một cách tự nhiên, biến thành thế giới quan, năng lực nội tại, và có cơ hội phát huy trong thực tiễn.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ là một nhiệm vụ quan trọng, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh hiện nay. Trước hết, cần xác định khái niệm năng lực tư duy chiến lược. Đây là tổng hợp các thuộc tính đặc trưng của tư duy, giúp chủ thể có khả năng phản ánh đúng bản chất, quy luật, xu hướng vận động của thực tiễn khách quan. Năng lực tư duy chiến lược thể hiện qua khả năng nhận thức sâu sắc, tầm nhìn xa trông rộng, sự linh hoạt, sáng tạo trong tư duy, từ đó đưa ra những dự báo chính xác và định hướng đúng đắn, đảm bảo đạt được các mục tiêu chiến lược trong nhận thức cũng như thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển khách quan.

Trong phạm vi nghiên cứu, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ bao gồm những người giữ các vị trí quan trọng trong bộ máy lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, có vai trò quyết định đối với việc hoạch định và triển khai các chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ này có ý nghĩa quan trọng, không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý mà còn tác động trực tiếp đến

sự phát triển bền vững của địa phương. Việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ là quá trình cải thiện khả năng tư duy một cách toàn diện, giúp họ đáp ứng tốt hơn các yêu cầu thực tiễn. Quá trình này bao gồm năm nội dung quan trọng: *Thứ nhất*, nâng cao năng lực phản ánh của tư duy, giúp cán bộ có khả năng nhận diện chính xác bản chất sự vật, hiện tượng. *Thứ hai*, nâng cao tầm nhìn xa trông rộng, giúp cán bộ nhận thức được những xu hướng dài hạn, dự báo được những thay đổi có thể xảy ra. *Thứ ba*, phát triển tính linh hoạt, sáng tạo của tư duy, giúp cán bộ có khả năng thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của môi trường. *Thứ tư*, nâng cao năng lực dự báo và định hướng sự vận động của hiện thực, giúp cán bộ xây dựng những chiến lược phù hợp. *Thứ năm*, nâng cao chất lượng ra quyết định lãnh đạo, quản lý, đảm bảo sự chính xác và hiệu quả trong công tác điều hành.

Để thực hiện hiệu quả quá trình này, cần áp dụng bốn phương thức chính. Trước hết, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng tư duy chiến lược thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu, giúp cán bộ tiếp cận những tư duy hiện đại trong quản lý, lãnh đạo. Tiếp theo, tăng cường thực tiễn và trải nghiệm thực tế, giúp cán bộ có cơ hội cọ xát với những tình huống thực tế, rèn luyện khả năng phân tích và ứng phó linh hoạt. Bên cạnh đó, cần định hướng chiến lược cá nhân và tổ chức, giúp cán bộ có kế hoạch phát triển bản thân phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Cuối cùng, cải thiện môi trường làm việc và xây dựng các cơ chế, chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện để cán bộ phát huy tối đa năng lực tư duy chiến lược trong thực tiễn công tác.

Ngoài ra, nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ chịu tác động của nhiều nhân tố khác nhau. Trước hết là điều kiện tự nhiên và tình hình kinh tế - xã hội tại địa phương, bởi mỗi địa phương có đặc điểm riêng, ảnh hưởng đến cách thức hoạch định và thực thi chính sách. Truyền thống văn hóa vùng miền cũng đóng vai trò quan trọng, tác động đến tư duy, phong cách lãnh đạo và cách tiếp cận vấn đề của cán bộ. Đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước là yếu tố định hướng, tạo khuôn khổ pháp lý và tư tưởng cho việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược. Cuối cùng, yếu tố chủ quan của đội ngũ cán bộ, bao gồm trình độ,

nhận thức, tư duy sáng tạo và tinh thần trách nhiệm, là yếu tố quyết định đến hiệu quả nâng cao năng lực tư duy chiến lược. Như vậy, nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ không chỉ là một yêu cầu cấp thiết mà còn là điều kiện quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững và hiệu quả của công tác lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn hiện nay.

Chương 3

NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN

3.1. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1.1. Những ưu điểm về năng lực tư duy chiến lược

Chiếu theo Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị khóa XII về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ bao gồm 987 người. Trong đó, Tỉnh ủy viên là 332 người, tỉnh Thanh Hóa có số lượng Tỉnh ủy viên nhiều nhất với 65 người, tỉnh Quảng Bình ít nhất là 49 người. Giữ chức Ban Thường vụ tỉnh ủy là 96 người, thành phố Huế nhiều nhất là 18 người; các tỉnh Hà Tĩnh, Quảng Bình và Quảng Trị có số lượng ít nhất và đều là 15 người. Hai tỉnh lớn nhất vùng là Thanh Hóa và Nghệ An đều có số Phó Chủ tịch UBND tỉnh là 04 người, các tỉnh còn lại chỉ có 03 người.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là lãnh đạo các sở, ban, ngành các tỉnh là như nhau, riêng tỉnh Hà Tĩnh không có Ban Dân tộc và miền núi nên số lượng ít hơn 01 người, chỉ có 39 cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Thanh Hóa và Nghệ An là các tỉnh có nhiều đơn vị hành chính. Thanh Hóa có 27 đơn vị, gồm 02 thành phố, 02 thị xã và 23 huyện. Nghệ An có 21 đơn vị gồm 01 thành phố, 03 thị xã và 17 huyện. Vì thế, số lượng lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở vị trí là Bí thư huyện ủy, Chủ tịch UBND huyện, Chủ tịch Hội đồng nhân dân huyện và tương đương của các tỉnh này là khá lớn, vượt trội hơn tất cả các tỉnh còn lại. Tính tổng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, Thanh Hóa có tất cả 213 người, Nghệ An có 193 người, tỉnh Quảng Bình do chỉ có 08 đơn vị hành chính gồm 01 thành phố, 01 thị xã và 06 huyện nên tổng số lượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ít nhất so với 05 tỉnh còn lại khu vực Bắc Trung Bộ: 137 người.

Tuy nhiên, từ cuối năm 2024 đến nay, dưới sự chỉ đạo của Trung ương, cùng với sự kiện tỉnh Thừa Thiên Huế được nâng cấp lên thành phố trực thuộc trung ương, các địa phương đang tích cực tinh giản bộ máy, sắp xếp lại các đơn vị hành chính, các cơ quan trên địa bàn, một số lãnh đạo chủ chốt ở các địa phương được luân chuyển, cho nghỉ hưu sớm, vì vậy, số lượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực có sự biến động lớn, sự thay đổi này vẫn sẽ tiếp diễn đến kỳ đại hội các tỉnh đảng bộ trong khu vực.

Với những yếu tố đặc thù của vùng miền cũng như qua quá trình học tập, rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ ngày càng hoàn thiện, đóng góp to lớn vào những thành tựu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Có thể thấy năng lực tư duy chiến lược của cán bộ ở đây có những ưu điểm, nổi bật sau:

3.1.1.1. Nhìn chung, đa số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã có năng lực phản ánh được bản chất, xu hướng vận động của thực tiễn

Năng lực này thể hiện qua việc cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ trên cơ sở nhận thức đúng điều kiện, hoàn cảnh, khả năng của địa phương để đề ra phương hướng phát triển dài hạn từ đó phân thành những định hướng chủ đạo từng thời kỳ trên cơ sở những đặc điểm của tỉnh.

Những đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của vùng Bắc Trung Bộ vừa tạo ra tiềm năng, lợi thế vừa đặt ra nhiều khó khăn, thách thức cho sự phát triển của vùng. Để giúp phát triển nhanh, bền vững tương xứng với vị thế của vùng và các địa phương trong vùng, Bộ Chính trị đã có Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 16/8/2004, tiếp đó là Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 về Phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ trong thời gian từ 2025 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Thực hiện Nghị quyết, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, ngành Trung ương kịp thời cụ thể hóa thành Chương trình hành động và Kế hoạch cụ thể; ban hành một số cơ chế, chính sách, tập trung chỉ đạo thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh của vùng. Các địa phương mà đứng đầu là cán bộ chủ chốt các tỉnh Bắc Trung Bộ đã nhanh chóng

tiếp thu, triển khai. Nhờ vậy, kinh tế, xã hội của vùng đã có nhiều thay đổi, đạt mức tăng trưởng khá cao. Kết luận 25-KL/TW ngày 02 tháng 08 năm 2012 của Bộ Chính trị đã nhận định: *“Các tỉnh ủy, thành ủy đã tổ chức nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết số 39-NQ/TW, lồng ghép với việc triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội X và các nghị quyết khác của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, nghị quyết đại hội đảng bộ tỉnh, thành phố. Đã huy động được sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị, sự nỗ lực của toàn dân, sự năng động của cộng đồng doanh nghiệp, có sự phối hợp giữa các bộ, ngành, các địa phương để tập trung thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ chủ yếu của Nghị quyết; đã đạt được kết quả quan trọng”*.

Có được những thành quả đó, trước hết là do cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã nhận thức đúng điều kiện, hoàn cảnh của tỉnh nhà, đặt ra những mục tiêu, phương hướng, biện pháp phù hợp trong từng giai đoạn cụ thể, thúc đẩy được sự phát triển của địa phương, đảm bảo sự phát triển của địa phương phù hợp với sự phát triển tổng thể chung của khu vực và cả đất nước.

Thanh Hóa là một tỉnh có diện tích rộng lớn – đứng thứ 5 toàn quốc, dân số đứng vị trí thứ 3 cả nước. Là tỉnh cực bắc của khu vực Bắc Trung Bộ, tiếp giáp với hai tỉnh vùng Trung du và miền núi phía Bắc là Sơn La và Hòa Bình, tiếp giáp tỉnh Ninh Bình của vùng đồng bằng sông Hồng. Có đường biên giới đất liền và đường bờ biển dài; trên địa bàn có gần 300 mỏ và điểm khoáng sản. Thanh Hóa là một tỉnh có truyền thống văn hóa lâu đời với nhiều danh nhân, di tích lịch sử nổi tiếng. Đây là một lợi thế để tỉnh Thanh Hóa phát huy trên con đường xây dựng tỉnh nhà. Trong điều kiện cơ sở vật chất phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội còn yếu kém, đời sống nhân dân còn thấp, chất lượng lao động chưa cao, Đại hội tỉnh đảng bộ lần thứ XVII năm 2010 xác định việc tăng cường đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xã hội hóa các hoạt động văn hóa – xã hội, tăng cường bảo vệ tài nguyên môi trường, *phấn đấu đến năm 2015 đạt mức thu nhập bình quân của cả nước* [28, tr.36]; thì đến Đại hội XVIII năm 2015 xác định cải thiện mạnh mẽ môi trường đầu tư kinh doanh, tái cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng,

phát triển nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới là nền tảng, công nghiệp là then chốt, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bảo vệ môi trường, sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên, *phấn đấu đến năm 2020 trở thành tỉnh khá của cả nước* [29, tr.56].

Sang Đại hội XIX năm 2020, đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lại đặt mục tiêu:

Tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ; phát huy truyền thống văn hóa, lịch sử, khát vọng thịnh vượng và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân. Phát triển kinh tế nhanh và bền vững trên cơ sở phát triển công nghiệp nặng, nông nghiệp là nền tảng; công nghiệp năng lượng, công nghiệp chế biến, chế tạo và dịch vụ logistics là đột phá; du lịch là mũi nhọn; tập trung phát triển 4 trung tâm kinh tế động lực, 5 trụ cột tăng trưởng và 6 hành lang kinh tế. Đẩy mạnh đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học và công nghệ; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng các hoạt động văn hóa - xã hội. Chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu và bảo vệ môi trường. Bảo đảm vững chắc quốc phòng - an ninh, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội. *Phấn đấu đến năm 2025 trong nhóm các tỉnh dẫn đầu cả nước - một cực tăng trưởng mới, cùng với Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh tạo thành tứ giác phát triển ở phía Bắc của Tổ quốc; đến năm 2030 trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, người dân có mức sống cao hơn bình quân cả nước* [30, tr.79].

Rõ ràng, mục tiêu đã thay đổi theo các thời kỳ theo chiều hướng tiến bộ và phù hợp hơn. Sự thay đổi trong mục tiêu, phương hướng theo chiều hướng tiêu chuẩn ngày càng cao cũng cho thấy rất nhiều mục tiêu của nhiệm kỳ trước đề ra đã thực hiện thành công. Qua đó cho thấy, khả năng dự báo chính xác cũng như năng lực thực thi công việc hiệu quả của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Bên cạnh sự thay đổi mục tiêu theo thời gian, sự giống và khác nhau trong việc xác định mục tiêu cho từng địa phương đã phản ánh tính biện chứng trong tư duy của người lãnh đạo. Họ đã biết đặt cái cá biệt (tỉnh) trong cái chung (vùng), biết tìm ra điểm riêng của mình để ưu tiên phát huy tạo ra những lợi thế, đồng thời, tìm ra điểm

chung về điều kiện tự nhiên – xã hội để tạo ra sự liên kết, tạo ra bản sắc riêng mang tính vùng miền.

Nghệ An là tỉnh có diện tích lớn nhất Việt Nam, dân số đứng thứ 4 cả nước, có lịch sử hình thành lâu đời, là vùng đất giàu truyền thống cách mạng, quê hương của nhiều chí sĩ, nhà lãnh đạo cách mạng. Đây cũng là mảnh đất có truyền thống hiếu học, là nơi sản sinh nhiều nhà khoa học, nhà văn hóa lớn. Là một địa phương đi đầu trong phong trào xây dựng nông thôn mới, cũng như phát triển kinh tế - xã hội, vì vậy, mục tiêu do cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đề ra tại Đại hội đại biểu tỉnh Đảng bộ lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025 là:

Xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Phát huy truyền thống lịch sử, văn hóa, con người xứ Nghệ, ý chí tự cường và khát vọng vươn lên; chủ động đổi mới sáng tạo, đưa Nghệ An phát triển nhanh và bền vững; bảo đảm vững chắc quốc phòng, an ninh; phấn đấu đến năm 2025 Nghệ An trở thành tỉnh khá trong khu vực phía Bắc, năm 2030 trở thành tỉnh khá của cả nước [25, tr.63].

Mặc dù là một tỉnh nhỏ so với láng giềng là tỉnh Nghệ An (diện tích 6.055,6 km² so với 16.490,25 km², dân số chỉ đứng thứ 25 cả nước), nhưng do có sự tương đồng trong lịch sử hình thành cũng như mức độ phát triển kinh tế - xã hội nên phương hướng phát triển của tỉnh Hà Tĩnh trong giai đoạn 2020 – 2025 là khá giống nhau. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, xác định chủ đề:

Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; phát huy dân chủ, đoàn kết, ý chí, khát vọng, giá trị văn hóa và sức mạnh con người Hà Tĩnh; đẩy mạnh đổi mới sáng tạo; bảo đảm quốc phòng - an ninh; huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực để phát triển nhanh, bền vững, phấn đấu đến năm 2030 trở thành tỉnh khá của cả nước [24, tr.58].

Đối với hai tỉnh Quảng Bình và Quảng Trị, do đây là những tỉnh nghèo, có điều kiện khó khăn xếp vào nhóm đứng đầu cả nước, rất nhiều mục tiêu tỉnh chưa đạt trong khi các tỉnh khác đã hoàn thành trước đó; cho nên, có nhiều việc cần phải làm

trong giai đoạn 2020 – 2025 để các tỉnh này phát triển, bắt kịp với các địa phương khác trong cả nước. Các nhiệm vụ mà các tỉnh này đề ra trong giai đoạn hiện nay là khá nhiều.

Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 – 2025 xác định phương hướng, mục tiêu tổng quát:

Tăng cường xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; đẩy mạnh thực hiện các đột phá chiến lược, chú trọng đổi mới sáng tạo, ứng dụng mạnh mẽ khoa học, công nghệ, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội; nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế; coi trọng phát triển văn hóa - xã hội, bảo vệ môi trường và ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu; tiếp tục cải thiện đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần của Nhân dân; nâng cao hiệu lực, hiệu quả điều hành của chính quyền; giữ vững ổn định chính trị, xã hội; bảo đảm quốc phòng - an ninh, bảo vệ vững chắc chủ quyền, biên giới, vùng biển, đảo của Tổ quốc; chủ động hội nhập quốc tế [26, tr.54].

Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Trị lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã đề ra mục tiêu tổng quát là:

Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng; xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; xây dựng chính quyền năng động, sáng tạo, hiệu quả và liêm chính, phục vụ Nhân dân. Phát huy ý chí, khát vọng vươn lên và sức mạnh tổng hợp của khối đại đoàn kết toàn dân; khơi dậy mọi tiềm năng và nguồn lực xã hội, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ để thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững. Đẩy mạnh cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư, nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh; tạo điều kiện cho kinh tế tư nhân phát triển, trở thành động lực tăng trưởng của nền kinh tế. Chuyển hóa những bất lợi, khó khăn thành tiềm năng, lợi thế của tỉnh nhằm đạt tốc độ tăng trưởng cao hơn; đẩy mạnh tái cơ cấu kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh

của nền kinh tế. Xây dựng và phát triển mạnh các mô hình kinh tế có hiệu quả cao, các sản phẩm mang thương hiệu đặc sắc của tỉnh. Nâng cao hiệu quả quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường. Tăng cường hoạt động kinh tế đối ngoại và hội nhập quốc tế. Phát triển các lĩnh vực văn hóa xã hội; giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa các dân tộc, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân, thực hiện tốt các chính sách xã hội. Tăng cường tiềm lực quốc phòng, an ninh, giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm trật tự an toàn xã hội [27, tr.52 - 53].

Với những lợi thế về điều kiện tự nhiên, đặc biệt là có hệ thống hang động núi đá vôi hùng vĩ, Quảng Bình đã có những mục tiêu phát triển xa hơn cho năm 2030: “Phát triển mạnh lĩnh vực dịch vụ, du lịch, đặc biệt du lịch biển, nghỉ dưỡng, du lịch hang động, mạo hiểm”, “Khai thác tối ưu và hợp lý các di sản văn hóa, thiên nhiên, Di sản thiên nhiên thế giới Vườn Quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng” và “phấn đấu xây dựng Quảng Bình trở thành nền kinh tế năng động ở khu vực miền Trung” [26, tr.54]. Trong khi đó, với tiềm năng hạn chế của mình, tỉnh Quảng Trị chỉ đề ra năm 2030 thuộc nhóm tỉnh khá của cả nước. Ngay cả mục tiêu cho năm 2025, Quảng Bình phấn đấu trở thành *tỉnh phát triển khá* trong khu vực Bắc Trung Bộ, trong khi đó, Quảng Trị mong muốn trở thành tỉnh có trình độ phát triển thuộc nhóm *trung bình cao* của cả nước.

Là một địa phương từng được triều đình nhà Nguyễn – triều đại phong kiến gần đây nhất, chọn làm kinh đô, cho nên thành phố Huế còn lưu giữ bảo tồn rất nhiều giá trị văn hóa, có điều kiện để tổ chức các lễ hội lớn, phát triển du lịch. Từ khi chưa được nâng cấp lên thành phố trực thuộc trung ương, tỉnh Thừa Thiên Huế được Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 54-NQ/TW, ngày 10/12/2019 về “Xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” với mục tiêu “Đến năm 2025, Thừa Thiên Huế trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trên nền tảng bảo tồn, phát huy giá trị di sản cố đô và bản sắc văn hóa Huế, với đặc trưng văn hóa, di sản, sinh thái, cảnh quan, thân thiện môi trường và thông minh”. Ngoài ra, đây cũng là địa phương có các cơ sở giáo dục, y tế có chất lượng cao của khu vực.

Vì thế, phương hướng phát triển của tỉnh sẽ khác hoàn toàn với những tỉnh khác trong khu vực. Trên cơ sở các định hướng, quy hoạch của Trung ương, Đại hội XVII đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế đưa ra mục tiêu chính của nhiệm kỳ 2020 - 2025 là:

Xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; phát huy sức mạnh toàn dân; huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để xây dựng và phát triển Thừa Thiên Huế đến năm 2025 trở thành thành phố trực thuộc T.Ư trên nền tảng bảo tồn, phát huy giá trị di sản cổ đô và bản sắc văn hóa Huế, với đặc trưng văn hóa, di sản, sinh thái, cảnh quan, thân thiện môi trường và thông minh; đến năm 2030 là một trong những trung tâm lớn, đặc sắc của khu vực Đông - Nam Á về văn hóa, du lịch và y tế chuyên sâu; một trong những trung tâm lớn của cả nước về khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao; quốc phòng, an ninh được bảo đảm vững chắc; nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Tầm nhìn đến năm 2045, Thừa Thiên Huế là thành phố Festival, trung tâm văn hóa, du lịch và y tế chuyên sâu đặc sắc của châu Á [31, tr.51].

Thông qua việc nhận thức đúng thực tiễn và đã đề ra được những phương hướng có tầm nhìn xa từ 05 năm đến 10 năm, điều đó chứng tỏ cán bộ cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có năng lực tư duy chiến lược. Họ đã biết nhìn xa, trông rộng, có những dự báo về tương lai. Việc thay đổi mục tiêu dài hạn qua các nhiệm kỳ đại hội đã phản ánh:

Thứ nhất, họ đã đề ra đúng hướng và thực hiện thành công các mục tiêu mà họ đã đặt ra;

Thứ hai, họ đã có sự linh hoạt, chủ động trong việc nhận thức và đề ra chính sách để điều chỉnh địa phương phát triển;

Thứ ba, họ đã có những dự báo về sự thay đổi trong tương lai nên đã đưa ra những mục tiêu mới cho phù hợp.

Ngoài ra, sự giống nhau giữa các mục tiêu, kế hoạch ở các tỉnh có điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tương đồng nhau cho thấy, cán bộ chủ chốt ở đây đã có sự

đồng điệu về mặt tư duy. Họ nhận thức đúng được điều kiện, hoàn cảnh của địa phương, cùng có những dự báo, nhận định về tương lai, và cùng vạch ra phương hướng phát triển giống nhau dựa trên các điều kiện ấy.

Sự khác nhau giữa các địa phương khi đề ra phương hướng cho thấy, phần lớn cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã nhận thức đúng đắn, sâu sắc những đặc điểm riêng của mình, nhận thức được những lợi thế để phát huy tối đa, tạo nên ưu điểm khác biệt, là cơ sở để phát triển; đồng thời, việc tập trung giải quyết những vấn đề mà địa phương khác không có đó chính là việc phát hiện được những điểm hạn chế, để cùng nhau tháo gỡ, giảm thiểu sự tác động lên sự phát triển chung.

Bằng nhận thức đúng đắn và sự kịp thời trong việc xây dựng các quyết định lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo thực tiễn, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã góp phần thúc đẩy sự phát triển của các địa phương. Đến đầu năm 2025, một số địa phương trong vùng đã có những kết quả cao trong phát triển kinh tế - xã hội, nhiều kế hoạch đề ra trước đó đã đạt và vượt. Năm 2024, Thanh Hóa trở thành tỉnh có nền kinh tế tăng trưởng nhanh nhất trong khu vực, đạt 12,16%, đứng thứ hai cả nước; Nghệ An thu hút được hơn 1,7 tỷ USD vốn FDI, nằm trong top 10 tỉnh, thành thu hút FDI cao nhất cả nước; tỉnh Thừa Thiên Huế chính thức lên thành phố trực thuộc trung ương từ ngày 01 tháng 01 năm 2025, đúng như Nghị quyết đại hội tỉnh đảng bộ đề ra.

3.1.1.2. Đa số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có khả năng nhận thức đúng, tầm nhìn xa trông rộng, linh hoạt, sáng tạo

Năng lực này thể hiện qua việc cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có tư duy sáng tạo, mềm dẻo, uyển chuyển, nhìn xa trông rộng, dự báo trước tình hình, thích ứng kịp thời khi tình hình đất nước cũng như địa phương thay đổi.

Một trong những đặc trưng của năng lực tư duy chiến lược chính là khả năng nhìn xa, dự báo trước tình huống. Bên cạnh đó, năng lực này được thể hiện qua việc giữ vững lập trường, quyết tâm hành động để đạt được những mục tiêu đề ra cho tương lai. Đúng trước xu hướng chung phát triển của đất nước, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã chấp hành các chủ trương mà cấp trên đề ra, chủ động

ban hành các văn bản nhằm chỉ đạo hoạt động thực tiễn đi đúng hướng. *Công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng nông thôn mới và việc tăng tỷ trọng các ngành phi nông nghiệp trong cơ cấu kinh tế* đang là những nhiệm vụ lớn mà Đảng và Nhà nước đặt ra trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội hiện nay. Trước những thay đổi của thực tiễn, những chủ trương, đường lối được vận dụng một cách sáng tạo, linh hoạt tại từng địa phương, trong từng thời điểm khác nhau.

Công nghiệp hoá, hiện đại hoá

Ngay từ năm 1960 (tại Đại hội III), vấn đề công nghiệp hoá đã được Đảng ta đặt ra. Đây là vấn đề mang tính quy luật, bởi muốn chuyển từ nền sản xuất nông nghiệp lạc hậu, manh mún lên nền sản xuất hiện đại đòi hỏi phải có sự trợ giúp của công nghiệp. Muốn xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội cần có công nghiệp hoá, đây là nhiệm vụ trung tâm. Đại hội VII (1991) đánh dấu một bước tiến quan trọng trong sự phát triển của tư duy khi Đảng ta gắn liền phạm trù công nghiệp hoá với hiện đại hoá. Công nghiệp không đơn thuần là nhà máy lớn, ô nhiễm môi trường, khai thác lãng phí tài nguyên, kỹ thuật lạc hậu, mà công nghiệp phải gắn với hiện đại: tự động hoá, tiết kiệm tài nguyên, phát thải thấp, ... Chủ trương công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã xuyên suốt trong quá trình quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Muốn phát triển quê hương, đất nước, nền kinh tế phải có công nghiệp, công nghiệp trở thành động lực của ngành kinh tế. Thực hiện chủ trương đó, các tỉnh Bắc Trung Bộ đã đẩy mạnh công nghiệp phát triển, giảm tỷ trọng nông nghiệp trong cơ cấu kinh tế.

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh của khu vực đã ban hành rất nhiều chủ trương, kế hoạch, dự án để đưa tỉnh nhà thành tỉnh công nghiệp. Theo đó, hàng loạt khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu kinh tế gắn liền với công nghiệp ra đời, làm thay đổi cơ cấu kinh tế của vùng. Gần đây, các tỉnh đã có nhiều chương trình, kế hoạch lớn về phát triển công nghiệp, Ví dụ: tỉnh Thanh Hoá có “Chương trình phát triển Khu kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp, giai đoạn 2021 – 2025”; Nghệ An có quy hoạch khu công nghiệp đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050, theo đó, hiện nay, tỉnh đang có 12 khu công nghiệp, 37 cụm công nghiệp (1.068,93 ha), đến năm 2030 có 23 khu

công nghiệp (với tổng diện tích 8.056 ha), 56 cụm công nghiệp (1.888,18 ha), dự kiến đến năm 2050 sẽ có diện tích các khu công nghiệp là 14.117 ha; Hà Tĩnh có chủ trương “Huy động tối đa và sử dụng hiệu quả các nguồn lực xây dựng Khu Kinh tế Vũng Áng thực sự trở thành khu kinh tế đa chức năng, trung tâm công nghiệp động lực và logistics”; Quảng Bình có chủ trương phát triển mạnh mẽ “các ngành công nghiệp điện, năng lượng tái tạo, công nghiệp chế biến, chế tạo có lợi thế, thân thiện với môi trường”; Quảng Trị có kế hoạch ưu tiên “các ngành công nghiệp dựa trên lợi thế so sánh của địa phương, như: công nghiệp năng lượng; công nghiệp chế biến nông - lâm - thủy sản (nhất là công nghiệp chế biến gỗ); công nghiệp silicat; công nghiệp dệt may”, tập trung phát triển khu kinh tế Đông Nam tỉnh; thành phố Huế có “Chương trình phát triển hạ tầng kinh tế - kỹ thuật và phát triển công nghiệp”, ...

Nhờ những thay đổi trong nhận thức và tư duy, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã ban hành những quyết định lãnh đạo, quản lý phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của địa phương, thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa diễn ra mạnh mẽ, góp phần vào sự phát triển chung của đất nước.

Nông thôn mới

Bên cạnh chủ trương công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Bắc Trung Bộ cũng thực hiện Chương trình Mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới do Chính phủ đề ra. Chương trình nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người dân; thay đổi bộ mặt nông thôn, bảo vệ môi trường, giữ vững quốc phòng, an ninh, trật tự xã hội. Chương trình được ban hành trên cơ sở Nghị quyết số 100/2015/QH13 ngày 12 tháng 11 năm 2015 của Quốc hội về phê duyệt chủ trương đầu tư các chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2016 – 2020; được ban hành kèm Quyết định số 1600/QĐ-TTg ngày 16 tháng 8 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016 – 2020. Đến ngày 10 tháng 11 năm 2017, Thủ tướng Chính phủ có Quyết định số 1760/QĐ-TTg về Điều chỉnh, bổ sung Quyết định số 1600/QĐ-TTg ngày 16 tháng 8 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016 – 2020. Sau đó, giai đoạn 2021 – 2025, Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số

263/QĐ-TTg ngày 22 tháng 02 năm 2022 về Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021 – 2025. Các văn bản của Trung ương cho thấy xây dựng nông thôn mới là một chương trình dài hơi, có quy mô và tầm ảnh hưởng rộng lớn.

Trên cơ sở các quy định, hướng dẫn của cấp trên, cán bộ chủ chốt các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã đề ra các chỉ tiêu phù hợp, ban hành nhiều kế hoạch, biện pháp nhằm thực hiện tốt các chủ trương đã đề ra. Kết quả thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về Nông thôn mới ở các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã đạt được những kết quả khả quan.

Trong kế hoạch 05 năm từ năm 2020, tỉnh Thanh Hoá đã đề ra chỉ tiêu “đến hết năm 2025 có 17 huyện, thị xã, thành phố, 88% số xã đạt chuẩn nông thôn mới; 25% số xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao; 8% số xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu; bình quân toàn tỉnh đạt 18,6 tiêu chí/xã” [30, tr.81]. Với những chỉ đạo quyết liệt, cho đến giữa năm 2024, Thanh Hóa đã có 13 đơn vị cấp huyện đạt chuẩn và hoàn thành nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới; 363 xã và 717 thôn, bản miền núi đạt chuẩn nông thôn mới; 97 xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao; 23 xã, 480 thôn, bản đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu. Mục tiêu năm 2024, toàn tỉnh Thanh Hóa phấn đấu có thêm 01 huyện, 19 xã và 60 thôn/bản miền núi đạt chuẩn nông thôn mới; 02 huyện và 19 xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao; 10 xã và 30 thôn/bản đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu; 120 sản phẩm OCOP được cấp có thẩm quyền công nhận.

Đối với tỉnh Nghệ An, nhiệm vụ đề ra là “Đến năm 2025, có 82% số xã đạt chuẩn nông thôn mới (trong đó, 20% số xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao, 5% số xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu) và 11 đơn vị cấp huyện được công nhận hoàn thành nhiệm vụ xây dựng, đạt chuẩn nông thôn mới (trong đó, có 01 huyện đạt huyện nông thôn mới kiểu mẫu)” [25, tr.64]. Kết quả là đến tháng 08 năm 2024, Nghệ An đã có 320 xã đạt chuẩn nông thôn mới, trong đó, 101 xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao và 16 xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu và 09/21 đơn vị cấp huyện hoàn thành nhiệm vụ/đạt chuẩn nông thôn mới. Có 212 thôn/bản đạt chuẩn nông thôn mới. Bình quân tiêu chí nông thôn mới cả tỉnh là 17 tiêu chí/xã. Những kết

quả mà Nghệ An đạt được đã đưa tỉnh này trở thành điểm sáng về xây dựng nông thôn mới toàn quốc.

Tỉnh Hà Tĩnh là địa phương duy nhất, được Trung ương chọn làm thí điểm về tỉnh đạt chuẩn nông thôn mới trên toàn quốc. Mục tiêu này được nêu rõ trong Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 – 2025: đến năm 2025 “tỉnh đạt chuẩn nông thôn mới, ít nhất 01 huyện đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu” [24, tr.60]. Kết quả đến tháng 10 năm 2024, toàn tỉnh có 10/13 đơn vị hành chính cấp huyện đạt chuẩn nông thôn mới, 181/181 xã đạt chuẩn nông thôn mới, trong đó, có 65 xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao (35,9%), 17 xã đạt nông thôn mới kiểu mẫu (9,39%). Dự kiến đến cuối năm 2024, Hà Tĩnh cơ bản hoàn thành 8/8 yêu cầu để được công nhận tỉnh hoàn thành nhiệm vụ xây dựng NTM.

Phong trào xây dựng nông thôn mới tại tỉnh Quảng Bình cũng được quan tâm, với kế hoạch là “87% số xã được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới (112 xã), 30% số xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao (39 xã), 10% số xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu (13 xã)” [26, tr.56]. Tuy nhiên, theo báo cáo kiểm điểm giữa nhiệm kỳ 2020 - 2025, chỉ tiêu xây dựng nông thôn mới cùng với các chỉ khác như GRDP, tỷ lệ trường chuẩn quốc gia, thu ngân sách, ... không đạt như kế hoạch đã đưa ra. Đến tháng 3 năm 2024, toàn tỉnh Quảng Bình đã có 94 xã nông thôn mới, 09 xã nông thôn mới nâng cao, 50 khu dân cư nông thôn mới kiểu mẫu, 92 vườn mẫu và 03 thôn, bản tại các xã đặc biệt khó khăn được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới.

Là một tỉnh còn gặp rất nhiều khó khăn, trong điều kiện ngân sách đầu tư hạn hẹp, phụ thuộc vào ngân sách của trung ương, lãnh đạo tỉnh Quảng Trị chỉ đặt chỉ tiêu đến năm 2025: “Tỷ lệ xã đạt chuẩn nông thôn mới đến năm 2025 là 75% và đến năm 2030 là 85%” [27, tr.54]. Đến tháng 03 năm 2025, toàn tỉnh có 04 huyện đạt chuẩn nông thôn mới; có 75 trong tổng số 101 xã phường thị trấn đạt chuẩn nông thôn mới, 16 đơn vị cấp xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao, 98 thôn kiểu mẫu.

Thành phố Huế xác định mục tiêu “tỷ lệ xã đạt chuẩn nông thôn mới đến năm 2025: 87% (trong đó, 20% đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao) và đưa Chương trình xây dựng nông thôn mới gắn với giảm nghèo bền vững và phát triển kinh tế - xã hội

vùng đồng bào dân tộc thiểu số vào thành một trong sáu chương trình trọng điểm giai đoạn 2020 – 2025 của tỉnh” [31, tr.52]. Kết quả đến tháng 10 năm 2024, toàn tỉnh có 75/94 xã hoàn thành 19/19 tiêu chí chiếm tỷ lệ 80%, trong đó 71 xã được công nhận xã đạt chuẩn nông thôn mới; Số xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao đến nay có 08 xã, trong đó 05 xã đã có Quyết định công nhận, 02 xã đang thẩm định và 01 xã đang làm hồ sơ; có 02 đơn vị cấp huyện đạt chuẩn nông thôn mới.

Kết quả đạt được trong thực hiện Chương trình Mục tiêu quốc gia về Nông thôn mới đã phần nào phản ánh được khả năng nhận thức, tiếp nhận các chủ trương của cấp trên, khả năng đề ra mục tiêu phù hợp với điều kiện của địa phương trong các thời kỳ, khả năng lãnh đạo việc hiện thực hóa các mục tiêu của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Tăng dần tỷ trọng các ngành phi nông nghiệp

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng là một xu hướng tất yếu trên con đường xây dựng nước Việt Nam trở thành một nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại. Xu hướng này nhằm giảm tỷ trọng các ngành nông – lâm – ngư nghiệp, tăng dần tỷ trọng các ngành khác. Nội dung này được nêu trong Nghị quyết các Đại hội Đảng và gần đây nhất là Nghị quyết số 138/NQ-CP của Thủ tướng Chính phủ ngày 25 tháng 10 năm 2022 về Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Thực hiện chủ trương của Trung ương, cán bộ chủ chốt các tỉnh trong khu vực đã cụ thể hóa bằng các chỉ tiêu và đã có những quyết sách thích hợp để thực hiện thành công trong nhiệm kỳ 2020 – 2025. Cụ thể:

Tỉnh Thanh Hóa phấn đấu đạt cơ cấu các ngành kinh tế năm 2025: Nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 5,9%; công nghiệp - xây dựng chiếm 53,8%, dịch vụ chiếm 30,5%, thuế sản phẩm chiếm 9,8%. Với chủ trương đó, cán bộ chủ chốt ở đây đã chỉ đạo việc khởi công nhiều cơ sở công nghiệp lớn như: Nhà máy sản xuất lốp ô tô Radial, Nhà máy xi măng Đại Dương 1 và 2, Nhà máy xi măng Long Sơn, Nhà máy luyện cán thép Nghi Sơn số 2, Nhà máy Nhiệt điện Nghi Sơn 2, ... cùng với đó là việc quan tâm đầu tư vào các dự án giao thông quan trọng để tăng cường năng lực sản xuất công nghiệp. Kết quả là tốc độ tăng trưởng trong ngành nông – lâm – thủy

sản bình quân đạt 3,7% năm; dịch vụ tăng bình quân 7,95%, xuất khẩu tăng 21,3%. Năm 2022 sau đại dịch COVID, tỉnh đón tiếp khoảng 11,01 triệu lượt khách du lịch, gấp gần 02 lần năm 2020.

Tỉnh Nghệ An đặt mục tiêu năm 2025 đạt cơ cấu kinh tế: Nông, lâm, ngư nghiệp 19 - 20%; công nghiệp và xây dựng 38 - 39%; dịch vụ 42 - 43% [25, tr.64]. Dưới sự chỉ đạo quyết liệt của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, 06 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động, bao gồm: VSIP (367,6ha); WHA (498ha); Hoàng Mai I (264,77ha); Đông Hội (457,07ha); Nam Cẩm (371,15ha); Bắc Vinh (60,16ha). Trong đó, các khu công nghiệp Đông Hội, Nam Cẩm, Bắc Vinh đã lấp đầy diện tích về cơ bản. Vì thế, tỷ trọng các ngành công nghiệp, xây dựng đã tăng 10,96%, ngành dịch vụ tăng 10,77%, ngành nông nghiệp vẫn có tốc độ tăng trưởng ước đạt 4,78% (cả nước là dưới 3,0%).

Các địa phương như Hà Tĩnh, thành phố Huế đều đặt chỉ tiêu là đến năm 2025 tỷ trọng nông nghiệp dưới 10%. Hà Tĩnh: “nông nghiệp dưới 9%, công nghiệp - xây dựng gần 57%, dịch vụ trên 34%” [24, tr.59]; thành phố Huế: “nông nghiệp 7 đến 9%, dịch vụ chiếm 53 đến 54%, công nghiệp và xây dựng 31 đến 32%, và thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm 6 đến 7%” [31, tr.51]. Các tỉnh Quảng Bình, Quảng Trị do quá trình đô thị hoá và công nghiệp hoá còn thấp, cho nên đã đề ra tỷ trọng là trên 15%. Tuy nhiên, tỉnh Quảng Bình cũng chủ trương “Phát triển mạnh lĩnh vực dịch vụ, du lịch, đặc biệt du lịch biển, nghỉ dưỡng, du lịch hang động, mạo hiểm. Đến năm 2025, cơ cấu kinh tế: Nông, lâm nghiệp và thủy sản: 17,5%; công nghiệp - xây dựng: 33,5%; dịch vụ: 49%” [26, tr.55]. Tỉnh Quảng Trị phấn đấu đến năm 2025, “cơ cấu kinh tế (tính theo GRDP): nông nghiệp 15%, phi nông nghiệp là 85%; đến năm 2030 cơ cấu phi nông nghiệp 85- 90%” [27, tr.54].

Để đạt được kết quả đó, cán bộ chủ chốt các tỉnh phải họp bàn, thống nhất đưa các ngành phi nông nghiệp vào các chương trình ưu tiên, trọng điểm, có tính đột phá. Ví dụ như lãnh đạo tỉnh Quảng Bình xác định phát triển du lịch thực sự trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, được đưa vào là một trong bốn khâu đột phá của tỉnh. Quảng Trị xác định ưu tiên một số ngành dịch vụ có tiềm năng phát triển, giá trị gia tăng cao, có khả năng cạnh tranh và chủ trương phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế

mũi nhọn. Thành phố Huế đưa 02 chương trình: Chương trình phát triển văn hóa, du lịch - dịch vụ, Chương trình cải cách hành chính gắn với phát triển chính quyền điện tử, dịch vụ đô thị thông minh vào danh mục 06 chương trình hành động trọng điểm.

3.1.1.3. Phần nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có năng lực đưa ra những dự báo, định hướng, ban hành những quyết định quan trọng góp phần vào sự phát triển của tổ chức, cơ quan, đơn vị

Năng lực này thể hiện ở việc cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ trên cơ sở phương hướng chung đã xác định, đề ra các chương trình, dự án trọng điểm, lĩnh vực ưu tiên phù hợp với xu thế phát triển chung của vùng và đất nước.

Để làm tròn trách nhiệm trên cương vị của mình, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải có tầm bao quát, có cái nhìn tổng thể, toàn diện đối với tất cả các lĩnh vực trên địa hạt của mình. Tuy nhiên, toàn diện không có nghĩa là cào bằng, dàn trải. Trong từng giai đoạn, người cán bộ chủ chốt phải biết ưu tiên chọn những vấn đề mang tính cấp bách, quan trọng, những vấn đề có tầm ảnh hưởng chiến lược, hoặc những vấn đề trước mắt nhưng hiệu quả của nó sẽ tác động lớn đến tương lai để tập trung mọi nguồn lực giải quyết. Việc xác định được đâu là các chương trình, dự án trọng tâm, trọng điểm thể hiện năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Thông qua việc xây dựng nghị quyết, cán bộ chủ chốt tỉnh Thanh Hóa xác định 06 chương trình trọng tâm trong giai đoạn 2020 - 2025 là: Chương trình phát triển nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới; Chương trình phát triển Khu kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp; Chương trình phát triển du lịch; Chương trình nâng cao chất lượng văn hóa, giáo dục, y tế; Chương trình phát triển kinh tế - xã hội khu vực miền núi của tỉnh và Chương trình nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của các tổ chức cơ sở đảng, tạo chuyển biến rõ nét trong sắp xếp tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ.

Những chương trình này hoàn toàn phù hợp với các chủ trương của Đảng và nhà nước, với thực tiễn của tỉnh trong giai đoạn hiện nay. Chúng tập trung vào việc xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế – xã hội trên các lĩnh vực, vấn đề xây dựng Đảng và đội ngũ cán bộ. Bên cạnh đó, tỉnh Thanh Hoá cũng đã xác định những khâu

đột phá riêng của mình, đó là: đột phá về phát triển hạ tầng, về đẩy mạnh cải cách hành chính, tạo môi trường đầu tư thông thoáng, hấp dẫn và về nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ; chủ động, tích cực tham gia Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư phục vụ phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững [30, tr.88-89]. Tương tự, Hà Tĩnh có 05 chương trình trọng điểm, 03 đột phá chiến lược; Quảng Bình có 04 khâu đột phá, Quảng Trị có 05 chương trình, dự án trọng điểm, 04 ngành, lĩnh vực ưu tiên; thành phố Huế có 06 chương trình trọng điểm, 13 nhiệm vụ quan trọng và 04 nhóm giải pháp đột phá chiến lược.

Các vấn đề về phát triển hạ tầng, bao gồm giao thông, các khu công nghiệp đến hạ tầng số cũng được các tỉnh Bắc Trung Bộ đưa vào danh mục các chương trình dự án trọng điểm. Điều đó cho thấy đội ngũ cán bộ chủ chốt ở đây nhận thức được tầm quan trọng của kết cấu hạ tầng xã hội trong việc phát triển kinh tế, đặc biệt họ có những chủ trương nhằm đi trước một bước để đón đầu xu hướng phát triển trong tương lai. Một số tỉnh như Hà Tĩnh, Quảng Trị còn đưa nội dung quy hoạch, xây dựng thành phố tinh lý trở thành đô thị thông minh, hiện đại. Đây là việc làm cần thiết khi đây là những thành phố trẻ, kết cấu hạ tầng chưa hiện đại và đồng bộ, việc quy hoạch trước sẽ tránh được sự lãng phí trong đầu tư cũng như đáp ứng xu thế cho ngày mai.

Để phát triển kinh tế - xã hội, thì yếu tố quan trọng nhất chính là con người, con người là chủ thể của những hoạt động thực tiễn. Công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá cần những con người có trình độ chuyên môn cao, tác phong hiện đại, năng lực giải quyết vấn đề tốt. Muốn có những điều đó, cần phải có những chính sách để đào tạo, xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước. Vấn đề xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao được cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trong khu vực quan tâm, đưa vào trong Nghị quyết của các Đại hội tỉnh đảng bộ. Tỉnh Hà Tĩnh đưa nội dung này thành một trong ba *đột phá chiến lược*, tỉnh Quảng Bình xác định là một trong bốn *khâu đột phá*, tỉnh Quảng Trị đưa vào thành một trong năm *chương trình, dự án trọng điểm*, thành phố Huế đưa vào là một trong sáu *chương trình trọng điểm*.

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh một số tỉnh ở khu vực Bắc Trung Bộ đã có những quyết sách, góp phần quan trọng trong việc cải thiện các chỉ số phát triển của tỉnh nhà

Một trong những chỉ số có thể đánh giá được khả năng điều hành linh hoạt, cũng như có sự thích ứng thích hợp trước yêu cầu của thực tiễn ở người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đó là PAPI - Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI); đây là công cụ phản ánh tâm tư của người dân về mức độ hiệu quả điều hành, quản nhà nước, thực thi chính sách và cung ứng dịch vụ công của chính quyền các cấp. Nếu PCI là một tiêu chuẩn đánh giá và xếp hạng chính quyền các tỉnh, thành về chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi cho việc phát triển doanh nghiệp dân doanh, thì PAPI là tiêu chuẩn đánh giá việc quản trị hành chính công, phục vụ người dân nói chung. PAPI được xây dựng trên 8 trục nội dung và 29 nội dung thành phần. Từ chỉ số này, người ta có thể đánh giá được mức độ Tham gia của người dân ở cấp cơ sở; công khai, minh bạch; trách nhiệm giải trình với người dân; kiểm soát tham nhũng trong khu vực công; thủ tục hành chính công; cung ứng dịch vụ công; quản trị môi trường và quản trị điện tử. Những cán bộ chủ chốt cấp tỉnh sẽ căn cứ vào thực tiễn lãnh đạo để có những chính sách thay đổi để nâng cao hiệu quả điều hành, quản lý nhà nước. Muốn vậy, họ phải có cái nhìn bao quát (rộng), nhận thức đúng vấn đề (sâu) và có đề ra những chính sách có hiệu quả lâu dài hơn (xa). Nói cách khác, chỉ số PAPI phản ánh một phần năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Ở các tỉnh Bắc Trung Bộ, chỉ số PAPI thay đổi liên tục trong thời gian từ năm 2020 đến nay, vị trí thứ hạng của các tỉnh này cũng thay đổi, cho thấy địa phương đã có sự điều hành linh hoạt theo những chiều hướng khác nhau.

Năm 2020, hầu hết các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đều nằm trong nhóm 15 tỉnh cao nhất cả nước, chỉ duy nhất tỉnh Thanh Hóa với 43,156 điểm, nằm ở nhóm trung bình cao. Hà Tĩnh có 45,005 điểm, xếp cao nhất khu vực, xếp thứ 5 toàn quốc.

Với sự vào cuộc quyết liệt của lãnh đạo tỉnh Thanh Hóa, những cải cách đã giúp tỉnh cải thiện vị trí trong những năm tiếp theo. Năm 2021, với 47,102 điểm, Thanh Hóa vươn lên vị trí thứ 2 khu vực và thứ 3 toàn quốc. Thành phố Huế từ 44,531 điểm,

xếp thứ 4 khu vực, thứ 10 toàn quốc năm 2020 lên 48,059 điểm xếp nhất khu vực và đứng đầu cả nước năm 2021. Năm 2022, Thanh Hóa với 46,015 vươn lên thứ nhất khu vực và giữ nguyên vị trí cả nước. Thành phố Huế với 45,3845 điểm bám sát sau đó. Cán bộ chủ chốt hai tỉnh, thành này luôn tổ chức các cuộc họp ngay sau khi có công bố về chỉ số PAPI. Trong cuộc họp đó, các vấn đề được cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phân tích, mổ xẻ, rút kinh nghiệm và đề ra các mục tiêu, biện pháp để nâng các chỉ số lên cao hơn trong thời gian tới.

Các tỉnh Nghệ An, Hà Tĩnh là những tỉnh có phong độ ổn định nhất, ít thay đổi vị trí, tuy nhiên, chỉ có Hà Tĩnh trong 03 năm đều nằm trong top cao nhất toàn quốc. Đáng nói nhất là tỉnh Quảng Trị với đà suy giảm, tụt bậc nhanh chóng. Với 44,766 điểm và vị trí thứ 6 cả nước, thứ 2 khu vực năm 2020, Quảng Trị liên tục tuột dốc năm 2021 và 2022 xuống các vị trí thứ 28 và 37 cả nước, thấp nhất khu vực. Chỉ số này tương ứng với đà suy giảm chỉ số PCI của tỉnh.

Những thay đổi trong PAPI phản ánh phần nào năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt trong việc nhận thức thực tiễn, đề ra các quyết sách lãnh đạo, chỉ đạo. Đối với các địa phương như Thanh Hóa, thành phố Huế có sự thay đổi theo chiều hướng tiến bộ, cần có những biện pháp nhằm giữ vững, phát huy; ở những tỉnh có chỉ số suy giảm như Quảng Trị, Quảng Bình, cần phải có biện pháp nâng cao năng lực quản lý điều hành nói chung ở đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh các địa phương này.

Bảng 3.1.1. Bảng xếp hạng PAPI các tỉnh Bắc Trung Bộ giai đoạn 2020 – 2023

TT	TỈNH	2020	2021	2022	2023
1	Thanh Hoá	43,156	47,102	46,015	44,21
2	Nghệ An	43,86	43,821	43,25	42,86
3	Hà Tĩnh	45,005	45,136	44,3138	45,42
4	Quảng Bình	44,6	43,564	42,7614	41,61
5	Quảng Trị	44,766	42.394	41,76	42,78

6	Thành phố Huế	44,531	48,059	45,3845	46,03
---	---------------	--------	--------	---------	-------

Gần đây chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI - Provincial Competitiveness Index) cũng được coi là một tiêu chuẩn đánh giá và xếp hạng chính quyền các tỉnh, thành của Việt Nam về chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi cho việc phát triển doanh nghiệp dân doanh. Từ năm 2006 đến nay, tất cả các tỉnh thành Việt Nam đều được đưa vào bảng xếp hạng, đồng thời các chỉ số thành phần cũng được bổ sung thêm cho phù hợp. Hiện nay, có tất cả 10 chỉ số thành phần (với thang điểm 100) bao gồm: Gia nhập thị trường, Tiếp cận đất đai và sự ổn định trong sử dụng đất, Tính minh bạch, Chi phí thời gian, Chi phí không chính thức, Tính năng động và tiên phong của lãnh đạo tỉnh, Cạnh tranh bình đẳng, Dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp, Đào tạo lao động và Thiết chế pháp lý.

Nhìn vào bảng thống kê chỉ số PCI từ năm 2015 cho đến 2022 (một số tỉnh chưa cập nhật số liệu từ năm 2023 trở đi – ký hiệu N/A), cho thấy, các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có năng lực cạnh tranh thấp, trong 08 năm thống kê, chỉ có 03 năm là 2015, 2021 và 2022 là có tỉnh lọt vào top 10 trong 63 tỉnh, thành phố cả nước. Đó là Thanh Hóa đứng vị trí thứ 10 trong năm 2015, thành phố Huế đứng thứ 8 năm 2021 và thứ 6 năm 2022. Còn lại đa số là các thứ hạng Trung bình và Thấp. Xét về thứ hạng trong khu vực, thành phố Huế có 04 lần đứng đầu khu vực, Nghệ An có 03 năm liên tục đứng đầu (từ 2017 đến 2019) và Thanh Hóa có 01 lần. Tỉnh Quảng Bình là tỉnh có nhiều lần đứng cuối nhóm nhất với 06/8 lần, Quảng Trị có 02 lần. Đáng chú ý, hai tỉnh này có những lần xếp thứ hạng rất thấp so với cả nước, Quảng Bình năm 2021 đứng thứ 57/63, Quảng Trị đứng thứ 59/63 năm 2022.

Nhìn vào thống kê PCI, rõ ràng năng lực lãnh đạo là chưa đồng đều, chỉ số qua các năm là không ổn định. Một số tỉnh có sự thay đổi theo chiều hướng tốt như Hà Tĩnh từ vị trí 45/63 năm 2015 lên 18 năm 2022, thành phố Huế từ 29/63 năm 2015 lên 6 năm 2022; trong khi đó thì Thanh Hóa từ vị trí thứ 10 năm 2015 rơi xuống 47/63 năm 2022. Các tỉnh có sự tiến bộ cho thấy năng lực lãnh đạo, điều hành của chính quyền, mà thực chất là đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là tốt. Họ là người nắm bắt được xu thế phát triển, có chính sách mang tính lâu dài, ổn định, thu hút được sự ủng

hộ của các doanh nghiệp. Những tỉnh có chỉ số không ổn định, thậm chí một số còn rớt xuống vị trí thấp cho thấy năng lực của đội ngũ cán bộ có vấn đề, trong quá trình quản lý điều hành còn lúng túng, chông chéo, không thông suốt, không tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển.

Bảng 3.1.2. Bảng xếp hạng PCI các tỉnh Bắc Trung Bộ từ năm 2015 đến 2023

Tỉnh\Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Thanh Hóa	60.74	58.54	62.46	63.94	65.64	63.91	63.21	63.67	66,79
Nghệ An	58.47	59.45	63.52	64.08	66.64	64.73	64.74	66.60	N/A
Hà Tĩnh	57.20	57.76	61.99	63.99	65.46	64.56	64.87	67.18	N/A
Quảng Bình	56.71	57.55	60.82	61.06	63.71	62.30	61.17	63.41	N/A
Quảng Trị	57.32	57.62	59.25	61.16	63.84	63.07	63.33	61.26	N/A
Thành phố Huế	58.52	59.68	62.37	63.51	66.50	65.03	69.24	69.36	69,19

Với việc nhận thức khuynh hướng phát triển chung của đất nước, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã thể hiện tầm nhìn của mình khi đã đưa ra những quyết sách, kế hoạch, mục tiêu đồng thời chỉ đạo việc thực hiện các quyết định đó một cách có hiệu quả. Trong nửa nhiệm kỳ đại hội (2020 – 2025) trước những khó khăn như thiên tai, dịch bệnh, các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ vẫn có những bước phát triển tốt, tăng trưởng kinh tế khá cao. Trong đó có tỉnh Thanh Hóa, năm 2022 đạt mức tăng trưởng cao nhất trong khu vực: 12, 51%. Cùng thời điểm, tỉnh Hà Tĩnh chỉ đạt 3,98%. Những kết quả mà các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đạt được có công rất lớn của những người lãnh đạo, quản lý – đó là cán bộ chủ chốt cấp tỉnh của vùng.

Nửa đầu nhiệm kỳ 2020 – 2025 là giai đoạn khá khó khăn đối với các địa phương trong cả nước nói chung và khu vực Bắc Trung Bộ nói riêng. Đại dịch COVID - 19 đã để lại hậu quả vô cùng nặng nề đối với các vấn đề kinh tế - xã hội, những vấn đề nảy sinh như sức mua giảm sút, thị trường thu hẹp, giá nguyên liệu đầu vào tăng cao, suy giảm môi trường đầu tư, đầu tư giảm sút kéo theo vấn đề việc làm, thu nhập bình quân thấp, sản xuất kinh doanh và đời sống nhân dân hết sức khó khăn. Tiếp đó, năm

2020 chứng kiến đợt lũ lụt lịch sử ở Bắc Trung Bộ càng làm cho người dân các tỉnh từ Hà Tĩnh đến thành phố Huế rơi vào khó khăn hơn. Việc nhận thức tình hình chính trị - xã hội đến việc tìm ra hướng đi đúng đắn, phù hợp cho tỉnh nhà thể hiện những năng lực cần có của cán bộ lãnh đạo các tỉnh.

Bảng 3.1.3. Tăng trưởng kinh tế các tỉnh Bắc Trung Bộ nửa đầu nhiệm kỳ

STT	Tên tỉnh	2021	2022	Giữa nhiệm kỳ	2023	2024
1	Thanh Hóa	8,85%	12,51%	7%	7,01%	12,16%,
2	Nghệ An	6,2%	9,08%	5,79%	7,14%	9,01%
3	Hà Tĩnh	5,02%	3,98%	5,02%	8,05%	7,48%
4	Quảng Bình	4,83%	7,96%	6,9%	7,2%	7,18%
5	Quảng Trị	6,5%	7,17%	6,52%	6,68%	5,97%
6	Thành phố Huế	4,36%	8,56%	6,51%	7,03%	8,15%

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã có nhận thức cũng như có những quyết sách thúc đẩy các lĩnh vực văn hóa – xã hội phát triển

Nếu như trong lĩnh vực kinh tế, những chỉ tiêu biểu hiện ở các tỷ lệ, tỷ trọng, dự tính, thì những lĩnh vực liên quan đến văn hoá – xã hội đều được cụ thể hoá bằng các con số, các chỉ tiêu rõ ràng. Để tổng kết thực tiễn, rồi từ đó dự báo để đưa ra những mục tiêu sao cho những con số đó vừa mang tính động lực, vừa mang tính khả thi, đòi hỏi cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải có năng lực tư duy chiến lược. Năng lực này thể hiện ở: khả năng tổng kết thực tiễn đúng đắn, khả năng dự báo tình hình, khả năng ra những quyết định phù hợp, khả năng huy động các yếu tố để hoàn thành những mục tiêu đề ra.

Các chỉ tiêu về văn hoá – xã hội được cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ xác định khá toàn diện, bao gồm:

Vấn đề lao động, việc làm: tỷ lệ lao động qua đào tạo, tỷ lệ lao động nông nghiệp,

tỷ lệ thất nghiệp, ...

Vấn đề chất lượng cuộc sống: đời sống người dân tộc thiểu số, các gia đình khó khăn, gia đình chính sách, tỷ lệ người dân tham gia bảo hiểm xã hội, sử dụng nước sạch, vấn đề thu gom chất thải sinh hoạt, tuổi thọ trung bình, tỷ lệ hộ nghèo, tốc độ tăng dân số hàng năm, ...

Lĩnh vực giáo dục: tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia, chất lượng giáo dục, tỷ lệ thất học, bỏ học, tái mù chữ, số lượng học sinh đạt giải quốc gia, quốc tế...

Lĩnh vực sức khỏe - y tế: vấn đề phòng, chống dịch bệnh, vấn đề an toàn thực phẩm, tỷ lệ dân số tham gia bảo hiểm y tế, số bác sỹ trên một vạn dân, số lượng trạm y tế, các cơ sở khám chữa bệnh, ...

Lĩnh vực văn hoá: Tỷ lệ làng, bản, khối phố văn hoá, việc xây dựng các thiết chế văn hoá, thể thao, lễ hội văn hoá, ...

Dựa trên các chỉ tiêu cụ thể đã được đề ra, cán bộ chủ chốt các tỉnh đã tích cực hành động, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhiều quyết định đã được ban hành, trong đó, có nhiều nội dung, lĩnh vực được đưa vào lĩnh vực ưu tiên, trọng tâm, trọng điểm. Kết quả thực hiện các chỉ tiêu đề ra đã phản ánh được hiệu quả của hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Trong báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết giữa nhiệm kỳ 2020 - 2025, tỉnh Thanh Hoá đã cho thấy: tỉnh đã có sự chủ động trong dự báo, phân tích, đánh giá đúng tình hình. Trong cuộc chiến chống đại dịch COVID – 19, đây là địa phương có tỷ lệ số ca mắc và tử vong thuộc nhóm thấp nhất cả nước. Ngành giáo dục và thể thao đã đạt được những thành tích cao; đẩy mạnh được các hoạt động văn hóa, thông tin. Tạo việc làm cho trên 135 nghìn lao động; tỷ lệ lao động được đào tạo khá cao, đạt 72%. Chính sách an sinh xã hội được đảm bảo, những đồng bào có hoàn cảnh khó khăn, gia đình chính sách luôn được địa phương quan tâm. Tỷ lệ hộ nghèo theo chuẩn mới giảm còn 4,99%.

Cùng thời điểm, tỉnh Nghệ An nổi bật với thành tích trong ngành giáo dục. Là địa phương đứng top 5 toàn quốc về số giải học sinh giỏi cấp quốc gia, quốc tế. Chất lượng giáo dục nâng cao, xếp thứ 20 cả nước về kết quả thi tốt nghiệp PTTH. Các

lĩnh vực văn hóa, xã hội luôn được chính quyền chú trọng, đảm bảo được vấn đề an sinh xã hội. Tỉnh đã phát động chương trình hỗ trợ xây dựng nhà cho hộ nghèo, hộ khó khăn trên địa bàn với số tiền tương đương 521,434 tỷ đồng.

Tỉnh Hà Tĩnh huy động xã hội hóa để xây dựng 58 nhà văn hóa cộng đồng và gần 5000 nhà kiên cố cho những hộ bị ảnh hưởng thiên tai, hộ nghèo, gia đình người có công. Thành lập quỹ để hỗ trợ 220 sinh viên nghèo đang học đại học. tỷ lệ hộ nghèo đã giảm còn 3,79% theo chuẩn mới.

Thành phố Huế là địa phương có nhiều thành tựu về văn hóa xã hội so với khu vực. Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết của tỉnh cho thấy lĩnh vực văn hóa - xã hội phát triển toàn diện. Đã tổ chức thành công các sự kiện văn hóa, lễ hội, đặc biệt là Festival Huế. Việc bảo tồn, tôn tạo, trùng tu các di tích được chính quyền quan tâm đầu tư. Về giáo dục, với ưu thế là trung tâm giáo dục lớn của Bắc Trung Bộ, ngành giáo dục đã đạt những kết quả cao trong việc xây dựng trường chuẩn quốc gia (đạt 71%), giành nhiều giải quốc gia và quốc tế, các trường đại học khẳng định vai trò trọng điểm của mình. Ngành y tế khẳng định chất lượng và vai trò đầu tàu ở miền Trung với các bệnh viện hiện đại, cơ sở đào tạo chuyên sâu lớn. Với những thành tích nổi bật, thành phố Huế khẳng định được vị thế là một trong bốn trung tâm văn hóa - du lịch, giáo dục - đào tạo, y tế chuyên sâu, khoa học - công nghệ của cả nước.

3.1.1.4. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phần nào có năng lực nhận thức được tầm nhìn trong quan điểm, đường lối, chỉ đạo của cấp trên

Năng lực này thể hiện ở việc cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có khả năng nhận thức được những quy luật khách quan của cách mạng Việt Nam, đường lối, chủ trương, pháp luật và các quy định của Đảng và Nhà nước.

Chủ nghĩa xã hội là mục tiêu mà Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh lựa chọn. Trên cơ sở phân tích lịch sử phát triển của loài người, bằng quan điểm duy vật lịch sử, các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác – Lênin đã chỉ ra chế độ xã hội tốt đẹp này chính là xu hướng phát triển khách quan của nhân loại. Chủ nghĩa xã hội trở thành kim chỉ Nam, định hướng hướng đi của đất nước. Để hoàn thành mục tiêu đó, trong quá trình cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam đã xây dựng nhiều chiến lược, nghị quyết, kế

hoạch nhằm hiện thực hóa mục tiêu đã đề ra. Với vai trò là những người lãnh đạo tại các địa phương, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải nắm rõ quy luật vận động khách quan của đất nước để có những chỉ đạo thực tiễn phát triển đúng hướng. Điều này biểu hiện ở khả năng nhận thức đúng đắn đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, các quy định, hướng dẫn của cấp trên từ đó vận dụng một cách sáng tạo trên cơ sở những đặc điểm của địa phương.

Nhận thức đúng đắn các chỉ đạo của cấp trên là một trong những điều kiện để thực hiện thành công nhiệm vụ được giao. Đối với cán bộ nói chung, biểu hiện cho việc nhận thức đúng các quy định của Trung ương chính là sự tiếp thu đầy đủ, trọn vẹn các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước; các Nghị quyết của Đại hội Đảng các cấp, của các Hội nghị Ban Chấp hành trung ương, của Bộ Chính trị, ... Các văn bản này có tính chất định hướng, chỉ đạo thực tiễn, đưa cách mạng đến con đường thành công. Bên cạnh đó, chính sách, pháp luật của nhà nước là những quy định nhằm điều chỉnh các hành vi nhằm quản lý xã hội. Nắm vững các văn bản của Đảng, của Nhà nước chính là nắm được định hướng phát triển của đất nước, nhận thức được tương lai của đất nước, cũng như những công việc cần làm trong hiện tại. Các chủ trương, nghị quyết thể hiện tầm nhìn xa, trông rộng của Đảng, nắm được điều này cũng chính là đang bồi dưỡng cho năng lực tư duy chiến lược của mình lên tầm cao mới, làm cho tầm nhìn của người cán bộ chủ chốt vượt ra khỏi không gian hạn hẹp trước mắt, có cách nhìn bao quát hơn, xa hơn.

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ không ngừng được tiếp cận các chủ trương của Đảng, qua các buổi học nghị quyết, các buổi bồi dưỡng, sinh hoạt chuyên đề, qua các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương. Nội dung các Nghị quyết Đại hội, Hội nghị Trung ương được quán triệt, tuyên truyền sâu rộng. Các cấp ủy đảng ở các địa phương luôn chấp hành nguyên tắc quy định, hướng dẫn của cấp trên trong tổ chức, sinh hoạt. Đây là một trong những điều kiện để cho người cán bộ có cơ sở hiểu đủ, hiểu đúng ý Đảng.

Trên phạm vi chuyên môn, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn phải nắm vững hiến pháp, pháp luật, các quy định của cấp trên để hoàn thành tốt nhiệm vụ trên lĩnh

vực mà mình phụ trách. Có thể thấy, trong thời gian qua, đa số cán bộ ở nhiều địa phương, đơn vị đã làm đúng chức trách của mình. Qua các cuộc thanh tra, kiểm tra của các cấp có thẩm quyền, số lượng cán bộ vi phạm nguyên tắc hoạt động của Đảng, pháp luật của nhà nước là không nhiều. Cán bộ cấp cơ sở ở khu vực Bắc Trung Bộ nhận thức được các chủ trương của Đảng, chứng tỏ có sự thống nhất, xuyên suốt trong chỉ đạo và hoạt động từ trung ương đến địa phương. Người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trở thành cầu nối đưa ý Đảng, quy định của nhà nước từ Trung ương về đến cơ sở của mình.

Trong thời gian qua, đã có khá nhiều nghị quyết, đường lối, chính sách, quy định của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy sự phát triển nói chung và cho khu vực Bắc Trung Bộ nói riêng. Trên cơ sở nắm rõ những nội dung đó, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã cụ thể hóa bằng những quyết định lãnh đạo, chỉ đạo của mình, thúc đẩy địa phương phát triển đúng hướng. Qua quá trình đánh giá, kiểm điểm cho thấy, đa số cán bộ không có biểu hiện suy thoái đạo đức, phai nhạt lý tưởng, luôn luôn giữ vững lập trường của người cách mạng, có ý thức kỷ luật tốt, không vi phạm những quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Nhiều cán bộ nhiều năm liên tục hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Nhiều đồng chí đạt các danh hiệu chiến sỹ thi đua toàn quốc, được Đảng, Nhà nước, Chính phủ tặng nhiều bằng khen, huân chương, huy chương. Những thành tích cá nhân và tập thể được Trung ương ghi nhận và khen thưởng đã cho thấy, đa số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực này đã nhận thức được và thực hiện tốt những quan điểm chỉ đạo, quy định của cấp trên ban hành.

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh một số tỉnh ở khu vực Bắc Trung Bộ đã có thái độ tích cực, quyết liệt trong xử lý công việc

Một trong những biểu hiện để đánh giá năng lực hoàn thành nhiệm vụ của người cán bộ chủ chốt đó chính là thái độ khi tiếp nhận cũng như trong quá trình xử lý công việc. Người có năng lực thì thường họ sẽ tự tin để sẵn sàng đương đầu với mọi thử thách, luôn sẵn sàng tư thế để giải quyết những vấn đề đặt ra. Đây là một trong những điều kiện để đạt được những kết quả tốt trong công tác. Năng lực tư duy chiến lược sẽ giúp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nắm bắt sâu sắc vấn đề, vạch ra phương pháp giải

quyết vấn đề theo hướng vừa giải quyết được những vấn đề trước mắt, nhưng vừa đặt nền móng cho việc giải quyết được những vấn đề trong lâu dài, hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực sẽ phát sinh trong tương lai. Khi người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có năng lực tư duy chiến lược, họ sẽ có sự bình tĩnh vốn có, không bị dao động, không bị bất ngờ để dẫn đến việc ra những quyết định vội vàng, bất lợi cho địa phương cũng như lĩnh vực mình phụ trách. Ngoài ra, họ còn có đủ sự nhiệt tình để sẵn sàng đón nhận những công việc, những tình huống, có đủ sự quyết liệt để thực hiện nhiệm vụ đến cùng.

Trong thời gian qua, Bắc Trung Bộ là khu vực đã phát sinh rất nhiều tình huống tiêu cực, ảnh hưởng đến kinh tế - xã hội, đời sống nhân dân cũng như vai trò lãnh đạo, quản lý của chính quyền địa phương. Đứng trước những vấn đề đó, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã có những quyết định, những việc làm kịp thời, quyết liệt để giải quyết những vấn đề đặt ra.

Trước tiên, đó là những việc làm trong vấn đề đảm bảo an ninh, trật tự xã hội. Trong thời gian qua, các tỉnh miền Trung đối mặt với tình trạng buôn lậu ma túy với số lượng cực lớn, lãnh đạo các tỉnh Bắc Trung Bộ đã quyết liệt chỉ đạo, từ đó, nhiều tội phạm đã bị bắt quả tang, khởi tố nhiều vụ án. Điển hình như vụ bắt quả tang đối tượng có hành vi vận chuyển trái phép 36.000 viên ma túy tổng hợp tại xã Tân Hợp, huyện Hướng Hóa (31/5/2023); bắt giữ hai đối tượng người Lào đang vận chuyển 18.000 viên ma túy tổng hợp tại thị trấn Lao Bảo (07/6/2023); bắt 03 đối tượng đang vận chuyển 30 kg ma túy tổng hợp tại ga Đông Hà (04/8/2023); bắt giữ một đối tượng tàng trữ 15 kg ma túy và 02 kg nước vui tại thị trấn Lao bảo (23/7/2024); bắt giữ 02 đối tượng đang giữ 12.000 viên ma túy tổng hợp tại huyện Quế Phong tỉnh Nghệ An (27/12/2023); bắt 03 đối tượng vận chuyển hơn 10 kg ma túy tổng hợp tại thành phố Đồng Hới (03/01/2024); bắt 02 đối tượng vận chuyển 30.400 viên ma túy tổng hợp (06/01/2024) hai anh em ruột vận chuyển 20 kg ma túy tổng hợp (14/01/2024) tại huyện Cam Lộ tỉnh Quảng Trị; bắt 07 đối tượng thu gần 30.000 viên ma túy ở thị xã Ba Đồn tỉnh Quảng Bình (24/01/2024); bắt 01 đối tượng đang vận chuyển 25.600 viên ma túy tại xã Quang Thọ, huyện Vũ Quang, tỉnh Hà Tĩnh (29/01/2024); bắt 05

đổi tượng thu giữ 30.000 viên mua túy (05/02/2024), bắt 06 đổi tượng thu giữ 27.000 viên ma túy tổng hợp tại thành phố Huế (16/02/2024), bắt 05 nghi phạm thu giữ 100 bánh Heroin (khoảng 33kg) tại cửa khẩu quốc tế La Lay (27/5/2024), Bắt hai thanh niên vận chuyển 30.000 viên ma túy tại huyện Hướng Hóa tỉnh Quảng Trị (24/3/2025)... Ngoài ra, các sai phạm trong các ngành nghề như khai thác khoáng sản, kinh doanh vận tải, khai thác thủy sản, ... được lãnh đạo các tỉnh Thanh Hoá, Hà Tĩnh, Quảng Bình có những hành động quyết liệt, kịp thời nhằm xử lý triệt để, ngăn chặn các tình huống có thể phát sinh sau này.

Hà Tĩnh là tỉnh có những chính sách, chỉ đạo quyết liệt trong vấn đề xây dựng Nông thôn mới và chuyển đổi số. Những việc làm của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây đã làm cho phong trào xây dựng nông thôn mới và chuyển đổi số của tỉnh đạt nhiều thành tựu to lớn, là tấm gương cho các địa phương khác noi theo. Chỉ riêng vấn đề chuyển đổi số, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh ban hành 01 Nghị quyết; Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành 08 Quyết định, 01 Đề án, 05 Kế hoạch, 02 Văn bản, 07 công văn; Ban Chỉ đạo chuyển đổi số tỉnh đã có 01 Quyết định, 02 Kế hoạch, 01 Quy chế liên quan đến chuyển đổi số; ngoài ra còn có các kế hoạch và văn bản chỉ đạo công tác chuyển đổi số thường xuyên của UBND tỉnh. Vấn đề thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng Nông thôn mới, tỉnh Hà Tĩnh là địa phương đứng đầu cả nước về phong trào này.

Các lĩnh vực kinh tế - xã hội khác đều được cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thực hiện kịp thời, nghiêm túc, hiệu quả như việc: Thực hiện các Nghị quyết của Trung ương về phát triển địa phương ở Thanh Hoá, thành phố Huế; vấn đề xử lý các nội dung liên quan đến việc giải phóng mặt bằng, tháo gỡ vướng mắc, tạo thuận lợi trong môi trường đầu tư, vấn đề phát triển khu công nghiệp, chăm lo về y tế, giáo dục, ... được các địa phương như Nghệ An, Hà Tĩnh, thành phố Huế thực hiện rất tốt.

Có thể thấy, nhờ có năng lực tư duy chiến lược, cán bộ chủ chốt một số tỉnh Bắc Trung Bộ đã nhanh chóng nhận thức, tiếp cận công việc; kịp thời và xử lý hiệu quả các vấn đề nổi cộm, nảy sinh. Việc xử lý này đặt tiền đề, là cơ sở để giải quyết tốt các vấn đề có thể phát sinh trong tương lai, và đem lại hiệu quả quản lý lâu dài.

3.1.2. Những hạn chế về năng lực tư duy chiến lược

Đánh giá về năng lực cán bộ của khu vực Bắc Trung Bộ nói chung, Kết luận Số 25-KL/TW của Bộ Chính trị ngày 02 tháng 08 năm 2012 nhấn mạnh: *“Chỉ đạo điều hành, tổ chức thực hiện của một số cơ quan chính quyền còn chưa hiệu quả; cải cách thủ tục hành chính, quy trình giải quyết công việc trên một số lĩnh vực còn chậm”, “sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền chưa sâu sát, chặt chẽ; mục tiêu đề ra khá cao trong khi nguồn lực còn hạn chế và chưa có dự báo chính xác những hệ lụy của cuộc khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu để từ đó có các giải pháp khắc phục kịp thời, hiệu quả”*. Nghị quyết Số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 03 tháng 11 năm 2022 nêu rõ *“Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, có mặt còn hạn chế, tính năng động chưa cao”*.

Những đánh giá, nhận xét của Trung ương đã thẳng thắn chỉ ra những hạn chế, khuyết điểm trong tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ đạo của Trung ương của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ. Rõ ràng, bên cạnh những ưu điểm, những thành tựu đã đạt được, năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ cũng bộc lộ những hạn chế, yếu kém, đó là:

3.1.2.1. Một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn thiếu nhìn xa, trông rộng trong xây dựng chiến lược phát triển của địa phương, chưa đưa ra được kế hoạch trung hạn, dài hạn để tổ chức phù hợp, đánh thức, khơi dậy nguồn lực của địa phương mình

Trong thời gian qua, khu vực Bắc Trung Bộ là vùng chịu rất nhiều thiên tai, thảm họa. Đầu tiên là thảm họa môi trường do Formosa gây ra năm 2016 làm ảnh hưởng đến các tỉnh từ Hà Tĩnh đến thành phố Huế. Năm 2019 là năm đại dịch COVID bùng phát. Đến năm 2020, lũ lụt lịch sử với 4 đợt kéo từ đầu tháng 10 đến đầu tháng 11 đã ảnh hưởng đến toàn bộ khu vực, gây tổn thất nặng nề, nhất là các tỉnh Quảng Bình, Quảng Trị, thành phố Huế. Những thảm họa trên đã đẩy đời sống nhân dân ở các tỉnh này vào khó khăn. Với trách nhiệm là những nhà lãnh đạo của địa phương, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải tập trung tháo gỡ vướng mắc, đảm bảo đời sống của nhân dân, giữ vững ổn định an ninh trật tự xã hội. Vì thế, họ phải vướng vào xử lý

các sự cố, tình huống vụn vặt, trước mắt. Cho nên, họ ít có điều kiện để nghỉ xa hơn.

Hầu hết các tỉnh Bắc Trung Bộ đều có tiềm năng để phát triển du lịch, một số tỉnh có nguồn di tích, danh lam thắng cảnh mang tính đặc thù, có thể phát triển du lịch theo hướng đặc sắc, như thành phố Huế có lợi thế về các di tích liên quan đến triều Nguyễn, tỉnh Quảng Trị có hệ thống di tích liên quan đến cuộc chiến tranh chống Mỹ cứu nước, tỉnh Quảng Bình có hệ thống các hang động hoang sơ, hùng vĩ. Trên cơ sở đó, các tỉnh đều đều đã đưa mục tiêu phát triển du lịch, đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh, xác định đó là nguồn thu lớn cho tỉnh và tập trung đầu tư khá nhiều vào đó. Thế nhưng hậu quả của dịch bệnh, sự phục hồi kinh tế chậm đã bộc lộ những hạn chế, yếu kém trong năng lực quản lý, điều hành. Đó là khả năng dự đoán chưa tốt về tình hình, cũng như chưa có những chính sách mang tính dài hạn để phát triển du lịch. Kết quả là trong thời gian qua, những chỉ tiêu về du lịch không đạt như kỳ vọng. Sự phục hồi các ngành du lịch, dịch vụ sau đại dịch COVID – 19 cũng không thể khóa lấp được những chỉ tiêu mà các tỉnh đã đề ra trước đó.

Việc ưu tiên phát triển công nghiệp, thu hút nhiều dự án đầu tư vào địa phương là một chủ trương đúng đắn, chiến lược của các địa phương. Tuy nhiên, để công nghiệp có thể phát triển mạnh mẽ, bền vững, cần tính đến các yếu tố phụ trợ như: lao động, nguồn nguyên liệu, hạ tầng giao thông, hệ thống truyền tải điện, kho hàng, bến bãi, ... Việc phát triển quá nóng công nghiệp trong khi chưa chuẩn bị đủ các điều kiện tương ứng đã dẫn đến nhiều nhà máy, khu công nghiệp không thể đưa vào hoạt động hoặc phải dừng hoạt động. Có thể dẫn ví dụ từ các khu công nghiệp vắng bóng nhà đầu tư ở Nghệ An, thành phố Huế, ... Một số doanh nghiệp phải tạm dừng hoạt động vì thiếu lao động như ở Hà Tĩnh. Theo báo cáo kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Tĩnh, trong 09 tháng đầu năm 2023 có 157 doanh nghiệp giải thể, 471 doanh nghiệp đăng ký tạm dừng hoạt động. Mặc dù có đến khoảng 18 nghìn lao động ở Hà Tĩnh đang thiếu việc làm nhưng các doanh nghiệp vẫn không tuyển đủ lao động, cộng với việc thiếu nguồn vốn, biến động thị trường, lãi suất ngân hàng tăng cao đã làm các doanh nghiệp không thể trụ nổi. Việc chưa đưa ra các nhận định chính xác, chưa có những chính sách đi trước để chuẩn bị một cách chu đáo đón đầu sự phát triển cũng

là một trong những mặt hạn chế về năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở vùng.

Trong việc đề ra các chỉ tiêu kinh tế xã hội, một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã đưa ra các chỉ tiêu không phù hợp, dẫn đến không thực hiện thành công. Ví dụ năm 2015, tỉnh Thanh Hóa đặt mục tiêu GRDP bình quân đầu người năm 2020 đạt 3600 USD [30, tr.67]. Tuy nhiên đến năm 2020, GRDP chỉ đạt 2.616 USD, thấp hơn 984 USD so với dự kiến. Việc không đạt được chỉ tiêu này là do công tác dự báo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cùng đội ngũ tham mưu không chính xác. Họ chưa tính hết các yếu tố như tốc độ tăng trưởng, tốc độ tăng tỷ giá giữa USD và VNĐ, dự báo chưa đúng chỉ số giảm phát cũng như tốc độ tăng dân số. Việc không đạt được một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội do Đại hội tỉnh Đảng bộ Thanh Hóa lần thứ XVIII (2015) đề ra được Đại hội XIX chỉ ra nguyên nhân là do chưa dự báo và lường hết được những khó khăn, thách thức nên đã đặt ra một số chỉ tiêu khá cao. Bên cạnh đó, còn có nguyên nhân chủ quan khác là: “công tác chỉ đạo, điều hành của một số ngành, địa phương thiếu sâu sát, cụ thể, quyết liệt; quan hệ phối hợp giữa các ngành, các cấp, có lúc, có việc chưa chặt chẽ. Trách nhiệm người đứng đầu một số địa phương, đơn vị chưa cao” [29, tr.52]. Việc đánh giá sai, dự báo thiếu chính xác, dẫn đến không thực hiện thành công là điểm hạn chế của năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

3.1.2.2. Một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn bị chi phối bởi tư duy siêu hình, lúng túng trong công việc hay trong giải quyết các mối quan hệ trước diễn biến của thực tiễn

Trước hậu quả của thảm họa môi trường do Formosa gây ra, rất nhiều địa phương thể hiện sự lúng túng, thiếu chủ động trong xử lý. Do ảnh hưởng của thảm họa xảy ra trên một vùng rộng lớn, có hậu quả mang tính lâu dài, nên các tỉnh đã không thể phản ứng kịp thời, để đời sống nhân dân rơi vào khó khăn. Phải đến lúc có sự giúp đỡ của Trung ương, các vấn đề mới được xử lý. Tuy vậy, cho đến nay, việc đền bù cho người dân chịu ảnh hưởng của thảm họa vẫn còn mang nhiều dư âm, nhiều người dân chưa thỏa mãn, nhiều đối tượng không được đền bù đúng, chính quyền

nhiều địa phương lúng túng trong việc xử lý các tình huống nảy sinh sau thảm họa. Liên quan đến sự việc này, nhiều người dân ở các địa phương bị các đối tượng xấu kích động đã biểu tình, chống đối chính quyền, gây rối, gây mất trật tự an toàn xã hội. Những sự việc này cho thấy cán bộ chủ chốt ở một số tỉnh chưa lường trước được sự việc, đến khi sự việc xảy ra thì chưa xử lý đúng đắn, hợp lý dẫn đến những hệ quả không tốt xảy ra. Trận lũ lụt lịch sử cuối năm 2020 cũng bộc lộ một số yếu kém của cán bộ chủ chốt ở các tỉnh khi lúng túng, bị động trong việc thông báo, sơ tán, ứng cứu người dân. Nhiều người dân ở các địa phương trong tỉnh Quảng Bình, Quảng Trị phải kêu gọi, cầu cứu trong đêm, trong khi lực lượng cứu hộ không được bố trí đủ và kịp thời để ứng cứu khi thiên tai xảy ra. Sau trận lũ lụt, việc điều tiết, quản lý các nguồn cứu trợ cho người dân cũng thiếu tính chủ động, công bằng, dẫn đến việc nơi thì có quá nhiều đồ cứu trợ, nơi không có; công tác tuyên truyền, động viên người dân cũng chưa tốt nên dẫn đến việc ở rất nhiều địa phương, người bỏ bê công việc, trông chờ vào hàng cứu trợ. Gần đây nhất, cuối tháng 10 năm 2023, việc không tính đến những ảnh hưởng của các dự án đến đời sống của người dân đã làm hàng trăm người dân xã Hải Hà, thị xã Nghi Sơn (Thanh Hóa) đã tập trung phản đối doanh nghiệp khởi công xây dựng bến số 3, cảng container Long Sơn. Người dân đã cho 138 học sinh nghỉ học (khối tiểu học 87 em, mầm non 31 cháu và khối trung học 20 em) để tham gia tụ tập phản ứng việc xây dựng cảng.

Trong công tác giải phóng mặt bằng, thực hiện các dự án trọng điểm của tỉnh, việc không tính đến giá đền bù, các ảnh hưởng của môi trường, vấn đề an sinh sau tái định cư, ... đã làm rất nhiều công trình không đảm bảo tiến độ. Một số công trình mặc dù đã được bố trí vốn, nhưng hoặc là địa phương không cân đối được nguồn vốn đối ứng, hoặc là công tác giải phóng mặt bằng chậm, năng lực thi công của các nhà thầu thấp làm cho công trình không đáp ứng yêu cầu, một số công trình phải bị đình chỉ và rút vốn đầu tư, hoặc thu hồi đất dự án. Ví dụ: dự án mở rộng quốc lộ 9, dự án Khu đô thị - du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng và dịch vụ phụ trợ Khu kinh tế Đông Nam (giai đoạn 1) tại Khu kinh tế Đông Nam Quảng Trị, dự án xây dựng Bệnh viện Ung bướu Nghệ An (giai đoạn 2), Dự án Phát triển đô thị tiểu vùng sông Mê Kông, dự án

giải phóng mặt bằng mở rộng cảng Cửa Việt, ...

Một trong những nghịch lý của các dự án đầu tư đó là có vốn nhưng năng lực giải ngân vốn đầu tư công thấp, dẫn đến không đạt các chỉ tiêu phát triển kinh tế. Tỉnh Thanh Hóa đến 18/8/2023 chỉ giải ngân được 6.593 tỷ đồng, bằng 45,3% kế hoạch giao; tháng 7/2024, tỷ lệ giải ngân kế hoạch đạt 63,31% tổng kế hoạch vốn năm 2024 do Thủ tướng Chính phủ giao và 58,45% KH vốn do tỉnh giao. Tỉnh Nghệ An đến 10/8/2023, tổng vốn đầu tư công tập trung mà tỉnh này đã giải ngân là 2.438 tỷ đồng, đạt 34,18% kế hoạch; đến 20/11/2024, tổng kế hoạch đầu tư công trong tỉnh đã giải ngân được 6.879,535 tỉ đồng, đạt 69,31%, trong đó nguồn vốn đầu tư công tập trung đã giải ngân 3.125,766 tỉ đồng, đạt 57,06%. Tỉnh Quảng Bình tính đến 31/7/2023, tỷ lệ giải ngân theo kế hoạch vốn tỉnh giao đạt 28,3% (bao gồm cả kế hoạch vốn kéo dài), trong đó ngân sách Trung ương (NSTW) đạt 22,4%, ngân sách địa phương đạt 31,4%; tháng 8/2024, giải ngân vốn đầu tư công tỉnh Quảng Bình thực hiện là 2.431 tỷ đồng, đạt 38,3% so với kế hoạch. Tỉnh Quảng Trị tính đến 15/9/2023, tổng giá trị giải ngân vốn đầu tư công kế hoạch 2023 của tỉnh mới đạt 33,7% kế hoạch; hết tháng 10/2024, tổng giá trị giải ngân vốn đầu tư công kế hoạch năm 2024 của tỉnh này khoảng 1.441,334 tỉ đồng, đạt 57,3%. Thành phố Huế đến hết tháng 5/2023, đã giải ngân 1.558,52 tỷ đồng/5.923,257 tỷ đồng, đạt 26,3% kế hoạch giao đầu năm. Trong đó vốn cân đối ngân sách địa phương đạt 20,6% kế hoạch, vốn ngân sách Trung ương đạt 39,3% kế hoạch, vốn nước ngoài (ODA) đạt 29,4% kế hoạch, vốn ngân sách Trung ương của ba chương trình mục tiêu quốc gia đạt 12,2% kế hoạch. Tất cả các chỉ tiêu này đều thấp hơn rất nhiều so với mức giải ngân bình quân chung của cả nước là 51,38%. Trong các tỉnh Bắc Trung Bộ, năm 2023, chỉ có Hà Tĩnh là tỉnh duy nhất giải ngân được trên mức trung bình chung của cả nước, tính đến ngày 30/9/2023, đã giải ngân vốn đầu tư công đạt 65,7% kế hoạch giao. Tỷ lệ giải ngân ở hai tỉnh là Hà Tĩnh và Thừa Thiên Huế (cũ) đã được cải thiện rõ rệt trong năm 2024, cụ thể, Hà Tĩnh đã giải ngân vốn đầu tư công được khoảng 7400 tỷ đồng, đạt hơn 165% kế hoạch Thủ tướng giao, đứng thứ 2/63 tỉnh thành; Thừa Thiên Huế (cũ) đạt 96%, thuộc топ đầu cả nước.

Những khuyết điểm trên đây phần nào phản ánh được sự bị động, lúng túng của những cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trong giải quyết công việc như là trong xử lý vốn đầu tư công, trong việc đàm phán với người dân trong giải phóng mặt bằng, trong ứng xử với các nhà thầu không đảm bảo năng lực, trong việc thu và bố trí ngân sách đối ứng cho các dự án, ... Những hạn chế đó cho thấy năng lực tư duy chiến lược của một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh vùng Bắc Trung Bộ còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn đề ra.

3.1.2.3. Một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn hạn chế ở năng lực dự báo, phát hiện xu hướng vận động, phát triển của sự vật, hiện tượng, mới chỉ dừng lại ở hiện tượng, chưa đi vào chiều sâu, bản chất

Những hạn chế này ở người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là cho những quyết định chỉ đạo của họ không những không thúc đẩy địa phương phát triển mà còn gây bức xúc cho người dân, gây nhiều khó khăn cho sự phát triển địa phương. Ví dụ như việc đặt trạm thu phí BOT tuyến tránh thành phố Hà Tĩnh nhưng lại đặt trên quốc lộ 1A thuộc huyện Cẩm Xuyên dẫn đến người dân các huyện Cẩm Xuyên, Kỳ Anh không đi đường BOT nhưng phải nộp phí. Trạm thu phí BOT qua tỉnh Quảng Trị lại đặt giữa hai đô thị lớn của tỉnh là thành phố Đông Hà và thị xã Quảng Trị làm chia cắt thành phố tỉnh lỵ với ba đơn vị hành chính cấp huyện.

Một số dự án được cấp giấy phép đầu tư trong khi không phù hợp với quy hoạch chung, sau đó dẫn đến phải rút giấy phép như Dự án khu đô thị mới phía Đông đường vành đai phía Tây, phường Đông Lĩnh, thành phố Thanh Hóa, dự án Cụm công nghiệp Hoàng Sơn, huyện Nông Cống ... các vụ việc này cho thấy khi cấp phép, rõ ràng người cán bộ không có tầm nhìn bao quát (rộng) không có tầm nhìn chiến lược (xa), vì thế, đã phá vỡ quy hoạch chung, tổng thể của tỉnh, khu vực.

Bên cạnh đó, một số công trình, dự án khi mới đề xuất và xây dựng thì có vẻ rất thiết thực, hợp lý, đến khi đưa vào vận hành, sử dụng thì mới phát hiện ra những hạn chế, bất cập, dẫn đến công trình không thể sử dụng hoặc nếu đưa vào sử dụng thì hiệu quả không cao. Ví dụ công trình Nhà nuôi dưỡng đối tượng lang thang, xin ăn, xin tiền trên địa bàn thành phố Vinh và các công trình phụ trợ, hệ thống thủy lợi Ba Hồ

- Bản Chùa, ... Những việc này cho thấy cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây nhận thức chưa đủ, chưa có tầm nhìn xa.

Ngay ở công trình đường cao tốc Bắc – Nam qua khu vực Bắc Trung Bộ, trong quá trình xây dựng mới phát hiện trữ lượng các mỏ đất, cát dùng san lấp và xây dựng được các tỉnh quy hoạch không đủ năng lực cung cấp, dẫn đến thiếu nguyên vật liệu một cách trầm trọng, giá cả leo thang dẫn đến kinh phí xây dựng bị đội vốn, thời gian xây dựng bị kéo dài. Chưa kể, một số đoạn đường cao tốc lại chỉ có hai làn xe, không có dải phân cách cứng và tốc độ tối đa chỉ 80 km/h, thấp hơn cả ở đường quốc lộ. Trong quá trình thi công, nhiều tỉnh, thành không lường trước được khó khăn khi triển khai, không quyết liệt trong quá trình giải phóng mặt bằng dẫn đến chậm tiến độ. Sáu tháng đầu năm 2024, trong 09 tỉnh, thành bị Thủ tướng Chính phủ nêu đích danh về việc chậm giải phóng mặt bằng phục vụ dự án, Bắc Trung Bộ có hai tỉnh là Quảng Bình và Quảng Trị.

Chủ trương công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước, vấn đề phát triển công nghiệp cũng là một xu hướng tất yếu của mỗi địa phương. Nhưng không vì thế, địa phương nào cũng phải tập trung xây dựng khu công nghiệp, cụm công nghiệp, điều đó gây sự dàn trải, lãng phí, không hiệu quả. Một số địa phương ở khu vực Bắc Trung Bộ quy hoạch khu công nghiệp mà không căn cứ vào các điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương, đến khi xây dựng xong thì không thu hút được nhà đầu tư, gây lãng phí xã hội. Ví dụ: Khu Công nghiệp Quảng Vinh, thành phố Huế, được quy hoạch với diện tích 150 ha, sau 10 năm được thành lập đến nay vẫn chỉ là bãi đất trống. Ở tỉnh Thanh Hóa có khu công nghiệp Đình Hương thành lập từ tháng 3/2013, rộng hơn 200 ha đến nay vẫn không có nhà đầu tư; khu công nghiệp Hoàng Long sau 08 năm khởi công, nay đã bị UBND tỉnh chấm dứt hoạt động, thu hồi chứng nhận đăng ký; các khu công nghiệp: Bãi Trành, Thạch Quảng, Ngọc Lặc đến nay vẫn chưa có nhà đầu tư hạ tầng. Tỉnh Hà Tĩnh trong 15 năm trở lại đây đã quy hoạch, phê duyệt nhiều khu công nghiệp với diện tích lên đến hàng nghìn hécta. Thế nhưng, thực tế chỉ thu hút một vài nhà đầu tư nhỏ, manh mún, hoạt động cầm chừng vào đây, như: khu công nghiệp Phú Vinh,

Đại Kim, Hạ Vàng. Đối với tỉnh Nghệ An có các khu công nghiệp: Hoàng Mai I (khởi công từ năm 2008), KCN Đông Hồi, Tri Lễ, Tân Kỳ chỉ có vài doanh nghiệp đầu tư. Việc quy hoạch, thu hồi đất nông nghiệp của người dân để phát triển công nghiệp, rồi sau đó, không tạo được việc làm cho người nông dân mất đất đã tạo ra những mâu thuẫn khó giải quyết trong đời sống người dân ở địa phương.

Việc giải quyết được vấn đề trước mắt là phát triển công nghiệp nhưng lại thiếu tầm nhìn, không dự báo được xu thế vận động của địa phương ở tương lai dẫn đến rất nhiều hậu quả, ảnh hưởng đến tình hình an ninh, ổn định xã hội cũng như sự phát triển kinh tế của địa phương.

3.1.2.4. Một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh không xây dựng được tầm nhìn chiến lược cho địa phương, còn có biểu hiện chủ nghĩa kinh nghiệm, duy ý chí, thiếu tính thực tiễn, hô hào khẩu hiệu suông, khả năng hoạch định đường lối phát triển kinh tế, xã hội còn yếu

Chiến lược phát triển địa phương là tổng thể những chính sách, quy định nhằm vạch ra hướng đi, hướng phát triển của địa phương trong thời gian dài hạn. Vì là một bộ phận trong chiến lược tổng thể của đất nước, chiến lược phát triển địa phương phải được xây dựng trên quan điểm định hướng và các giải pháp tổng thể của Chiến lược phát triển quốc gia. Điều đó sẽ đảm bảo nguyên tắc một hướng đi chung của các địa phương, vì một sự hợp tác toàn diện, hiệu quả giữa các địa phương, vì một tầm nhìn chung của cả quốc gia. Xây dựng chiến lược phát triển địa phương là cách thu hút được sự tham gia và tạo sự đồng thuận tại địa phương có hiệu quả, tất cả vì sự phát triển chung của đất nước.

Bên cạnh cái chung, chiến lược phát triển địa phương có giá trị riêng. Thành công trong các chiến lược phát triển của địa phương sẽ góp phần tạo nên sự thành công chung của Chiến lược phát triển quốc gia. Do vậy, muốn xây dựng được tầm nhìn, chiến lược cho địa phương, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải: *Thứ nhất*, nắm rõ quy hoạch quốc gia, định hướng phát triển của quốc gia, đây là yêu cầu về tầm nhìn rộng, bao quát. *Thứ hai*, hiểu rõ tính đặc thù của địa phương, từ đó đặt cái riêng trong cái tổng thể, đặt cái đặc thù trong cái chung, sao cho cái đặc thù không phá vỡ

quy hoạch hoặc đi chệch hướng với cái chung, nhưng cũng phát huy được tính đặc thù, vốn có, xác định được bản sắc trong cái chung đó.

Mỗi tỉnh, mỗi địa phương không thể có chiến lược phát triển đi ngược hoặc đi khác với chiến lược phát triển quốc gia, lấy quốc gia làm định hướng để điều chỉnh mình cho phù hợp. Tuy vậy, do mỗi địa phương có những đặc thù về điều kiện tự nhiên, xã hội, vì vậy, một mặt, chiến lược phát triển phải tuân theo cái chung, mặt khác phải phù hợp, có tác dụng thúc đẩy địa phương phát triển.

Sự yếu kém trong năng lực tư duy chiến lược ở đây chính là một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã không xây dựng được tầm nhìn phát triển trong lĩnh vực mình phụ trách, quản lý; còn bị động, ỷ lại, trong chờ vào chủ trương của cấp trên, số khác, khi xây dựng lại tạo ra xung đột với chiến lược chung của vùng, của đất nước.

Muốn xây dựng được chiến lược, thì cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ngoài cái “tâm” thì cần có cả cái “tầm”. Đó là khả năng nhìn xa trông rộng để có thể phát hiện ra cơ hội, tìm được ưu điểm, hạn chế để xây dựng được con đường, cách thức tối ưu đưa địa phương phát triển bền vững. Tầm nhìn có tầm nhìn xa và tầm nhìn rộng, tuy vậy, trong thực tế, không có sự tách rời giữa không gian và thời gian. Do tầm nhìn phụ thuộc vào các yếu tố chủ quan (quan điểm, trình độ, lập trường, năng lực, cách tiếp cận, điểm xuất phát...), và các yếu tố khách quan (hoàn cảnh, môi trường, xã hội, đối tượng, lĩnh vực, phương tiện), nên hiệu quả việc xây dựng chiến lược cũng phải phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố này.

Sự yếu kém về trình độ cùng với hoàn cảnh khách quan bất lợi đã làm hạn chế khả năng xây dựng tầm nhìn chiến lược của cán bộ. Trong quá trình hoạch định chiến lược, một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn phải dựa quá nhiều vào kinh nghiệm, xa rời thực tiễn, hình thức chủ nghĩa. Vì thế, những quyết sách họ đề xuất thiếu tính thực tiễn và không hiệu quả.

Biểu hiện sự yếu kém của năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trong nội dung này chính là:

- Không hoạch định được đường lối chính sách mang tính chiến lược trên lĩnh vực mình được phân công phụ trách.

- Chiến lược phát triển không phù hợp thực tiễn, không ứng dụng được hoặc ứng dụng không hiệu quả.

- Chiến lược được xây dựng không phù hợp với chiến lược chung của tỉnh, của vùng và quốc gia.

- Sự thụ động, trông chờ, ỷ lại vào cấp trên trong việc xây dựng chiến lược.

- Tính hình thức, kinh nghiệm chủ nghĩa và thiếu tính định hướng lâu dài.

Khá nhiều chương trình, dự án nằm rải rác trong khu vực Bắc Trung Bộ lộ rõ sự yếu kém trong việc hoạch định, đến khi hoàn thành bộc lộ hiệu quả yếu kém, gây lãng phí xã hội. Một số công trình, dự án muốn khắc phục, sửa chữa sai lầm cũng không thể thực hiện được.

Ví dụ việc chủ trương xây dựng khu công nghiệp ở trong lòng đô thị ở Quảng Trị. Khu công nghiệp Nam Đông Hà được thành lập năm 2004 với diện tích 98,754 ha. Ngay từ lúc đầu, đã có nhiều ý kiến không đồng tình với việc xây dựng khu công nghiệp tại địa điểm này. Sau một thời gian đưa vào sử dụng, địa phương mới phát hiện nhiều bất cập như: có nhiều doanh nghiệp có khả năng phát thải cao, gây ô nhiễm môi trường như: nhà máy xi măng, nhà máy chế biến gỗ, nhà máy sản xuất gỗ MDF, ... Trong khi đó, khu công nghiệp nằm gần bệnh viện, trường học, khu dân cư, ... Đến ngày 23/12/2021, UBND tỉnh Quảng Trị đã có văn bản số 6307/UBND-CN cho phép một doanh nghiệp nghiên cứu chuyển đổi diện tích khu công nghiệp sang thành khu đô thị, di dời các nhà máy sang địa điểm mới để đảm bảo quy hoạch cũng như hướng phát triển tương lai. Tuy nhiên, qua thời gian khảo sát, lấy ý kiến, việc di dời khu công nghiệp bị dừng lại vì lý do chưa đáp ứng đủ các điều kiện chuyển đổi khu công nghiệp sang phát triển đô thị - dịch vụ theo quy định tại Điều 13 Nghị định số 35 năm 2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế. Như vậy, việc tồn tại một khu công nghiệp gây ô nhiễm ngay trong lòng đô thị trong thời gian dài, gây ảnh hưởng đến quy hoạch chung, đời sống nhân dân, mà không thể thay đổi là một hạn chế lớn trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt ở đây. Rõ ràng, việc quyết định cho xây dựng khu công nghiệp trong khu đô thị đông dân cư đã là một sai lầm trong lãnh đạo, đồng thời, việc không sửa chữa được

sai lầm đó, vẫn đề tồn tại trong thời gian dài thể hiện sự yếu kém trong năng lực lãnh đạo, chỉ đạo của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

3.1.2.5. Tình trạng tư duy nhiệm kỳ ở một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

“Tư duy nhiệm kỳ” là một khái niệm được các nhà nghiên cứu chính trị đề cập nhiều trong các diễn đàn chính trị, kinh tế - xã hội gần đây. Cụm từ này cũng đã được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nhắc đến tại Hội nghị phổ biến Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa XI của Đảng (ngày 10/10/2011) như lời cảnh báo, nhắc nhở cán bộ lãnh đạo chủ chốt phải phòng, chống nó như một tệ nạn, căn bệnh của xã hội. Hội nghị Trung ương 4 khóa XII (tháng 10/2016) xem “tư duy nhiệm kỳ”, cũng là một biểu hiện của suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên.

Tư duy nhiệm kỳ khác với tư duy biện chứng, tư duy chiến lược, đó lối tư duy ngắn hạn, thiếu tầm nhìn chiến lược, dài hơi; là "thời vụ" vun vén, vơ vét lợi ích cá nhân, nhóm nhỏ mà bỏ qua lợi ích của tập thể, số đông; là những sự thay đổi chính sách liên quan con người, công việc chung của tập thể; thậm chí đi ngược lại, hủy hoại, phá bỏ các thành tích của người tiền nhiệm chỉ vì lý do cá nhân ... Những khoảng tối, mặt tiêu cực của tư duy nhiệm kỳ thể hiện khá đa dạng và ngày càng tinh vi hơn. Nổi cộm hơn cả là liên quan công tác nhân sự và việc hoạch định chiến lược, đường hướng phát triển của đơn vị. Tư duy nhiệm kỳ chính là lối tư duy bị bó hẹp trong khoảng thời gian ngắn ngủi (nhiệm kỳ), vì thế, nó mang đặc trưng ngắn hạn, vụn vặt. Chính bị giới hạn trong khoảng thời gian nhất định nên chủ thể đã tranh thủ nhiệm kỳ công tác của mình để tranh thủ trục lợi cho cá nhân hoặc một nhóm người, gây ảnh hưởng tiêu cực cho cộng đồng, tập thể.

Người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có tư duy nhiệm kỳ khi thực thi đường lối, chính sách thường bỏ qua lợi ích chung, quy định, luật pháp mà mang tính tư lợi, cục bộ, bè phái, gây ảnh hưởng tiêu cực đến tập thể, địa phương.

Tư duy nhiệm kỳ thể hiện ở việc việc trì hoãn phổ biến các văn bản không có lợi cho cá nhân hoặc phổ biến qua loa, đại khái; còn có những giải thích, bình luận không đúng với chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong quá

trình phổ biến; trong lúc tuyên truyền, vấn đề thành tích được nói quá, khuyết điểm, mâu thuẫn giấu giếm; lợi dụng tuyên truyền để bôi nhọ tập thể, cá nhân khác. Cụ thể như, cán bộ làm công tác giải phóng mặt bằng không công khai, không tuyên truyền kế hoạch, quy hoạch sử dụng đất, phương án bồi thường, hỗ trợ tái định cư cho người dân, làm cho người bị thu hồi đất không có được những thông tin cần thiết, gây bức xúc cho nhân dân vùng bị giải tỏa, thu hồi. Trong công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối.

Tư duy nhiệm kỳ thể hiện trong việc ra các quyết định, việc đề ra các chiến lược, phương hướng phát triển của cơ quan, đơn vị chính là việc đặt lợi ích cá nhân, nhóm nhỏ lên hàng đầu, bất chấp những ảnh hưởng đến lợi ích của tập thể, không quan tâm việc tác động của những quyết định đó đến trung hạn, dài hạn ra sao. Một số cán bộ chủ chốt ở các địa phương chỉ tập trung ban hành những chương trình, dự án “hoành tráng” từ nguồn vốn nhà nước (nhiều khi không thiết thực) để đánh bóng tên tuổi tập thể, cá nhân, trong khi năng lực quản lý yếu kém. Nhiều cán bộ chủ chốt do lo sợ nên thường né tránh giải quyết những tình huống bất lợi cho mình. Họ làm những việc an toàn, dễ dàng trong nhiệm kỳ của mình, những việc khó, cấp bách của địa phương thì né tránh, để lại, cho nhiệm kỳ sau giải quyết. Họ thiếu hẳn tư duy chiến lược, tư duy sáng tạo, tư duy trách nhiệm làm cho đơn vị, địa phương mình lãnh đạo, quản lý phát triển bền vững. Những dự án bị chậm tiến độ; những hệ lụy do khai thác tài nguyên, do quản lý đầu tư công kém; những công trình vừa làm xong đã hỏng hoặc đập bỏ vì không phù hợp; những thất thoát trong mọi lĩnh vực, v.v.. kéo theo đó là các cuộc xung đột, khiếu kiện kéo dài của người dân không được giải quyết, ... Qua công tác kiểm tra, giám sát trên toàn khu vực, đã phát hiện nhiều dự án vi phạm quy định về thủ tục đầu tư; vi phạm về quản lý chất lượng; dự án có thất thoát, lãng phí; dự án phải ngừng thực hiện. Những sai phạm trên phần nào đã minh chứng cho sự vô trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong thời gian qua.

Tư duy nhiệm kỳ thể hiện trong công tác cán bộ (nhận xét, đánh giá, công tác quy hoạch, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ) xuất hiện với những quy mô, hình thức khác nhau. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII của Đảng ta

xác định: “Tư duy nhiệm kỳ” “chỉ tập trung giải quyết những vấn đề ngắn hạn, trước mắt có lợi cho mình, tranh thủ bỏ nhiệm người thân, người quen, người nhà không đủ tiêu chuẩn, điều kiện giữ chức vụ quản lý hoặc sắp xếp vào những vị trí có nhiều lợi ích để trục lợi” [6]. Đó là những sai phạm trong tuyển dụng, bổ nhiệm công chức, viên chức gây bức xúc trong dư luận. Trong thời gian gần đây, qua thanh tra, kiểm tra công tác cán bộ của các bộ, ngành của các địa phương ở khu vực Bắc Trung Bộ đã phát hiện những sai phạm tiêu cực. Ví dụ sai phạm trong tuyển dụng 26 công chức của tỉnh Thanh Hóa, trong tuyển dụng ở Sở Giáo dục và Đào tạo và sở Y tế ở Nghệ An; trong bổ nhiệm thân tộc một cán bộ nữ ở Thanh Hóa; Sai phạm trong tuyển dụng, 507 cán bộ phải thi lại công chức ở Hà Tĩnh; Sai phạm trong tuyển dụng ở Sở Giáo dục và Đào tạo Quảng Bình; 62 trường hợp viên chức, nhân viên được tuyển dụng chui ở huyện Minh Hóa; 87 trường hợp sai phạm trong tuyển dụng công chức, viên chức, tỉnh Quảng Trị; 91 trường hợp ở thành phố Huế được tuyển dụng, bổ nhiệm vào các vị trí chuyên viên, lãnh đạo cấp phòng, sở, ngành, địa phương khi chưa trải qua thi tuyển công chức, ...

Tư duy nhiệm kỳ đã tạo ra môi trường thuận lợi để làm nảy sinh những tình trạng tiêu cực như hối lộ, chạy chức, chạy quyền, xu nịnh, tị nạn phe cánh, cục bộ, bè phái ... Việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược chính là cách hạn chế sự ảnh hưởng của tư duy nhiệm kỳ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ.

Những hạn chế trong năng lực tư duy chiến lược đã làm hạn chế năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ. Nghị quyết 26-NQ/TW về công tác cán bộ của Đảng đã chỉ rõ: *“Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm”*. Trong giai đoạn vừa qua, rất nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, trong đó có nhiều cán bộ cấp chiến lược đã bị điều tra, xử lý, kỷ luật vì phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy chế làm việc trong việc, đã thiếu trách nhiệm,

buông lỏng lãnh đạo, chỉ đạo, thiếu kiểm tra, giám sát; vi phạm quy định những điều đảng viên không được làm và trách nhiệm nêu gương, gây hậu quả nghiêm trọng, thiệt hại lớn ngân sách nhà nước, dư luận xấu trong xã hội, làm giảm uy tín của tổ chức đảng, chính quyền địa phương.

Ví dụ: về kỷ luật cá nhân, tỉnh Thanh Hóa có 02 Bí thư Tỉnh ủy, 01 Chủ tịch UBND tỉnh, 06 Phó Chủ tịch UBND tỉnh, 04 Giám đốc sở; 03 Bí thư Thành ủy, thị ủy, huyện ủy; 01 nguyên chủ tịch huyện. Về tập thể có Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa các nhiệm kỳ 2010-2015, 2015-2020; Ban cán sự đảng UBND tỉnh Thanh Hóa các nhiệm kỳ 2011-2016, 2016-2021; Đảng đoàn HĐND tỉnh Thanh Hóa nhiệm kỳ 2016-2021; Đảng ủy 07 sở, 01 cục. Tỉnh Hà Tĩnh bị kỷ luật 01 nguyên Bí thư tỉnh ủy, chủ tịch UBND tỉnh, 01 Ban Thường vụ Huyện ủy và UBKT huyện. Quảng Bình kỷ luật 01 giám đốc sở. Quảng Trị kỷ luật 01 giám đốc sở, 01 phó giám đốc sở (nguyên chủ tịch huyện). Thành phố Huế kỷ luật 01 Phó chủ tịch UBND tỉnh, 01 cục trưởng cụ thi hành án dân sự, 01 giám đốc Đại học Huế, 02 đảng ủy sở.

Những con số trên cho thấy cần thiết phải nâng cao năng lực của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng để đáp ứng những yêu cầu mới.

3.2. NGUYÊN NHÂN THỰC TRẠNG NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM

3.2.1. Nguyên nhân của ưu điểm về năng lực tư duy chiến lược

Nhìn vào những kết quả đạt được trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ trong thời gian qua, phần nào cho thấy được năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ này đạt tới một mức độ nhất định. Để có được năng lực ấy, bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân cả từ khách quan lẫn chủ quan.

3.2.1.1. Những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin, thực tiễn có vai trò to lớn đối với quá trình nhận thức cũng như đối với sự hình thành và phát triển của lý luận. Chính trong thực tiễn, nhận thức của con người được hoàn thiện, năng lực của con người càng ngày càng được nâng cao. Thực tiễn đặt ra yêu cầu cho nhận thức đồng thời

cũng là tiêu chuẩn để đánh giá tính đúng đắn của nhận thức.

Những thay đổi trong đời sống xã hội đã làm cho thực tiễn lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thay đổi. Thực tiễn đã đặt ra những yêu cầu mới, việc này đòi hỏi người cán bộ phải thay đổi tư duy, thay đổi nếp nghĩ, cách làm. Nếu trong giai đoạn trước đây, nhu cầu của con người chỉ là ăn no, mặc ấm, ở yên, xã hội chỉ cần ổn định thì trong giai đoạn hiện nay, con người hướng đến ăn ngon, an toàn cho sức khỏe (healthy), để sống khỏe, sống lâu, mặc phải đẹp, ở phải hoà hợp với tự nhiên, sinh thái (eco). Xã hội cần phải hiện đại, văn minh, phát triển nhanh nhưng phải bền vững. Rõ ràng, những yêu cầu mới đòi hỏi người cán bộ không thể duy trì cách nghĩ cũ, không thể quản lý xã hội chỉ bằng kinh nghiệm, mà phải tự nâng cao năng lực của mình lên để đáp ứng những yêu cầu mới.

Toàn cầu hóa, tư duy liên kết vùng yêu cầu người cán bộ cấp tỉnh phải thoát ra khỏi lối tư duy hạn hẹp, cục bộ, phải có tầm nhìn rộng hơn. Khi xây dựng chiến lược phát triển của địa phương, đơn vị mà mình phụ trách, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải đặt sự phát triển địa phương trong chiến lược phát triển vùng, chiến lược phát triển quốc gia, công việc đó đòi hỏi họ phải có cái nhìn xa hơn, phải có những dự báo chính xác về tương lai trên cơ sở những điều kiện vật chất vốn có. Trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, trong quá trình ra quyết định, đòi hỏi người cán bộ phải dám vượt qua cái cũ, phải sáng tạo, quyết đoán hơn. Những vấn đề đó yêu cầu cần phải có năng lực tư duy chiến lược.

Trong xu thế phát triển của đất nước, yêu cầu về vai trò, trách nhiệm của người cán bộ càng ngày càng cao. Người cán bộ phải luôn tu dưỡng bản thân, nâng cao trình độ, năng lực, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đối với cán bộ ngày càng chặt chẽ và hoàn thiện hơn. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nêu rõ: “Công tác cán bộ có nhiều đổi mới, đội ngũ cán bộ ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng được tăng cường, có nhiều đổi mới, đạt kết quả quan trọng; kỷ luật, kỷ cương trong Đảng được siết chặt, pháp luật Nhà nước được đề cao” [45, tr.219-220]. Hiện nay, không còn khái niệm “vùng cấm”, không có “hạ cánh an toàn”, ...

Bên cạnh những yêu cầu mới mang tính khách quan, những yếu tố tiêu cực mới cũng phát sinh thuộc những vấn đề an ninh phi truyền thống (Non - Traditional Security) như đại dịch, thiên tai, tội phạm công nghệ cao, buôn bán ma túy, vấn đề truyền đạo trái pháp luật của các tổ chức tà đạo, ... ảnh hưởng rất lớn đến đời sống nhân dân, đặt ra những yêu cầu mà người cán bộ chủ chốt ở các địa phương phải giải quyết. ... Cũng như cả nước nói chung, khu vực Bắc Trung Bộ trong thời gian qua đã chịu ảnh hưởng rất nhiều những hiện tượng tiêu cực này, ngoài ra, vùng còn chịu những hiện tượng mang tính đặc thù như thảm họa môi trường, lũ lụt lịch sử, ... Thực tiễn đã đặt ra những vấn đề hoàn toàn mới, hoàn toàn khác cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực này.

Những thay đổi như vậy trong thực tiễn đã bắt buộc những người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phải tự nâng cao năng lực tư duy chiến lược của mình, thích ứng với thực tiễn, đáp ứng những yêu cầu do chính thực tiễn đặt ra.

3.2.1.2. Công tác cán bộ được Đảng và Nhà nước quan tâm đúng mức

Công tác cán bộ luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm đúng mức, xem đây là vấn đề có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển bền vững của đất nước. Nếu công tác xây dựng Đảng được xác định là nhiệm vụ “then chốt”, thì công tác cán bộ chính là “then chốt của then chốt”, bởi cán bộ là nhân tố quyết định đến sự thành bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [80, t5, tr.280]. Thấm nhuần tư tưởng đó, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong từng giai đoạn. Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay, Đảng ta coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược và người đứng đầu, đảm bảo họ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để gánh vác trọng trách.

Nhằm đạt được mục tiêu đó, Đảng đã đề ra nhiều giải pháp đồng bộ, toàn diện, trong đó có việc đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, khách quan. Việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài được đặt lên hàng đầu, tạo điều kiện để những người có năng lực thực sự

phát huy hết khả năng của mình. Đồng thời, Đảng chú trọng xây dựng cơ chế bảo vệ những cán bộ dám nghĩ, dám làm, có tinh thần đổi mới, sáng tạo; khuyến khích và tạo động lực để cán bộ cống hiến vì lợi ích chung, không bị ràng buộc bởi tư duy cũ kỹ, trì trệ. Bên cạnh đó, việc xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm kỷ luật, lợi dụng chức quyền để trục lợi cá nhân, suy thoái về đạo đức, lối sống được thực hiện quyết liệt, nhằm giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ [44, tr.230].

Trên thực tế, các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị đã có sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động. Công tác tuyển dụng, luân chuyển, bổ nhiệm, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ được thực hiện bài bản, đúng quy trình, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ. Cơ chế đánh giá cán bộ được hoàn thiện theo hướng thực chất hơn, không dựa vào cảm tính hay hình thức mà dựa trên hiệu quả công việc, sự tín nhiệm của nhân dân và tổ chức. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ ngày càng được nâng cao về chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới. Phần lớn cán bộ giữ gìn phẩm chất đạo đức, có tinh thần trách nhiệm cao, luôn gắn bó mật thiết với nhân dân, lắng nghe ý kiến của nhân dân và được nhân dân tin tưởng.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Trong đó, một số địa phương, đơn vị vẫn chưa thực sự đổi mới tư duy trong công tác cán bộ, còn nặng về hình thức, chưa đặt trọng tâm vào việc lựa chọn nhân sự có năng lực thực sự. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ chưa thực sự dựa trên năng lực, còn có biểu hiện cục bộ, khép kín, ưu ái người quen biết, dẫn đến việc một số cán bộ chưa đủ phẩm chất và năng lực nhưng vẫn được giao trọng trách. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có nơi còn tình trạng cán bộ thiếu bản lĩnh, ngại đổi mới, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn hiện nay.

Do đó, để xây dựng một đội ngũ cán bộ thực sự chất lượng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng, cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ theo hướng khoa học, khách quan, minh bạch. Trước hết, cần hoàn thiện hệ thống đánh giá cán bộ theo hướng cụ thể, định lượng, dựa trên kết quả thực tế và hiệu quả công việc, tránh tình trạng hình thức, nể nang. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

cần có tính chiến lược dài hạn, gắn với nhu cầu thực tiễn của từng địa phương, đơn vị. Đồng thời, cần đẩy mạnh cơ chế giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, ngăn chặn tình trạng lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền. Chỉ khi xây dựng được một đội ngũ cán bộ vừa hồng, vừa chuyên, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực thực tiễn, thực sự vì dân, vì nước, thì công tác cán bộ mới thực sự phát huy được vai trò quyết định đối với sự phát triển bền vững của đất nước trong giai đoạn mới.

3.2.1.3. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: Các cơ sở đào tạo chuyên môn và lý luận chính trị đã thực hiện tốt chức năng của mình

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn được xác định là một nhiệm vụ trọng tâm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Các cơ sở đào tạo chuyên môn và lý luận chính trị trong khu vực Bắc Trung Bộ đã và đang thực hiện tốt chức năng của mình, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cả về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị lẫn kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

Việc nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập tại các cơ sở đào tạo được coi là yếu tố sống còn, quyết định chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo. Nhờ sự đầu tư mạnh mẽ vào hệ thống giáo dục, đội ngũ cán bộ ngày càng được đào tạo bài bản, không còn tình trạng học chấp vá, thiếu hệ thống như trước đây. Hiện nay, phần lớn cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đều được đào tạo chính quy, có trình độ chuyên môn cao, trong đó nhiều người đạt trình độ thạc sĩ, tiến sĩ hoặc tương đương. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng quản lý, điều hành mà còn tạo nền tảng vững chắc để cán bộ phát triển tư duy chiến lược, đưa ra những quyết sách phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và đất nước.

Một lợi thế lớn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại khu vực Bắc Trung Bộ là sự hiện diện của nhiều cơ sở giáo dục đại học và trung tâm đào tạo lớn, giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngay tại chỗ. Trên địa bàn khu vực, có nhiều trường đại học công lập quy mô lớn, tiêu biểu như Đại học Huế với 08 trường thành viên, hai khoa trực thuộc và một phân hiệu cùng nhiều trung tâm nghiên cứu và đào tạo chuyên sâu. Ngoài ra, Nghệ An có 06 trường đại học, Thanh Hóa có 05 trường

đại học, Hà Tĩnh và Quảng Bình mỗi tỉnh có 01 trường đại học, riêng Quảng Trị hiện chưa có trường đại học nào. Bên cạnh hệ thống đại học công lập, khu vực còn có một số trường đại học dân lập như Đại học Phú Xuân, Đại học Công nghiệp Vinh, Đại học Công nghệ Vạn Xuân,... Sự phân bố rộng khắp của các cơ sở giáo dục này tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ được tiếp cận với các chương trình đào tạo chất lượng ngay tại địa phương, giảm thiểu chi phí và thời gian đi lại, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo.

Công tác đào tạo lý luận chính trị cũng được triển khai bài bản, hệ thống, từ cấp huyện, tỉnh đến trung ương. Tại các huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, việc bồi dưỡng lý luận chính trị được thực hiện tại các trung tâm chính trị cấp huyện, trường chính trị cấp tỉnh và các học viện khu vực trực thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Chương trình đào tạo tại các cơ sở này được xây dựng công phu, toàn diện, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, giúp cán bộ không chỉ nắm vững kiến thức về chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước mà còn được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý, tư duy chiến lược và phương pháp xử lý các vấn đề thực tiễn. Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo lý luận chính trị đều có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo chính quy, có kinh nghiệm giảng dạy và kỹ năng sư phạm tốt, tạo điều kiện thuận lợi để học viên tiếp thu kiến thức một cách hiệu quả.

Lực lượng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh trong khu vực đều trải qua quá trình đào tạo bài bản từ sơ cấp, trung cấp đến cao cấp lý luận chính trị. Ngoài ra, họ còn tham gia các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu như quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; các lớp bồi dưỡng đối tượng 4, 3, 2; các khóa đào tạo về chức danh lãnh đạo, quản lý,... Những chương trình này không chỉ giúp nâng cao kiến thức lý luận mà còn rèn luyện tư duy phản biện, tư duy chiến lược, kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định trong quá trình lãnh đạo, quản lý.

Nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo trong giai đoạn mới, các cơ sở giáo dục đào tạo trong khu vực đang được quan tâm đầu tư mạnh mẽ về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy hiện đại, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên.

Đặc biệt, đối với các trường chính trị cấp tỉnh, Ban Bí thư đã ban hành Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 về trường chính trị chuẩn, tạo cơ sở pháp lý quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo. Nhờ sự quan tâm chỉ đạo của Ban Thường vụ các tỉnh, một số trường chính trị trong khu vực đã đạt chuẩn mức 1 theo quy định của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, bao gồm Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, Trường Chính trị tỉnh Nghệ An và Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (thành phố Huế). Các trường còn lại đang nỗ lực phấn đấu để đạt chuẩn mức 1 vào năm 2025 theo lộ trình đề ra. Việc nâng cấp các trường chính trị không chỉ giúp cải thiện chất lượng đào tạo mà còn tạo môi trường học tập chuyên nghiệp, hiện đại, giúp cán bộ có điều kiện tốt nhất để phát triển năng lực tư duy chiến lược.

Nhìn chung, với sự đầu tư bài bản vào hệ thống đào tạo chuyên môn và lý luận chính trị, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã có sự phát triển vượt bậc cả về trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo và tư duy chiến lược. Việc được đào tạo một cách hệ thống từ kiến thức chuyên ngành đến lý luận chính trị, kết hợp với các chương trình bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đã góp phần nâng cao khả năng phân tích, dự báo và hoạch định chiến lược của cán bộ. Điều này không chỉ giúp họ đưa ra những quyết sách đúng đắn, phù hợp với thực tiễn địa phương mà còn tạo nền tảng quan trọng để khu vực Bắc Trung Bộ phát triển bền vững trong giai đoạn tới.

3.2.1.4. Nguyên nhân thuộc về nhân tố chủ quan: Nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có ý thức tự học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực của mình

Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ngày càng cao, đòi hỏi họ không ngừng nâng cao năng lực trên nhiều phương diện, đặc biệt là tư duy chiến lược để có thể đảm đương trọng trách lãnh đạo, quản lý địa phương một cách hiệu quả. Vì vậy, bên cạnh các chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Đảng và Nhà nước, yếu tố quan trọng mang tính quyết định chính là ý thức tự học tập, rèn luyện của mỗi cán bộ. Nhận thức được điều này, nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ luôn đề cao tinh thần chủ động trong học tập, không ngừng nâng cao tri thức và rèn luyện bản thân để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác lãnh đạo, quản lý.

Yếu tố lịch sử, tự nhiên và xã hội của khu vực Bắc Trung Bộ đã hun đúc nên tinh thần hiếu học, ý chí vươn lên trong gian khó của con người nơi đây. Truyền thống hiếu học từ lâu đã trở thành động lực thôi thúc thế hệ trẻ nỗ lực học tập để có thể đóng góp cho quê hương, đất nước. Nhiều cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh xuất thân từ những gia đình coi trọng việc học, sớm ý thức được tầm quan trọng của tri thức đối với sự phát triển bản thân và sự nghiệp. Ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, họ đã xác định rõ định hướng học tập lâu dài để chuẩn bị cho tương lai. Khi trở thành những cán bộ lãnh đạo, quản lý, họ tiếp tục giữ vững tinh thần học hỏi, không ngừng tìm kiếm cơ hội để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như tư duy chiến lược.

Ý thức tự học của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được thể hiện rõ qua việc chủ động tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu nhằm nâng cao trình độ về mọi mặt. Không ít cán bộ sau khi đảm nhiệm chức vụ cao vẫn tiếp tục đăng ký học thêm các chương trình đào tạo chuyên môn như thạc sĩ, tiến sĩ, nghiên cứu sinh để cập nhật kiến thức mới. Bên cạnh đó, nhiều cán bộ tích cực học thêm ngoại ngữ, tin học để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, mở rộng khả năng tiếp cận thông tin và tri thức toàn cầu. Một số cán bộ còn chủ động tìm kiếm các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài để tiếp thu những mô hình quản lý tiên tiến, học hỏi kinh nghiệm lãnh đạo, điều hành từ các quốc gia phát triển, qua đó nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của bản thân.

Bắc Trung Bộ là khu vực có đường biên giới tiếp giáp với nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào, đồng thời có nhiều cửa khẩu quan trọng kết nối với Thái Lan, Campuchia và các quốc gia khác trong khu vực. Giao thông thuận lợi tạo điều kiện để các tỉnh Bắc Trung Bộ mở rộng hợp tác, liên kết kinh tế với các địa phương nước ngoài, từ đó thúc đẩy sự phát triển toàn diện của khu vực. Đây cũng là cơ hội để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh rèn luyện tư duy đối ngoại, tiếp cận những nền văn hóa mới, học hỏi mô hình phát triển kinh tế, cách thức tổ chức sản xuất, kinh doanh của các nước láng giềng. Ý thức tự học tập và không ngừng cập nhật tri thức giúp họ có thể vận dụng sáng tạo những bài học kinh nghiệm từ thực tiễn quốc tế vào quá trình lãnh đạo, điều hành địa phương, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy sự

phát triển bền vững.

Không chỉ chú trọng đến việc học tập tri thức chuyên môn, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ còn có ý thức rèn luyện bản thân toàn diện, từ phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị đến năng lực thực thi công vụ. Họ luôn đề cao tinh thần trách nhiệm, gương mẫu trong công tác, tu dưỡng đạo đức cách mạng, giữ vững lập trường tư tưởng, kiên định với con đường mà Đảng và Nhân dân đã lựa chọn. Đồng thời, họ cũng không ngừng rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý, nâng cao năng lực giải quyết công việc, xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn.

Một trong những cơ hội quan trọng giúp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có điều kiện rèn luyện, thử thách bản thân là chính sách luân chuyển cán bộ được triển khai tại các địa phương. Việc luân chuyển cán bộ giữa các vị trí công tác khác nhau không chỉ giúp họ mở rộng hiểu biết về nhiều lĩnh vực, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn mà còn tạo điều kiện để rèn luyện khả năng thích nghi, xử lý công việc trong môi trường mới. Đây cũng là cách để cán bộ nâng cao tư duy chiến lược, có cái nhìn toàn diện hơn về sự phát triển của địa phương, từ đó đưa ra những quyết sách phù hợp, hiệu quả hơn.

Những yếu tố trên đã tạo nên một môi trường thuận lợi để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ từng bước hoàn thiện năng lực tư duy chiến lược. Nhờ ý thức tự học tập, rèn luyện không ngừng, họ có thể thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của tình hình trong nước và quốc tế, chủ động đề xuất các giải pháp sáng tạo nhằm thúc đẩy sự phát triển của địa phương. Sự nỗ lực tự thân của mỗi cán bộ, kết hợp với những cơ hội đào tạo, bồi dưỡng do Đảng và Nhà nước tạo ra, chính là nền tảng quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh, trí tuệ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế.

3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế về năng lực tư duy chiến lược

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong năng lực của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng. Những nguyên nhân đó có thể đến từ các nhân tố bên ngoài cũng như bản thân chủ thể tư duy.

3.2.2.1. Nguyên nhân thuộc về điều kiện kinh tế, xã hội, văn hóa khu vực Bắc Trung Bộ

Những ảnh hưởng tiêu cực từ điều kiện tự nhiên, truyền thống, văn hóa vùng miền

Điều kiện tự nhiên là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến phương thức sản xuất của người bản địa. Với những đặc thù hết sức khó khăn về điều kiện tự nhiên khu vực Bắc Trung Bộ đã làm cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh vùng này bị hạn chế về năng lực tư duy chiến lược, lối suy nghĩ mang tính bảo thủ, trì trệ, lối tư duy mang tính kinh nghiệm và ngắn hạn đã cản trở tầm nhìn xa trông rộng, năng lực sáng tạo của họ.

Ngoài ra, những ảnh hưởng lâu dài của truyền thống phong kiến làm cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khó khăn trong vấn đề cải cách, đổi mới, họ không dám mạnh dạn đột phá, thay đổi những cái mà nhưng người đi trước đã tạo dựng. Kinh nghiệm cá nhân của người đi trước, người lớn tuổi luôn được đề cao, cũng chính vì thế mà những cái mới, non trẻ ít có cơ hội thể nghiệm và phát huy. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện theo kiểu xếp hàng, những người trẻ, năng động phải nhường cho những “cây cao, bóng cả” lên trước, và đến lượt, họ được bổ nhiệm chức vụ khi thời gian làm việc còn lại là không đủ dài để đề ra những quyết sách cũng như thực hiện những dự án mang tính chiến lược, lâu dài. Quy hoạch “xếp hàng” chính là điều kiện cho tư duy nhiệm kỳ có cơ hội tồn tại và phát triển.

Hiện nay, ở khu vực Bắc Trung Bộ, ngoài một số địa phương như Nghệ An, Hà Tĩnh là đã vượt qua được truyền thống “nhường đường” người đi trước, vì vậy, đội ngũ cán bộ chủ chốt ở đó càng ngày càng được trẻ hóa, tạo nguồn cán bộ cho trung ương; còn đa số các tỉnh còn lại vẫn còn giữ nếp tư duy cũ, nhiều người trúng cử vào Ban Thường vụ tỉnh ủy khi số năm làm việc chỉ còn chưa đến đủ một nhiệm kỳ. Với thời gian ngắn như vậy, khó cho việc xây dựng cũng như triển khai một đề án có tính chất lâu dài và phạm vi ảnh hưởng rộng lớn.

Những thay đổi của thực tiễn kinh tế - xã hội, ảnh hưởng của mặt trái kinh tế thị trường

Thực tiễn xã hội đang thay đổi nhanh chóng, những biến chuyển này khiến cho tư duy con người nhanh chóng trở nên lạc hậu bảo thủ, không theo kịp thực tiễn. Một

số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đã không chịu đổi mới tư duy, thiếu ý thức rèn luyện nên đã không bắt kịp thời đại.

Công cuộc đổi mới đất nước được Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng từ năm 1986, đã và đang giành được nhiều thành tựu to lớn. Nhưng vì sự nghiệp cách mạng này chưa có trong lịch sử, được thực hiện trong giai đoạn mà thế giới có những biến chuyển nhanh chóng, phức tạp, khó lường; nhiều tình huống mới phát sinh. Những vấn đề này chưa được tổng kết mà cần phải có nhiều thời gian để nghiên cứu. Thực hiện lãnh đạo trong trạng thái vừa tìm tòi, nghiên cứu, khảo nghiệm làm cho nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thiếu sự mạnh dạn, đột phá, không dám nhìn quá xa, rơi vào xử lý những công việc mang tính sự vụ, ngắn hạn.

Trong quá trình đổi mới, đổi mới kinh tế được Đảng ta xác định là trọng tâm. Đó chính là sự chuyển đổi từ mô hình tập trung, quan liêu, bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đây chính là hiện thực xã hội có tác động to lớn đến người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Bên cạnh mặt tích cực do nền kinh tế thị trường đem lại như tính năng động, sáng tạo, tính quyết đoán, tính linh hoạt, ... thì nó cũng là nguyên nhân của những hạn chế trong tư duy của đội ngũ này.

Vấn đề phân hóa giàu - nghèo góp phần làm phức tạp thêm tình hình xã hội, làm nảy sinh những vướng mắc, mâu thuẫn khó giải quyết. Chủ nghĩa thực dụng, chủ nghĩa cá nhân có cơ hội lên ngôi, làm nảy sinh nạn tham nhũng, nạn bè cánh. Cán bộ dễ suy thoái đạo đức, bất chấp đạo lý, chạy theo “đồng tiền bát gạo”, ... Chính những mặt trái này làm tư duy của người cán bộ khó thoát khỏi cám dỗ của vật chất, giá trị đồng tiền, rơi vào chủ nghĩa duy vật tầm thường. Đó chính là nguồn cơn của sự yếu kém trong năng lực tư duy chiến lược.

3.2.2.2. Nguyên nhân từ cơ chế, chính sách chưa phù hợp

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm quan tâm, khuyến khích đội ngũ cán bộ, đảng viên, tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy năng lực, sáng tạo trong công tác lãnh đạo, quản lý. Các cơ chế khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm đã được cụ thể hóa thông qua nhiều văn bản chỉ đạo, định hướng rõ ràng. Cùng với đó, các chính sách phát

triển kinh tế - xã hội liên quan trực tiếp đến khu vực Bắc Trung Bộ đã góp phần quan trọng trong việc định hướng hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo thực tiễn của lực lượng cán bộ chủ chốt trong vùng. Những yếu tố này đã tạo tiền đề để đội ngũ cán bộ mở rộng tầm nhìn, có cơ sở để thực hiện công việc hiệu quả hơn, đồng thời nâng cao năng lực tư duy chiến lược của họ.

Tuy nhiên, bên cạnh những chính sách tích cực, vẫn còn tồn tại một số quy định chưa phù hợp với thực tiễn, gây ra những trở ngại nhất định trong hoạt động của cán bộ lãnh đạo. Một số quy định quá chặt chẽ, cứng nhắc, mang tính hình thức, trong khi chưa thực sự đáp ứng nhu cầu thực tế đã vô tình kìm hãm sự chủ động, sáng tạo của cán bộ. Một số thủ tục hành chính còn rườm rà, phức tạp, khiến cán bộ gặp khó khăn trong quá trình triển khai công việc. Nếu tuân thủ đúng quy trình thì mất nhiều thời gian, làm chậm tiến độ, giảm hiệu quả công việc; còn nếu tìm cách linh hoạt, sáng tạo để giải quyết vấn đề thì có nguy cơ vi phạm quy định. Điều này đặt người cán bộ vào thế khó, dễ dẫn đến tâm lý e ngại, sợ trách nhiệm, không dám mạnh dạn đổi mới trong công tác quản lý, điều hành.

Bên cạnh đó, những vụ án liên quan đến đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp trong thời gian gần đây đã khiến không ít cán bộ cảm thấy chùn bước, tâm lý e dè, thậm chí sợ sai nên không dám làm. Nhiều người mang tư tưởng “thà không làm thì không sai” còn hơn “làm mà sai”. Lối tư duy thiển cận này không chỉ làm thui chột ý chí phấn đấu của cán bộ mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình phát triển của địa phương. Khi cán bộ không dám đột phá, không dám sáng tạo, không dám hành động vì sợ sai, sợ trách nhiệm, thì sự trì trệ, bảo thủ sẽ dần lấn át tư duy đổi mới, kéo lùi sự phát triển chung. Việc không dám nhìn xa, không dám đi trước để mở lối cũng đồng nghĩa với việc không thể tạo ra những chính sách đột phá mang tính chiến lược lâu dài.

Công tác tạo nguồn, quy hoạch cán bộ tuy được Đảng và Nhà nước quan tâm, nhưng đôi khi vẫn còn mang tính hình thức, thiếu tính thực tiễn. Một số địa phương chưa có cơ chế đánh giá cán bộ một cách khách quan, toàn diện, dẫn đến tình trạng quy hoạch cán bộ nhưng không thực sự có kế hoạch sử dụng hiệu quả. Nhiều cán bộ nằm trong diện quy hoạch quá lâu nhưng không được bổ nhiệm, điều này không chỉ

làm họ nhụt chí, mất động lực phấn đấu mà còn tạo ra tâm lý hoài nghi, chán nản trong đội ngũ cán bộ trẻ. Ngược lại, một số cán bộ được điều động, luân chuyển nhưng lại phá vỡ quy hoạch trước đó, gây ra sự xáo trộn trong công tác cán bộ. Điều này khiến nhiều người mất phương hướng, không thể hoạch định con đường phát triển lâu dài cho bản thân, từ đó dẫn đến tư duy sống vội, thực dụng, không còn tập trung vào việc nâng cao năng lực mà chỉ tìm cách thích nghi tạm thời để tận dụng cơ hội thăng tiến.

Một số cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương chưa thực sự quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Vẫn còn tồn tại tình trạng coi nhẹ việc trang bị kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, dẫn đến hệ quả là khi đảm nhiệm chức vụ chủ chốt, nhiều cán bộ chưa có đủ kinh nghiệm, phải dành nhiều thời gian để thích ứng với công việc mới. Trong giai đoạn đầu, do chưa nắm vững tình hình thực tế và chưa đủ bản lĩnh để đưa ra quyết sách lớn, họ thường chỉ tập trung xử lý những công việc nhỏ nhất, trước mắt, mang tính cấp bách, mà chưa thể có cái nhìn xa, định hướng dài hạn. Điều này làm hạn chế khả năng hoạch định chiến lược, khiến năng lực tư duy của cán bộ không được nâng cao đúng mức.

Những bất cập trong cơ chế, chính sách nói trên đã tạo ra những rào cản vô hình, ảnh hưởng tiêu cực đến tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Khi cán bộ bị bó buộc bởi những quy định cứng nhắc, không có động lực phấn đấu, không được đào tạo, bồi dưỡng đầy đủ, họ sẽ khó có thể phát huy hết tiềm năng, dẫn đến tình trạng thụ động, bảo thủ, thiếu sáng tạo. Nếu không có sự điều chỉnh kịp thời, những hạn chế này có thể làm suy giảm chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của địa phương và đất nước.

Để khắc phục tình trạng này, cần có sự rà soát, điều chỉnh các quy định, chính sách theo hướng phù hợp hơn với thực tế, giảm bớt những thủ tục hành chính rườm rà, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ phát huy tối đa năng lực, trí tuệ. Đồng thời, cần có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới vì lợi ích chung, tránh tâm lý sợ trách nhiệm, sợ sai. Việc quy hoạch, luân chuyển cán bộ cũng cần thực hiện một cách khoa học, hợp lý, đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Bên cạnh đó, các cấp

ủy, chính quyền địa phương phải đặc biệt coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giúp họ có đủ kiến thức, kỹ năng và bản lĩnh để đảm nhiệm tốt công việc, nâng cao năng lực tư duy chiến lược, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn.

3.2.2.3. Nguyên nhân từ những hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Mặc dù đã có sự đầu tư lớn của Đảng và Nhà nước cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về cả cơ sở vật chất, chương trình cũng như nhân sự, nhưng bản thân công tác giáo dục, đào tạo vẫn còn những hạn chế.

Nhiều địa phương của khu vực Bắc Trung Bộ đang phụ thuộc nhiều vào ngân sách nhà nước, vì thế, rất khó khăn về kinh phí để đầu tư cơ sở vật chất cho giáo dục. Các cơ sở đào tạo cán bộ của khu vực nhìn chung vẫn còn nghèo nàn về cơ sở vật chất. Ngoài ba trường chính trị đã đạt chuẩn, các trường còn lại vẫn đang được các tỉnh tập trung đầu tư. Có trường thiếu diện tích theo tiêu chuẩn như Trường Chính trị Lê Duẩn tỉnh Quảng Trị. Trường đủ diện tích như Trường Chính trị tỉnh Quảng Bình thì lại thiếu các tiêu chí khác. Việc xây dựng các trường đạt chuẩn đòi hỏi một nguồn ngân sách rất lớn, trong khi đó, một số địa phương chưa đủ năng lực để bố trí đầu tư trong trước mắt.

Các trường đào tạo cán bộ cho ngành (như Luật, Thuế, Tài chính, Kế toán...) thì đang khó khăn trong việc tuyển sinh, ảnh hưởng đến nguồn thu và việc tái đầu tư vào cơ sở vật chất. Vì vậy, việc các cơ sở đào tạo cán bộ trong khu vực phải đương đầu với nhiều vấn đề về cơ sở vật chất, phương tiện giảng dạy, đáp ứng nhu cầu học tập trong tình hình mới.

Phương pháp giảng dạy mặc dù đã có những đổi mới nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo người cán bộ vừa giỏi lý luận vừa làm tốt thực tiễn. Trong giai đoạn hiện nay, khi ngành giáo dục đã có sự chuyển biến từ việc lấy người giảng làm trung tâm sang lấy học viên làm trung tâm, ứng dụng nhiều phương pháp giảng dạy hiện đại, tích cực, nhưng việc làm này chưa được thực hiện một cách đồng bộ, không phải chương trình nào, địa điểm nào, thời gian nào cũng thực hiện được. Phương pháp giảng dạy truyền thống, một chiều vẫn chiếm phần nhiều. Hệ quả của phương pháp giảng dạy đã làm cho người học thụ động, máy móc, thiếu sự liên hệ và chưa vận

dụng được vào thực tiễn.

Nội dung chương trình học thiếu sự ổn định, nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thay đổi liên tục, gây khó khăn cho người dạy và học. Các bài giảng tập trung vào những vấn đề cổ điển, truyền thống, thiếu hàm lượng các tri thức khoa học mới. Nội dung trao đổi, thảo luận chưa được quan tâm đúng mức, các hoạt động tham quan, thực tế, học tập kinh nghiệm chưa được thực hiện tốt, đôi khi mang tính hình thức, “đi cho có”, “đi cho xong”, “đi đâu cũng được”, ... Các bộ môn khoa học Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh là những môn học bổ trợ tư duy biện chứng, tư duy logic cho người cán bộ, tuy nhiên, những môn này chỉ học trong những chương trình nhất định, không được nhắc lại, bổ trợ cho người cán bộ một cách thường xuyên. Vì vậy, những kiến thức lý luận này dễ rơi vào quên lãng, mất đi tính định hướng cho thực tiễn. Trong các chương trình đào tạo cán bộ hiện nay, vẫn thiếu những môn khoa học mang tính dự báo. Hiện vẫn chưa có một chương trình, cũng như một bộ môn bồi dưỡng năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ các cấp.

Với đội ngũ người dạy, một số giảng viên lười nghiên cứu, không chịu cập nhật tri thức mới, không chịu đổi mới phương pháp, còn có tư duy an bài. Thêm nữa, giảng viên lại là người thiếu thực tiễn, không được cọ xát thực tiễn, không tiếp xúc với các phương tiện hiện đại, vì vậy, nội dung bài giảng đơn thuần mang tính lý luận, tính thuyết phục không cao, khi liên hệ đến vấn đề thực tiễn thì lúng túng, trả lời qua loa, đại khái.

Những hạn chế của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm cho công tác lãnh đạo, điều hành của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thiếu tầm nhìn rộng, nhìn xa, thiếu sự chính xác trong những dự báo, thiếu định hướng trong hoạt động, làm cho năng lực của họ không đạt được yêu cầu đề ra.

3.2.2.4. Nguyên nhân thuộc về nhân tố chủ quan của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Từ sự yếu kém, đạo đức, thiếu tu dưỡng bản lĩnh chính trị của một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Tuy tiêu chuẩn cán bộ và chất lượng cán bộ càng ngày càng cao, tuy nhiên, trong số đó, vẫn còn một số cán bộ chủ chốt trưởng thành từ phong trào thực tiễn, họ không được đào tạo bài bản, quá trình học tập mang tính chấp vá. Một số cán bộ đi học chỉ

mang tính hình thức, có bằng để hợp thức hóa chức vụ. Mặc dù họ được đi học cao cấp lý luận chính trị, nhưng lại chọn phương thức vừa học vừa làm tại địa phương để thuận lợi cho công việc. Các lớp đại học, cao học theo hình thức ngoài giờ hành chính được nhiều cán bộ lựa chọn như một phương thức để bổ túc bằng cấp, cho dù bằng cấp đó không liên quan đến công việc mình đang phụ trách. Vì thế, mặc dù đầy đủ bằng cấp, nhưng thực tế, trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt không cao.

Bên cạnh đó, một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thiếu bản lĩnh chính trị, thiếu rèn luyện phẩm chất đạo đức, đánh mất bản chất cách mạng, sau vướng vào lao lý, bị kỷ luật, cách chức, ... Một khi người cán bộ chủ chốt sa ngã, họ sẽ không vì tập thể, không vì cộng đồng, chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa cơ hội lên ngôi, tư duy nhiệm kỳ sẽ lấn át tư duy chiến lược.

Từ ý thức phấn đấu trong công việc chưa cao, sự thụ động, trông chờ, ỷ lại của bản thân không ít cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Vẫn còn nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thờ ơ trong công việc, an bài trên chức vụ của mình. Đối với họ, thời gian làm việc không còn nhiều nên họ không cần phấn đấu, sống dựa hoàn toàn vào kinh nghiệm và thành tích cá nhân đã đạt trong quá khứ. Họ không muốn đột phá, chỉ muốn nhiệm kỳ của mình kết thúc trong an toàn. Nhiều cán bộ có thái độ thụ động, đợi chờ chỉ đạo của cấp trên, không chủ động đề xuất chính sách, chủ trương, đường lối. Trong công việc, chỉ tập trung vào hoàn thành những việc được giao, ít khi nghĩ đến cái mới, cái riêng, ít tạo ra đột biến, ít nghĩ về tương lai cho ngành mình, địa phương mình. Đây là nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong năng lực tư duy chiến lược.

Từ ý thức tự rèn luyện, học tập chưa cao của một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

Một số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh còn thiếu ý thức tự rèn luyện, học tập, chỉ chăm chú vào công việc mà không chịu nghiên cứu lý luận, không tự nguyện đăng ký các khóa học bồi dưỡng, chỉ tham gia học khi tổ chức điều đi. Trong thực tế, còn rất nhiều cán bộ không chịu đi học, nhiều cán bộ được cử đi học khi tuổi đời đã cao. Nhiều trường hợp cán bộ đi học trung cấp, cao cấp lý luận chính trị khi đã trên 50 tuổi. Đối

với họ, đi học chẳng qua để hoàn thiện bằng cấp, đủ tiêu chuẩn để giữ vị trí hoặc để bổ nhiệm. Nhiều cán bộ được các trường thông báo nhập học nhưng không lại đi với lý do là bận công việc, không có người làm thay, ... Việc lười học lý luận được Đảng ta chỉ ra ở biểu hiện thứ ba trong 09 biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị của đội ngũ cán bộ, đảng viên: “Nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị; lười học tập Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước” [41, tr.28]. Vì thế, trong Văn kiện Đại hội XIII, Đảng xác định phải “Khắc phục tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị trong cán bộ, đảng viên” [45, tr.236].

Trong quá trình học tập thì họ chủ yếu dựa vào tư duy kinh nghiệm, học để đối phó: điểm danh cho đủ, học để phục vụ thi cử, học thuộc bài mà không hiểu bản chất (học vẹt); không chịu liên hệ giữa lý luận đang học và thực tiễn đang diễn ra. Nhiều cán bộ chủ chốt còn có thái độ lơ là trong các buổi học nghị quyết, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, họ thường tận dụng thời gian này để lướt điện thoại, đọc báo, hoặc tranh thủ làm những việc riêng. Một số người còn không đảm bảo thời lượng lên lớp, đến học muộn, ra về sớm.

Những biểu hiện này chứng tỏ tinh thần tự phê bình và phê bình của cá nhân lãnh đạo chủ chốt chưa cao, họ bỏ quên trách nhiệm của mình trước Đảng, trước nhân dân. Họ quên rằng, việc học tập không chỉ là quyền lợi cá nhân những cũng là trách nhiệm nhằm phục vụ cho xã hội. Mỗi khi người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh không tự giác rèn luyện, học tập, thì năng lực nói chung và năng lực tư duy chiến lược nói riêng khó có cơ hội được nâng cao, đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ Việt Nam hiện nay có nhiều điểm tích cực nhưng cũng tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục.

Về ưu điểm, đội ngũ cán bộ ngày càng được đào tạo bài bản, có nền tảng lý luận chính trị vững vàng và tư duy quản lý hiện đại. Nhờ tham gia các chương trình đào

tạo trong và ngoài nước, nhiều cán bộ đã phát triển được tầm nhìn dài hạn, có khả năng nắm bắt xu hướng phát triển và vận dụng khoa học - công nghệ vào công tác quản lý, điều hành. Điều này giúp họ không chỉ điều hành hiệu quả các lĩnh vực kinh tế - xã hội của địa phương mà còn có thể chủ động trong việc hoạch định các chính sách mang tính dài hạn, bền vững. Đặc biệt, trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế, nhiều cán bộ đã thể hiện sự linh hoạt trong lãnh đạo, tận dụng tốt tiềm năng và thế mạnh của địa phương để đưa ra các định hướng phát triển phù hợp, góp phần nâng cao đời sống kinh tế - xã hội. Ý thức học tập, tự bồi dưỡng cũng ngày càng được nâng cao, không chỉ thông qua các lớp đào tạo chính quy mà còn từ thực tiễn công tác, từ việc nghiên cứu tài liệu, học hỏi kinh nghiệm trong nước và quốc tế. Nhiều cán bộ chủ động đăng ký học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tham gia các khóa học về quản lý, kinh tế, chính sách công, cũng như các chương trình bồi dưỡng ở nước ngoài nhằm cập nhật tri thức mới. Những thành tựu này có được nhờ sự quan tâm, đầu tư của Đảng và Nhà nước vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là nâng cao chất lượng hệ thống trường chính trị và các trung tâm đào tạo cán bộ. Ngoài ra, chính sách luân chuyển cán bộ cũng tạo điều kiện để họ được rèn luyện trong nhiều môi trường khác nhau, giúp mở rộng tầm nhìn, nâng cao kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng với các tình huống phức tạp. Cùng với đó, sự phát triển kinh tế - xã hội, tiến trình hội nhập quốc tế và yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn cũng là động lực thúc đẩy cán bộ chủ động tư duy đổi mới, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo.

Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tích cực, vẫn còn một số hạn chế trong tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Một bộ phận cán bộ vẫn còn tư duy ngắn hạn, mang tính đối phó, thiếu tầm nhìn dài hạn trong hoạch định chính sách, chưa thực sự chú trọng đến chiến lược phát triển bền vững. Thay vì tập trung vào các giải pháp mang tính đột phá, có lợi ích lâu dài, một số cán bộ chỉ chú trọng vào các mục tiêu trước mắt, dễ thực hiện hoặc mang lại hiệu quả tức thì nhưng thiếu tính bền vững. Điều này dẫn đến việc nhiều chính sách được ban hành nhưng chưa thực sự tạo ra nền tảng phát triển vững chắc cho địa phương. Ngoài ra, một số cán bộ e dè trong việc ra quyết định do lo ngại rủi ro, sợ trách nhiệm, nhất là trong bối cảnh một số vụ án liên quan đến sai phạm của cán bộ bị xử lý nghiêm khắc. Tâm lý “thà không làm còn hơn làm mà sai” khiến họ thiếu chủ động, chậm đổi mới, dẫn đến việc tư duy

chiến lược bị hạn chế. Hơn nữa, khả năng dự báo, phân tích tình hình của một số cán bộ vẫn còn yếu, khiến công tác hoạch định chiến lược chưa đạt hiệu quả cao, thiếu sự nhạy bén trước các xu hướng phát triển mới của khu vực và thế giới.

Nguyên nhân của những hạn chế này xuất phát từ nhiều yếu tố, trong đó có bất cập trong cơ chế, chính sách. Một số quy định còn mang tính hình thức, thủ tục hành chính rườm rà khiến cán bộ bị bó hẹp trong tư duy và hành động, không có nhiều không gian để sáng tạo, đổi mới. Đặc biệt, những quy định quá chặt chẽ nhưng thiếu tính thực tiễn có thể khiến cán bộ bị trói buộc trong các quy trình cứng nhắc, không dám mạnh dạn đề xuất các giải pháp đột phá. Công tác quy hoạch cán bộ cũng còn nhiều bất cập khi chưa thực sự gắn với thực tiễn, dẫn đến tình trạng nhiều cán bộ nằm trong diện quy hoạch quá lâu nhưng không được bổ nhiệm, làm suy giảm động lực phấn đấu. Ngược lại, một số cán bộ được luân chuyển nhưng chưa phù hợp với năng lực, kinh nghiệm, khiến họ gặp khó khăn trong công tác và không phát huy được hết khả năng. Bên cạnh đó, việc đào tạo cán bộ đôi khi vẫn còn nặng về lý thuyết, chưa thực sự gắn kết với thực tế. Nhiều chương trình đào tạo chưa trang bị đầy đủ các kỹ năng phân tích, dự báo, hoạch định chiến lược dài hạn, dẫn đến việc một số cán bộ khi đảm nhiệm các chức vụ quan trọng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, mất nhiều thời gian để thích ứng với công việc mới.

Những vấn đề trên cần được nhận diện và khắc phục kịp thời để nâng cao hơn nữa năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, giúp họ có đủ bản lĩnh, năng lực và tầm nhìn để lãnh đạo, chỉ đạo sự phát triển bền vững của khu vực Bắc Trung Bộ trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế.

Chương 4

MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

Trong thời gian qua, khu vực Bắc Trung Bộ cùng với cả nước đã có những bước tiến vững chắc trong kinh tế, chính trị cũng như văn hóa, xã hội. Công cuộc đổi mới do Đảng ta khởi xướng đã thực sự làm thay đổi về chất toàn bộ xã hội, mang lại đời sống ấm no cho nhân dân. Từng là một nơi có điều kiện tự nhiên vào loại khó khăn nhất nước, chịu nhiều tàn phá trong chiến tranh, thiên tai thường xuyên tác động tiêu cực, hiện nay, khu vực này đã có những bước chuyển mạnh mẽ, “thay da đổi thịt”. Một số mô hình phát triển tại các tỉnh của vùng đã trở thành những điển hình toàn quốc trên nhiều lĩnh vực như lễ hội Festival ở thành phố Huế, phát triển du lịch khám phá hang động ở Quảng Bình, du lịch hoài niệm và thăm lại chiến trường xưa ở Quảng Trị, phong trào xây dựng nông thôn mới tại Hà Tĩnh, Nghệ An, thu hút đầu tư ở Thanh Hóa, ... Nghị quyết Số 26-NQ/TW ngày 03 tháng 11 năm 2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 nêu rõ: *“những năm qua, các cấp, các ngành, nhất là các địa phương trong vùng đã nhận thức ngày càng rõ hơn về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của vùng; sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị được huy động; nhiều điểm nghẽn đối với phát triển được khơi thông, tiềm năng, lợi thế của vùng và từng địa phương trong vùng từng bước được phát huy; đạt được nhiều kết quả quan trọng, khá toàn diện trên hầu hết các lĩnh vực”* [14]. Có được những thành tựu to lớn đó, có công rất lớn của những người lãnh đạo chủ chốt ở các tỉnh trong khu vực. Năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ ở đây là một trong những nhân tố thúc đẩy, đóng góp cho sự phát triển này.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt đạt được, vẫn còn bộc lộ một số yếu kém trong năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Những hạn chế này, phần nào đó làm kìm hãm sự phát triển, gây ảnh hưởng đến đời sống, tâm lý cán bộ, nhân

dân. Yêu cầu đặt ra hiện nay là phải xây dựng được một đội ngũ lãnh đạo vừa có tâm, vừa có tầm, đáp ứng những yêu cầu mới của thực tiễn. Vì thế, Đảng và Nhà nước ta đã có rất nhiều quan điểm, chính sách về công tác cán bộ. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khẳng định: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới” [44, tr.187].

Đứng trước những hạn chế về năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ cũng như những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn, trên cơ sở nội dung của luận án, tác giả xin đưa ra một số giải pháp chủ yếu góp phần nâng cao năng lực này đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng trong giai đoạn mới:

4.1. ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ THEO HƯỚNG QUY HOẠCH, LỰA CHỌN, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC

4.1.1. Đổi mới công tác cán bộ đối với những vị trí chủ chốt cấp tỉnh đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực tư duy chiến lược

Công tác cán bộ được coi là vấn đề “then chốt của then chốt”, quyết định đến thành công hay thất bại của cách mạng. Mặc dù, trong thời gian qua, đã có những thành tựu trong công tác cán bộ, tuy nhiên, công tác này vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế. Để công tác cán bộ vừa đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, nâng cao được năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ, cần phải thực hiện theo các nội dung sau:

Một là, việc lựa chọn, bố trí, sắp xếp và sử dụng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải bảo đảm về chất lượng. Đây là vấn đề có ý nghĩa quan trọng, làm cho cơ quan, đơn vị, địa phương phát triển hoặc ngược lại. Lựa chọn cán bộ thực sự có năng lực, ý thức kỷ luật cao và phẩm chất đạo đức tốt là khâu quan trọng đầu tiên để tuyển vào bộ máy Đảng và Nhà nước đội ngũ cán bộ lãnh đạo đủ đức, đủ tài, đáp ứng nhu cầu cao của thời đại. Tiếp đó, phải bố trí, sắp xếp cán bộ ở những vị trí, bộ phận phù hợp để họ có thể phát huy được sở trường, thế mạnh của mình, đồng thời sẵn sàng nhận nhiệm vụ và hoàn thành theo chỉ đạo. Chất lượng cán bộ quyết định đến hiệu quả

hoạt động của cơ quan, đơn vị. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực” [80, (5), tr.321]. Phát biểu tại Hội nghị toàn quốc về công tác cán bộ, ngày 23/4/2020, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: “Nếu chọn đúng người thì đất nước phát triển, nhân dân được nhờ”. Trong quá trình đánh giá, cân nhắc, lựa chọn tạo nguồn cán bộ phải nhìn được xu hướng phát triển của họ, lấy năng lực làm việc, phẩm chất về đạo đức, lối sống làm tiêu chí hàng đầu để đào tạo, bồi dưỡng. Công tác tổ chức cán bộ tuyệt đối không được làm theo cảm tính, theo tình cảm cá nhân.

Hai là, thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ chủ chốt cấp tỉnh qua nhiều môi trường khác nhau. Điều động, luân chuyển cán bộ là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, ở đó, các cán bộ sẽ được thử thách qua các môi trường làm việc khác nhau. Việc làm này góp phần “*thay đổi nhận thức và phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; tăng cường cán bộ được đào tạo, rèn luyện thử thách qua thực tiễn, góp phần sắp xếp cán bộ một cách hợp lý hơn*”. Thông qua thực tiễn công tác ở nhiều môi trường khác nhau, nhất là ở nơi khó khăn, phức tạp sẽ giúp cán bộ chủ chốt làm giàu thêm kinh nghiệm, có thêm bài học quý trong việc xử lý, giải quyết nhanh chóng, hiệu quả các trường hợp phát sinh trong thực tiễn. Cán bộ phải nhận thức được quan điểm của Đảng về thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ ở những vị trí chủ chốt là để phục vụ Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Tránh có suy nghĩ cho rằng do cán bộ có vấn đề bất thường gì về năng lực, phẩm chất đạo đức, lối sống mà bị điều chuyển đi nơi khác hoặc do họ xin đi tới những nơi có lợi ích lớn để phục vụ lợi ích cá nhân. Theo đó, việc thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ phải bảo đảm dân chủ, khách quan, công bằng, coi đây là tiêu chí quan trọng để đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Thường xuyên giám sát, kiểm tra cán bộ trong diện được điều động, luân chuyển ở vị trí mới; lấy hiệu quả công việc của cán bộ được điều động, luân chuyển làm thước đo để xem xét bố trí, sử dụng cho thời gian tới. Công tác này cần phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu cơ quan, đơn vị và địa phương khi cân nhắc, lựa chọn, bố trí cán bộ luân chuyển; phối hợp

chặt chẽ giữa các cơ quan, ban, ngành liên quan khi thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ.

Ba là, đề cao tinh thần, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương khi giới thiệu cán bộ vào vị trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh. Ở bất kỳ giai đoạn nào, hoàn cảnh nào của cách mạng thì tinh thần, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu luôn giữ vai trò quan trọng. Họ không chỉ là người lãnh đạo, chỉ đạo cơ quan, đơn vị, địa phương mình hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, mà còn quyết định đến tương lai, chiều hướng phát triển của chúng một cách ổn định, bền vững. Tinh thần, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu khi giới thiệu cán bộ vào vị trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh được biểu hiện thông qua các mối quan hệ công tác hàng ngày: đó là việc cấp trên, tổ chức, người đứng đầu giao nhiệm vụ cho cán bộ được giới thiệu; là việc đánh giá cán bộ thông qua hành vi ứng xử, thái độ giao tiếp; đặc biệt là việc xem xét phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của người cán bộ.

Tinh thần, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu khi giới thiệu cán bộ vào vị trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh càng cao thì việc tìm ra, lựa chọn những cán bộ thực sự có năng lực, tâm huyết, tận trung với Đảng, tận hiếu với Nhân dân càng chính xác bấy nhiêu và ngược lại. Vì thế, trong giai đoạn hiện nay, phải đặc biệt đề cao tinh thần, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu khi giới thiệu cán bộ vào vị trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, tinh thần đó yêu cầu:

Thứ nhất, khi giới thiệu cán bộ phải xuất phát từ bản chất, không dừng ở hiện tượng: không nên nhìn bề ngoài của cán bộ để xem xét, giới thiệu, mà nhìn vào chất lượng, hiệu quả công việc, vào sự tín nhiệm của mọi người xung quanh.

Thứ hai, có cách nhìn toàn diện đối với người cán bộ, trong đó, lấy đức làm gốc: tránh편 diện, một chiều, cảm tính khi đánh giá cán bộ, phải nhận thức cán bộ một cách đầy đủ, xem xét cả một quá trình công tác, đặt cán bộ trong chiều hướng vận động từ quá khứ đến hiện tại và tương lai. Cần tinh tế, cẩn trọng trong xem xét, đánh giá, lấy sự trong sáng về đạo đức, lối sống, phương pháp, tác phong làm việc làm gốc, thước đo cho năng lực cán bộ.

Thứ ba, có cách nhìn khách quan đối với cán bộ: cấp ủy và người đứng đầu phải công tâm, khách quan, không được lòng tình cảm chủ quan, ý kiến cá nhân vào xem xét, đánh giá cán bộ. Cấp ủy, người đứng đầu phải tránh trường hợp áp đặt tình cảm cá nhân, yêu ai, thích ai thì đề bạt, không thích ai thì không giới thiệu, đề bạt.

4.1.2. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng dựa trên nền tảng tư duy biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác – Lênin

Hiện nay, trong hệ thống các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo nói chung, chỉ mới có chương trình cho đối tượng là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược (đây là những người có trọng trách ở tầm quyết sách cao nhất của quốc gia, thuộc diện quản lý của Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng...) chứ chưa có chương trình bồi dưỡng tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp huyện (Bí thư, các Phó Bí thư tổ chức đảng cấp huyện; các ủy viên Ban chấp hành Huyện ủy; Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và các Trưởng ban chuyên trách của Hội đồng nhân dân cấp huyện; Chủ tịch, các Phó Chủ tịch, các ủy viên Ủy ban nhân dân cấp huyện). Theo quy định, cán bộ cấp chiến lược bao gồm các đồng chí là Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng; lãnh đạo chủ chốt các ban, bộ, ngành, đoàn thể, cơ quan Trung ương; lãnh đạo các tỉnh, thành phố, Đảng ủy trực thuộc Trung ương; lãnh đạo các quân khu, quân chủng, binh chủng; lãnh đạo các tập đoàn, tổng công ty lớn...

Xét về đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, ngoài một số cán bộ thuộc đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đã được bồi dưỡng theo chương trình riêng, còn khá nhiều cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng năng lực tư duy chiến lược. Trong khi đó, các chức danh này không chỉ thực hiện các nhiệm vụ uỷ quyền của chính quyền cấp trên (trung ương, tỉnh) đối với chính quyền cấp dưới (cấp xã, phường, thị trấn), mà còn là những người có trọng trách ở tầm quyết sách của huyện, thuộc diện quản lý của tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Do vậy, họ cũng cần có tư duy chiến lược trong quá trình lãnh đạo, điều hành, ra quyết sách. Vấn đề đặt ra là Trung ương cần xem xét xây dựng một chương trình bồi dưỡng tư duy chiến lược riêng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, hoặc cần phải có các chuyên đề riêng về bồi dưỡng tư duy chiến lược trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo các cấp nói chung.

Trong khi chưa có chương trình đào tạo, bồi dưỡng riêng, thiết nghĩ, trong các chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ hiện có, cần tập trung, tăng cường thêm thời lượng, nội dung về tư duy biện chứng duy vật.

Tư duy biện chứng duy vật giúp chủ thể nhận thức sự vật, hiện tượng một cách sâu sắc, nắm bắt được cái bên trong, bản chất, tất nhiên. Bên cạnh đó, nó còn giúp chủ thể có cái nhìn toàn diện, bao quát hơn, trên cơ sở đó, phát hiện được logic vận động nội tại, có thể dự đoán chiều hướng trong tương lai trên cơ sở những tiền đề vật chất vốn có. Tư duy biện chứng duy vật còn giúp con người khắc phục được cách nhìn nhận thiên cận, siêu hình, khắc phục bệnh kinh nghiệm, giáo điều, chủ quan, duy ý chí, ... Có thể nói, tư duy biện chứng của chủ nghĩa Mác – Lênin là tiền đề cho tầm nhìn sâu, tầm nhìn xa, trông rộng, hay nói cách khác, đó là tư duy chiến lược. Tư duy biện chứng duy vật là nền tảng của những quyết sách, chủ trương, đường lối, kế hoạch chính xác, khoa học, đúng đắn của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Với tầm quan trọng như vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp tỉnh không thể xa rời tư duy biện chứng duy vật, đó là cách thức nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho họ. Công việc này đòi hỏi:

- Dành thời lượng chương trình phù hợp cho lý luận Mác – Lênin

Hiện nay, dưới sự chỉ đạo của cấp trên, các chương trình đào tạo đều có các môn khoa học Mác – Lênin, có thể nói, càng ngày, thời lượng cho các môn này càng được chú trọng, tăng thêm. Tuy nhiên, việc tăng thêm về số lượng không đồng nghĩa với sự gia tăng về chất lượng. Thời gian lên lớp càng dài thêm nhưng vấn đề ở chỗ chúng có làm cho người học hiểu biết thêm hay không. Vì thế, đi đôi với việc dành thời lượng thích hợp cho chủ nghĩa Mác – Lênin, cần phải phân bổ nội dung sao cho hợp lý, phải kết hợp được lý luận với thực hành, phân liên hệ thực tiễn cần được chú trọng nhiều hơn. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là những con người thực tiễn, họ trưởng thành qua quá trình lãnh đạo địa phương. Họ là những người có kinh nghiệm thực tiễn, trong lúc tiếp thu lý luận, phải làm sao để họ có thể huy động được kiến thức mình vừa tiếp thu kết hợp với thực tiễn đã có để từ đó hình thành nên thế giới quan, từ đó quay lại chỉ đạo thực tiễn. Để làm được điều đó, ngoài nội dung cần phải bổ

cục lại, những giảng viên dạy các môn chủ nghĩa Mác – Lênin cần phải bổ sung kiến thức thực tiễn, linh hoạt trong quá trình giảng dạy, phân bổ hợp lý các nội dung cần phải truyền đạt sao cho hiệu quả.

- Đảm bảo nguyên tắc thống nhất giữa lý luận với thực tiễn

Thực tế chỉ ra rằng, nội dung, chương trình đào tạo lý luận chính trị cũng như một số chương trình bồi dưỡng cho cán bộ, đảng viên nói chung, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, thành nói riêng hiện nay khá nặng về lý luận, kiến thức và tổng quan. Phần nói về thực trạng của địa phương, ngành thì còn rất ít. Đa số nội dung các chương trình được viết bởi trung ương, cho nên, các vấn đề đặc thù mang tính vùng miền còn khá hạn chế. Vấn đề trang bị những kỹ năng giải quyết thực tiễn chiếm dung lượng nhỏ, khá sơ sài và còn giáo điều, xơ cứng. Trong quá trình giảng dạy, một số giảng viên còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, chỉ thiên giảng về lý luận, trong khi đó, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, thành là những người đang công tác, đương chức, họ là những con người thực tiễn, rất cần đến thực tế thì người giảng lại không đề cập đến, không vận dụng được các vấn đề lý luận vào giải quyết những vấn đề xảy ra trong cuộc sống.

Vấn đề đặt ra ở đây là cần phải có sự thống nhất giữa lý luận với thực tiễn, cần cung cấp, bồi dưỡng những nội dung cần thiết phục vụ cho công tác và đời sống của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Trong quá trình xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị cho cán bộ, cần tăng cường phần nội dung về tình hình, nhiệm vụ cụ thể của địa phương, của ngành; tăng thời lượng phần kiến thức về kỹ năng giải quyết các vấn đề thực tiễn trong các lĩnh vực công tác; giảm những nội dung phần lý luận chung, những phần này thường mang tính trừu tượng, trùng lặp lại ở nhiều chương trình đào tạo khác nhau; cần bồi dưỡng cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nguyên tắc toàn diện, phát triển của chủ nghĩa duy vật mác xít.

Trong quá trình giảng dạy, trên cơ sở nội dung chương trình chung, giảng viên, báo cáo viên phải dành thời lượng thích hợp cho phần liên hệ thực tiễn, làm rõ những vấn đề mang tính đặc thù của địa phương; đặt thực tiễn địa phương trong cái tổng thể của khu vực, đất nước để người học có sự liên hệ sâu rộng hơn.

- Đảm bảo nguyên tắc toàn diện, đi đôi với chính sách trọng tâm, trọng điểm

Tính toàn diện thể hiện ở các nội dung lẫn hình thức, đảm bảo cho việc đào tạo ra được những cán bộ có năng lực toàn diện, vừa “hồng” lại vừa “chuyên”. Tuy nhiên, toàn diện không có nghĩa là cào bằng, dàn trải, cái gì cũng phải học, cái gì cũng phải biết. Cần phải có chính sách trọng tâm, trọng điểm. Điều này thể hiện ở chỗ, về nội dung, ngoài trang bị những kiến thức chung, cần tập trung vào những vấn đề nổi trội, gây bức xúc, được dư luận xã hội đặc biệt quan tâm trong thời gian gần đây; những nội dung cần thiết mà cán bộ, đảng viên nhìn chung còn yếu, còn thiếu như: xây dựng tác phong gần gũi, gần bó, tình cảm chân thành giữa cán bộ, đảng viên với quần chúng nhân dân; khả năng vận dụng lý luận đã được học vào giải quyết những vấn đề đặt ra từ thực tiễn; việc học tập và làm theo tư tưởng, tấm gương, phong cách Hồ Chí Minh đối với cán bộ, đảng viên... Về hình thức, cần vận dụng các phương pháp dạy và học một cách sáng tạo, linh hoạt, phù hợp với thực tiễn tình hình ở cơ quan, đơn vị và địa phương. Kết hợp chặt chẽ, hợp lý các phương pháp dạy học truyền thống (thuyết trình) với các phương pháp hiện đại (tích cực), luôn cập nhật những thông tin mới, hữu ích vào nội dung bài giảng.

Bên cạnh đó, muốn củng cố tư duy biện chứng duy vật cho người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, cần học hỏi tư duy nhìn xa, trông rộng của cha ông ta trong lịch sử, tham quan, học hỏi kinh nghiệm quốc tế trong đào tạo cán bộ, v.v... Những vấn đề này sẽ giúp hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cao hơn, như Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: “học cốt để mà làm. Học mà không làm được, học mấy cũng vô ích. Vì vậy huấn luyện phải thiết thực, sao cho những người đến học, học rồi, về địa phương họ có thể thực hành ngay” [80, (5), tr.343].

4.1.3. Đẩy mạnh việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức và phong cách tư duy nhìn xa trông rộng của Hồ Chí Minh

Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược, có rất nhiều phương pháp, trong đó, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức và phong cách tư duy Hồ Chí Minh là một cách thức hữu hiệu. Không những là một người được đi qua rất nhiều quốc gia trên thế giới, tiếp cận nhiều nền văn hóa, nhiều học thuyết khác nhau, trong đó có chủ nghĩa Mác – Lênin, Hồ Chí Minh còn là người rất am hiểu cách mạng Việt Nam,

chính vì thế, tư tưởng, tư duy của Người là sự kết hợp giữa cái đặc thù và cái chung, truyền thống và hiện đại, sâu sắc và rộng lớn. Học tập và làm theo những điểm đặc sắc trong phong cách tư duy của Người sẽ là điều kiện để hình thành năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ nói chung, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nói riêng.

Có rất nhiều nội dung trong học tập Hồ Chí Minh, trong đó, những nội dung liên quan đến năng lực tư duy chiến lược đó là: lối tư duy mềm dẻo – dĩ bất biến, ứng vạn biến; phong cách tư duy độc lập, tự chủ; tư duy đặt việc giải quyết vấn đề trước mắt trong cái đại cục lâu dài; kỹ năng xử lý vấn đề dân tộc trong xu thế của thời đại, ... Một trong những đặc điểm ở phong cách tư duy của Hồ Chí Minh đó chính là sự gắn liền giữa lời nói và việc làm, suy nghĩ và hành động. Người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ngoài việc học tập lý luận, tư tưởng, còn phải học phong cách làm việc của Hồ Chủ tịch, phải tham gia vào thực tiễn, hòa mình vào trong phong trào của quần chúng nhân dân. Chính thực tiễn phong phú, đa dạng đã đặt ra những tình huống mới, những vấn đề mới mà trước đây không có. Để xử lý những vấn đề chưa có trong tiền lệ, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải vận dụng nhiều kiến thức, kỹ năng đã có, trong đó có tri thức từ các nguyên lý của chủ nghĩa duy vật biện chứng, phong cách tư duy cũng như làm việc của Hồ Chí Minh. Thực tiễn công tác là cơ sở quan trọng giúp cho họ tìm ra những hạn chế, yếu kém, xác định được những vấn đề cần phải hoàn thiện bản thân để bổ sung, theo kịp được sự vận động, phát triển của thời đại.

Ở Hồ Chí Minh luôn toát lên sự giản dị: giản dị trong cách ăn mặc, giao tiếp, giản dị trong lời nói, việc làm. Với hoàn cảnh đa số người dân có trình độ nhận thức thấp, không thể hiểu được những vấn đề to tát, những chữ nghĩa mang tầm lý luận cao siêu, người cán bộ muốn hòa đồng với người dân, muốn nói cho dân hiểu, kêu gọi được người dân ủng hộ, thì phải đi sâu vào quần chúng, suy nghĩ và hành động bằng chính hành vi đời thường của người dân. Đây là cách tư duy đầy nhân văn, thể hiện tầm nhìn rộng của Người. Mặc dù trong điều kiện hiện nay, trình độ dân trí ngày càng cao, tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận nhân dân vẫn chưa bắt kịp với sự phát triển của xã hội, nhất là những người dân sống ở vùng sâu, vùng xa, những địa phương có

hoàn cảnh khó khăn. Vùng Bắc Trung Bộ có khá nhiều xã, huyện thuộc diện đặc biệt khó khăn, tất cả các tỉnh ở đây đều có người dân sống ở vùng núi, điều kiện kinh tế - xã hội thấp kém hơn nhiều các vùng còn lại. Học tập Hồ Chí Minh, người cán bộ chủ chốt ở những địa phương đó phải có lối sống giản dị, phong cách gần dân, biết biến những vấn đề phức tạp thành những điều đơn giản, dễ hiểu, tránh nói những điều cao siêu, vượt quá tầm tư duy của người dân, vì nếu như thế, người dân không hiểu, không ủng hộ và công việc khó đạt thành công.

Mặc dù ở một trình độ cao, nhưng tư duy cũng chỉ là một bộ phận ý thức, muốn tư duy có sự tác động đến thế giới, như quan điểm của chủ nghĩa duy vật biện chứng, cần phải thông qua hoạt động thực tiễn của con người. Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, ngoài học tập phong cách tư duy của Hồ Chí Minh, còn phải biết biến được những cái mình thu nhận được thành hành động thực tiễn – làm theo, thông qua thực tiễn để tiếp tục hoàn thiện mình. Làm theo Hồ Chí Minh, thể hiện qua những việc:

Một là, luôn hòa mình vào thực tiễn, thâm nhập vào quần chúng nhân dân. Việc làm này sẽ giúp người cán bộ hiểu rõ từ đó hiểu rõ được tâm tư, nguyện vọng của nhân dân; gần gũi với người dân, được người dân ủng hộ; việc ra các quyết sách sẽ gần hơn với thực tiễn, mang tính thực tiễn cao, đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng của đa số người dân. Bên cạnh đó, quá trình tiếp xúc với người dân sẽ giúp người cán bộ thu thập nhiều thông tin bổ ích, chính đáng, đây sẽ là những chất liệu quan trọng để hình thành nên các chính sách, quyết định vừa có giá trị sâu rộng, lâu dài – mang tầm chiến lược.

Hai là, chủ động, mềm dẻo, linh hoạt trong việc xử lý tình huống. Việc làm này tránh cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh việc thụ động, trông chờ, ỷ lại vào sự chỉ đạo của cấp trên. Bên cạnh đó, tư duy biện chứng sẽ giúp họ tránh được cách làm việc, xử lý tình huống mang tính cứng nhắc, siêu hình, rập khuôn, máy móc.

Ba là, luôn giữ vững mục tiêu, định hướng. Với từng địa phương, đơn vị, luôn có những mục tiêu, chiến lược phát triển lâu dài. Trước thực tiễn đặt ra nhiều vấn đề đòi hỏi phải xử lý, yêu cầu người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải kiên định mục tiêu,

tránh dao động, phải xác định được nhiệm vụ là giải quyết vấn đề trước mắt nhưng phải đảm bảo được mục tiêu lâu dài.

Ngoài các vấn đề nêu trên, muốn nâng cao năng lực tư duy chiến lược theo phong cách tư duy Hồ Chí Minh, cần phải đổi mới nhiều vấn đề như: nội dung chương trình nhằm nâng cao trình độ học vấn cho cán bộ chủ chốt, trong đó chú ý đến những ngành hiện đại như công nghệ thông tin, tự động hóa; xoá bỏ cơ chế quan liêu, bao cấp, mệnh lệnh, áp đặt, xây dựng cơ chế dân chủ trong sinh hoạt, trong lý luận. Chất lượng công tác thông tin phục vụ cán bộ lãnh đạo phải được nâng cao. Nâng cao năng suất lao động, hiệu quả kinh tế, thực hiện thắng lợi công nghiệp hoá, hiện đại hoá, không ngừng cải thiện, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân.

4.1.4. Đổi mới phương thức nâng cao năng lực tư duy chiến lược trong đào tạo, bồi dưỡng tại trường lớp

Giáo dục, đào tạo là môi trường quan trọng để rèn luyện ra những con người đủ sức đáp ứng nhu cầu phát triển của thời đại. Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cũng sẽ được nâng cao trong môi trường giáo dục, chính trong môi trường ấy, trình độ chuyên môn, kỹ năng xử lý công việc hay nói cách khác là năng lực thực thi công vụ được nâng cao. Có hai nội dung mà đào tạo, bồi dưỡng có thể nâng cao được năng lực tư duy chiến lược:

Tri thức khoa học

Để nâng cao tri thức khoa học, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải tích cực nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Trong giai đoạn hiện nay, ngoài những kiến thức đã được học trước đây, là những người nắm những vai trò trọng yếu, có tầm ảnh hưởng rộng ở địa phương, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải có thêm những tri thức về quản lý kinh tế, tài chính; phải am hiểu pháp luật. Trong thời kỳ các cấp, các ngành trên cả nước đang tích cực chuyển đổi số, từ hình thức quản lý truyền thống sang chính quyền điện tử, chính quyền số, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh buộc phải am hiểu công nghệ thông tin, có những kỹ năng cơ bản về tin học.

Khu vực Bắc Trung Bộ có nhiều trường đại học, cao đẳng, trải dài từ Bắc đến Nam. Trong đó, chỉ có tỉnh Quảng Trị là chưa có trường đại học, nhiều tỉnh, thành

phố có những trường đại học lớn tầm khu vực, quốc gia như: Đại học Huế, Đại học Vinh, Đại học Thanh Hóa. Theo kế hoạch, đến năm 2030, Đại học Huế đang được quy hoạch thành Đại học quốc gia, Đại học Vinh được quy hoạch thành đại học vùng. Ngoài ra, trong khu vực còn có một số trường của các bộ, ngành đóng trên địa bàn. Đây là điều kiện rất thuận lợi cho cán bộ chủ chốt nâng cao trình độ, năng lực nói chung. Đứng trước nhu cầu học tập và yêu cầu phải thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải chủ động sắp xếp công việc hợp lý để có thời gian đi học tập, nâng cao năng lực thực thi công vụ của mình.

Song song với đó, các trường đại học, các trường bộ, ngành trong khu vực Bắc Trung Bộ cần phải chủ động đa dạng hóa các hình thức đào tạo, ngoài các hình thức chính quy, tập trung, cần tăng cường mở thêm các lớp tại chức, không tập trung; phát triển thêm các ngành mới, tập trung vào các ngành cần thiết cho người cán bộ như quản trị nhân sự, luật, ...; phát triển đào tạo sau đại học, tạo điều kiện cho cán bộ chủ chốt đi học cao học, nghiên cứu sinh, bác sĩ chuyên khoa, bác sĩ nội trú, ... để nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn; mở thêm các lớp bồi dưỡng cán bộ như: quản lý nhà nước các ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, các lớp bồi dưỡng đối tượng 2, 3, 4, ...; đa dạng hóa các chương trình đào tạo bằng cách xây dựng các chương trình, khoa học ngắn hạn, dài hạn; mở rộng các hình thức học tập phi truyền thống như học online (trực tuyến), học ngoài giờ hành chính, để mọi cán bộ có thể tranh thủ, sắp xếp được thời gian hợp lý, có thể nâng cao trình độ bất cứ khi nào họ cần.

Cả sáu tỉnh, thành phố trong khu vực Bắc Trung Bộ đều có biên giới chung với nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, cán bộ các cấp giữa hai nước phải thường xuyên giao lưu, trao đổi và làm việc, vì vậy ngoài ngoại ngữ phổ thông là tiếng Anh, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở đây cần biết thêm ngoại ngữ tiếng Lào. Hiện nay, nhu cầu học tiếng Lào là khá cao, tuy nhiên, hiện khu vực có rất ít trường và cũng có rất ít khóa học đào tạo tiếng Lào. Vì vậy, cần bổ sung tiếng Lào vào một trong những nội dung bồi dưỡng mà cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nên có. Muốn làm được điều ấy, các trường phải xây dựng cho mình một đội ngũ giảng viên cơ hữu

chuyên về tiếng Lào, được đào tạo bài bản, tốt nhất là được du học và làm việc tại Lào, tránh tình trạng chuyển một số giảng viên chuyên về tiếng Thái Lan sang dạy tiếng Lào như một số trường đang làm hiện nay.

Tri thức lý luận

Việc bổ sung tri thức lý luận cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ thể hiện qua việc nâng cao năng lực tư duy biện chứng duy vật, đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ này.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải nâng cao năng lực tư duy biện chứng duy vật, năng lực này giúp có khả năng trừu tượng hóa, khái quát hóa, phân tích, tổng hợp, suy luận, xử lý thông tin để ra quyết định đúng đắn, kịp thời. Rèn luyện tư duy biện chứng là một quá trình tự giác, thường xuyên, chứ không phải là hành động mang tính tự phát, bốc đồng, làm qua loa vài lần là được. Quá trình này được thực hiện một cách lâu dài, vất vả, gian nan. Vì thế, không ngừng đổi mới việc giảng dạy và học tập, nghiên cứu chủ nghĩa Mác - Lênin, đồng thời tích cực rèn luyện phương pháp tư duy biện chứng duy vật là những vấn đề có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng lực tư duy cho đội ngũ cán bộ hiện nay.

Ngoài các trường đào tạo cán bộ thuộc các bộ, ngành, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ sở chủ yếu nhất đảm nhận việc đào tạo cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng được Học viện biên soạn, xây dựng, sau đó trực tiếp triển khai hoặc chuyển giao cho các Học viện khu vực, các trường chính trị tỉnh, thành phố thực hiện. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có thể được theo học các chương trình đào tạo cán bộ cấp chiến lược, lớp dự nguồn cán bộ các cấp, đào tạo lý luận chính trị, các lớp đại học và sau đại học chuyên ngành xây dựng Đảng, tổ chức, dân vận, ... Trong thời gian qua, dưới sự chỉ đạo của Ban Bí thư, Ban Giám đốc Học viện, các chương trình đào tạo đã dần khắc phục hiện tượng trùng lặp, chồng chéo, dàn trải; luôn được chỉnh lý, đổi mới, hoàn thiện theo hướng càng ngày càng thiết thực, sát hợp hơn với đối tượng, mục tiêu đào tạo bồi dưỡng. Tuy vậy, chương trình đào tạo nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược riêng cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh vẫn còn bất cập, những nội dung lý luận còn xa rời và chưa bắt kịp với sự

vận động, biến đổi của thực tiễn, cần tiếp tục đổi mới để phù hợp hơn với yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

Việc xây dựng, đổi mới nội dung, chương trình cần phải đảm bảo tính khoa học, cơ bản và hệ thống, bên cạnh đó, vừa đảm bảo chuyên môn, nghiệp vụ vừa phải đảm bảo được tính thực tiễn, hiện đại; hơn hết, cần chú ý, tập trung về việc bồi dưỡng năng lực tư duy chiến lược. Đổi mới phải đảm bảo yêu cầu là cập nhật kịp thời, nhanh nhạy sát với thực tiễn, những diễn biến mới của thực tiễn phải được tổng kết thành lý luận. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cần xây dựng chương trình và các chuyên đề chuyên biệt về bồi dưỡng năng lực tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, thậm chí, có thể biên soạn và mở riêng các lớp cho cán bộ các tỉnh trong cùng một khu vực, để làm nổi bật được tính đặc thù của vùng, miền. Các tỉnh trong khu vực cũng nên chủ động đề xuất với Học viện về việc xây dựng chương trình và mở lớp riêng tại địa phương dành cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ. Ở các lớp này, người học vừa có thể trao đổi, thảo luận đồng thời được thực tế tại các địa phương trong vùng để có cái nhìn trực quan, cụ thể hơn. Học viện cần xây dựng chương trình cho các lớp dự nguồn cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược ở trung ương và địa phương; hàng năm, mở các lớp cập nhật kiến thức mới, bồi dưỡng cho cấp ủy tỉnh (thành phố); bố trí đội ngũ giảng dạy có trình độ lý luận cao, có kinh nghiệm thực tiễn; bên cạnh đó, cần mời thêm các chuyên gia quốc tế trao đổi các lĩnh vực khác: như hành chính công, tình hình thế giới, quản trị nhân sự, chiến lược phát triển... nhằm cung cấp cho cán bộ lãnh đạo của chúng ta cách nhìn nhận từ nhiều chiều. Song song với các phương thức đào tạo trong nước, cần tiếp tục cử cán bộ đi tập huấn, học tập ở nước ngoài theo các đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý bằng ngân sách nhà nước. Việc tổ chức đưa cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đi học tập ở nhiều quốc gia khác nhau và với nhiều chương trình sẽ góp phần nâng cao nhận thức, mở rộng tầm nhìn; nâng cao kỹ năng giao tiếp, lãnh đạo, quản lý; tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong việc tổ chức, hướng tới tính chuyên nghiệp ngày một cao hơn. Đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, ngoài bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, cần bổ sung kỹ năng xử lý tình huống, năng lực hoạch định chính sách, khả năng chủ động

tham gia các diễn đàn tầm khu vực và quốc tế; nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần gắn với từng chức danh lãnh đạo cụ thể, không mang tính chung chung để đảm bảo tính trực tiếp, hiệu quả.

Bên cạnh việc đổi mới nội dung, chương trình, thì chú trọng việc thay đổi phương pháp dạy và học theo hướng tích cực, hiện đại cũng là một giải pháp cần thiết. Đặc trưng của phương pháp dạy học truyền thống ở nước ta đó tính giáo điều, một chiều, thụ động. Trong phương pháp ấy, người thầy được coi trung tâm và người học chỉ phụ thuộc, tuân theo. Lối dạy học này hạn chế sự trao đổi, tranh luận đa chiều, hạn chế tư duy phản biện, phần nào chi phối, ảnh hưởng, làm hạn chế sự phát triển của năng lực tư duy chiến lược. Hiện nay, việc dạy và học cần phải đổi mới, hướng tới thực hiện đào tạo toàn diện người cán bộ lãnh đạo, tập trung nâng cao kiến thức, rèn luyện năng lực tư duy khoa học, tư duy biện chứng, khả năng xử lý tình huống. Phương pháp mới cần theo hướng chú trọng nghiên cứu nhằm khơi dậy tính chủ động, tích cực, khả năng sáng tạo, độc lập suy nghĩ của người học; giảng viên cần phải phát huy tính chủ động của học viên; đặc biệt là việc rút ra những bài học kinh nghiệm qua việc gợi ý để người học trao đổi những kinh nghiệm công tác (cả thất bại cũng như thành công). Mỗi cán bộ ở các địa, phương, đơn vị công tác khác nhau đều có những bài học kinh nghiệm bổ ích, nếu tập hợp được và đem ra thảo luận, trao đổi sẽ trở thành bài học tốt, giúp cho hiệu quả công tác của người khác cao hơn; cần chú trọng nhiều hơn các bài học về xử lý tình huống trong lãnh đạo, quản lý.

Cần thực hiện nghiêm túc hơn nữa việc nghiên cứu lý luận ở nhiều góc độ khác nhau để đảm bảo nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh hiện nay. Lý luận và công tác lý luận, đổi mới tư duy lý luận, vận dụng sáng tạo và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật là nội dung được chú trọng, đòi hỏi các cấp ủy đảng phải quan tâm, thể hiện rõ tại các văn kiện của Đảng thời kỳ đổi mới. Tuy vậy, có một thực trạng đang tồn tại đó là không ít cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên các cấp chưa thực sự coi trọng lý luận. Có một số không nhỏ cán bộ đi học lý luận chính trị với động cơ không trong sáng, với mục đích để đủ điều kiện cho việc

quy hoạch hoặc bỏ nhiệm bản thân. Cũng bởi học lý luận do mục đích như vậy nên dẫn tới việc học lý luận mang tính hình thức, không hiểu, không nắm được lý luận, không biến lý luận thành thế giới quan, phương pháp luận để chỉ đạo thực tiễn. Vì không hiểu được nội dung lý luận nên trong thực tiễn, nhiều cán bộ còn thể hiện lối tư duy kinh nghiệm, rơi vào tầm nhìn hạn hẹp, tổ chức thực tiễn lúng túng, thiếu tính khoa học, bài bản. Do nhận thức không đủ về vai trò của lý luận, năng lực lý luận còn thấp, nên trước những biến đổi nhanh chóng, phức tạp của thế giới và khu vực, cùng với những thay đổi hằng ngày của đất nước, công tác nghiên cứu lý luận bộc lộ những bất cập, hạn chế, yếu kém, chưa theo kịp sự thay đổi của thực tiễn và yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đối với công tác nghiên cứu lý luận, chúng ta chưa có khả năng đi sâu vào những vấn đề nổi cộm, gay gắt của thực tiễn, tìm ra bản chất và quy luật của nó, bởi vậy, còn né tránh sự thật, nhất là những vấn đề nhạy cảm, những sự thật gai góc, những yếu kém, khuyết điểm. Đây vừa là thực trạng, vừa là nguyên nhân của những hạn chế trong nghiên cứu lý luận và công tác lý luận nói chung và điều này là yếu tố kìm hãm việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược của người cán bộ lãnh đạo.

4.2. TẠO MÔI TRƯỜNG CÔNG TÁC THUẬN LỢI ĐỂ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC

4.2.1. Tạo cơ chế, chính sách phù hợp để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phát huy, nâng cao năng lực tư duy chiến lược

Cơ chế, chính sách chính là môi trường, điều kiện để cán bộ thực thi công vụ. Cơ chế, chính sách thông thoáng, phù hợp sẽ giúp người cán bộ phát huy được năng lực, làm tốt nhiệm vụ của mình; ngược lại, nếu cơ chế, chính sách sai lầm, không phù hợp sẽ trở thành rào cản, kìm kẹp cán bộ, vừa không cho cán bộ phát huy được năng lực vừa hạn chế hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Tạo cơ chế, chính sách phù hợp sẽ tạo điều kiện cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phát huy năng lực nói chung, nâng cao năng lực tư duy chiến lược nói riêng.

Để có những cơ chế, chính sách phù hợp đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, Trung ương, Chính phủ, các bộ, ban, ngành phải có sự quan tâm thích đáng đối với cán bộ nơi đây. Sự quan tâm này thể hiện ở chỗ:

Thứ nhất, phải nhận thức được điều kiện, hoàn cảnh của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ. Đó chính là sự hiểu biết về các điều kiện tự nhiên – xã hội ảnh hưởng đến quá trình thực thi công vụ; các điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công việc như phòng làm việc, các thiết bị văn phòng, phương tiện đi lại, ... các điều kiện để cán bộ nâng cao trình độ, năng lực như môi trường học tập, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, ... Muốn nhận thức chính xác, Trung ương, các cơ quan cấp trên phải có những kế hoạch nghiên cứu, khảo sát bằng phiếu điều tra và cả trên thực tế. Trong các khảo sát đó, các vấn đề về điều kiện, hoàn cảnh, nhu cầu, nguyện vọng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải được đề cập tới. Những khảo sát điều tra xã hội học cùng với những đề án đánh giá năng lực cán bộ chủ chốt sẽ là cơ sở để Trung ương có những nhận định chính xác về đội ngũ cán bộ của mình. Qua những hiểu biết về những điều kiện đó, cấp trên sẽ nhận biết cán bộ chủ chốt ở đây có hạn chế gì về năng lực, họ thiếu gì, cần gì để nâng cao năng lực, ... Nhận biết được những điều kiện này chính là cơ sở để đề xuất những chính sách, cơ chế riêng phù hợp cho đối tượng.

Thứ hai, xây dựng những cơ chế, chính sách riêng để hỗ trợ, thúc đẩy sự phát triển năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ. Những cơ chế, chính sách dành riêng này được thiết kế để đáp ứng nhu cầu đặc thù của cán bộ chủ chốt nơi đây, giúp họ giải quyết những khó khăn, thách thức mà họ gặp phải.

Đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, những cơ chế chính sách riêng sẽ góp phần thúc đẩy sự phát triển công bằng, tránh nguy cơ tụt hậu về năng lực nói chung so với cán bộ các địa phương khác; giúp họ có điều kiện tiếp cận những phương tiện hiện đại, điều kiện giáo dục, bồi dưỡng tốt để nâng cao năng lực, có điều kiện làm việc tốt, có điều kiện quản lý, nâng cao năng lực tư duy, ...

Ngoài ra, cơ chế, chính sách đặc thù có thể khuyến khích sự đổi mới, sáng tạo trong tư duy cũng như trong hành động ở cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nơi đây. Giúp đội

ngũ cán bộ có động lực làm việc, nâng cao hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý, thúc đẩy sự phát triển của cán bộ tại chỗ. Đây cũng chính là điều kiện để năng lực tư duy chiến lược được nâng lên một cách nhanh chóng, bền vững.

Cuối cùng, cơ chế, chính sách riêng cho cán bộ chủ chốt khu vực Bắc Trung Bộ tạo ra sức hấp dẫn để giúp địa phương thu hút nhiều nhân tài, giữ chân những người lãnh đạo giỏi, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, đóng góp vào nâng cao chất lượng cán bộ chủ chốt của khu vực nói chung và nâng cao năng lực tư duy chiến lược của họ nói riêng.

Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược, nội dung các cơ chế, chính sách đặc thù phải tạo điều kiện cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phát huy những ưu điểm, khắc phục những hạn chế; tạo điều kiện, cơ chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực thi công vụ để nâng cao hơn nữa năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ.

Phát huy ưu điểm

Để phát huy được những ưu điểm của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh về năng lực tư duy chiến lược, cần phải có những ghi nhận, khích lệ, động viên từ phía các cấp, các ngành từ trung ương đến địa phương. Việc làm đó giúp những thành tích được nhanh chóng lan tỏa, nhiều cán bộ, địa phương có cơ hội học hỏi, vận dụng trong thực tiễn cách mạng của mình. Do vậy, cần thực hiện được:

Một là, Trung ương có những cơ chế để khen thưởng, khuyến khích những tấm gương cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có những thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, cũng như có những đóng góp chiến lược mang tầm lâu dài, tầm ảnh hưởng rộng lớn. Những cán bộ nào có những quyết sách tốt, thúc đẩy địa phương phát triển bền vững, đồng thời có những kiến nghị, đề xuất có giá trị trong việc phát triển vùng, có đóng góp trong việc xây dựng chính sách mang tầm quốc gia, khu vực phải được ghi nhận, động viên kịp thời, tạo cho họ động lực để tiếp tục phấn đấu, cống hiến nhiều hơn cho địa phương, đất nước. Hiện nay, ngoài những danh hiệu thi đua như Chiến sĩ thi đua toàn quốc, Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, Huân chương lao động, ... dành cho những thành tích nói chung, Trung ương chưa có những giải thưởng chuyên đề

giành riêng cho lĩnh vực đánh giá năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Đây có lẽ là một thiếu sót trong việc đánh giá năng lực cán bộ nói chung.

Hai là, lan tỏa các ưu điểm, những thành tích đạt được bằng cách tuyên truyền, phổ biến các việc làm hay, mô hình tốt. Hiện nay, nhiều cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, vì vậy, đã có rất nhiều mô hình trở thành điển hình, tiêu biểu của toàn quốc. Để những mô hình đó trở nên phổ biến, tạo động lực cho các địa phương khác học hỏi và cùng thực hiện, cần truyền tải chúng qua các phương tiện thông tin, qua các cuộc hội thảo khoa học, các chuyển học tập, nghiên cứu thực tế, Việc làm này, một mặt, động viên tinh thần cho những người đang thực hiện để họ có động lực để tiếp tục làm tốt hơn, mặt khác, chuyển cái tốt từ cái đặc thù của địa phương, cơ quan, đơn vị trở thành cái phổ biến trong toàn vùng, toàn ngành, toàn quốc.

Khắc phục những hạn chế

Trên cơ sở những hạn chế đã chỉ ra ở phần thực trạng, có nhiều biện pháp để khắc phục, giúp năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ được nâng cao. Trước tiên, đó là việc nâng cao tầm nhìn xa, trông rộng trong xây dựng chiến lược phát triển địa phương, đơn vị; cùng với đó, phải phát huy tính năng động, tích cực của người cán bộ; chống chủ nghĩa kinh nghiệm, bệnh hình thức trong hoạch định đường lối phát triển của địa phương; phòng chống tư duy nhiệm kỳ đang gặm nhấm phẩm chất, đạo đức của người cách mạng.

Để làm được những điều trên, cần nâng cao trình độ lý luận của người cán bộ chủ chốt. Theo Hồ Chí Minh, đối với cán bộ, không học lý luận sẽ khiến cho “chí khí kém kiên quyết, không trông xa thấy rộng, trong lúc đấu tranh dễ lạc phương hướng, kết quả là “mù chính trị”, thậm chí hủ hóa, xa rời cách mạng” [80, (8), tr.280]. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về *tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ* đã nêu rõ “Nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị; lười học tập Chủ nghĩa Mác -

Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước” [41, tr.28] là một trong chín biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định là phải “Khắc phục tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị trong cán bộ, đảng viên” [45, (2), tr.236]. Muốn vậy, phải “Đổi mới căn bản chương trình, nội dung, phương pháp giáo dục lý luận chính trị theo phương châm khoa học, thực tiễn, sáng tạo và hiện đại” [44, (1), tr.182].

Việc khắc phục bệnh lười học và nâng cao hơn nữa trình độ lý luận là một trong những giải pháp để khắc phục những hạn chế về năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh.

Tạo điều kiện, cơ chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực thi công vụ

Việc người cán bộ chủ chốt có được đào tạo, bồi dưỡng hay được thử nghiệm, thực tế cơ sở hay không ngoài sự nỗ lực, chủ động của người cán bộ chủ chốt thì phần quan trọng lại ở cơ chế quản lý họ.

Thứ nhất, phải có cơ chế đào tạo, bồi dưỡng cho người cán bộ chủ chốt, tạo điều kiện cho họ được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, giúp họ nâng cao năng lực tư duy chiến lược của mình.

Thứ hai, có cơ chế trong tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp, hiện đại, luôn tạo điều kiện để người cán bộ chủ chốt có cơ hội thử thách, rèn luyện chính mình. Dân chủ hóa đời sống xã hội và hoạt động lãnh đạo chính là việc tạo môi trường làm việc hiện đại, khoa học, giúp người cán bộ chủ chốt phát huy tính năng động tích cực của cá nhân, hạn chế những vấn đề mang tính tư duy cục bộ, gia trưởng, nhiệm kỳ. Ngoài ra, phải có cơ chế luân chuyển cán bộ thích hợp để rèn luyện cán bộ, giúp cán bộ chủ chốt có tầm nhìn bao quát nhiều lĩnh vực, nhiều địa phương, nói cách khác là có cái nhìn rộng hơn, xa hơn, đó chính là tư duy chiến lược.

4.2.2. Tạo điều kiện cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được nâng cao năng lực tư duy chiến lược thông qua hoạt động thực tiễn

Việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược trong hoạt động thực tiễn được thực hiện trong quá trình công tác, thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cũng như trong công tác tổng kết thực tiễn.

Trong thực tiễn công tác

Thực tiễn chính là môi trường học tập, rèn luyện tốt nhất của con người, chính trong thực tiễn, tất cả năng lực của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được thể hiện, kiểm chứng, và chính trong thực tiễn, các tri thức mới được hình thành, tổng hợp và lại trở thành một yếu tố để nâng cao năng lực của họ.

Đầu tiên, thực tiễn chính là nơi thử nghiệm khả năng vận dụng những tri thức của người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, cũng như thể hiện năng lực nói chung cũng như năng lực tư duy chiến lược nói riêng. Chính vì vậy, ở môi trường thực tiễn, người cán bộ sẽ biết được trình độ, năng lực mình ngang đâu, điều đó thể hiện qua kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương mình đang công tác. Qua quá trình làm việc, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thể nghiệm, hoàn thiện năng lực của mình, khả năng xử lý công việc nhanh nhạy, linh hoạt hơn, các quyết sách càng ngày càng kịp thời, đúng đắn hơn; tầm nhìn của người cán bộ càng ngày càng bao quát hơn, các quyết định được ban hành có tầm ảnh hưởng rộng hơn, sâu hơn và xa hơn.

Bên cạnh đó, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khắc phục những hạn chế về năng lực tư duy chiến lược, khắc phục tầm nhìn hạn hẹp, tư duy kinh nghiệm, tư duy siêu hình, máy móc, tư duy nhiệm kỳ, tư duy cục bộ, ... Đào tạo cán bộ trong thực tiễn chính là phương thức mang tính trực tiếp, hiệu quả nhất. Không còn cách nào khác hơn là đưa cán bộ vào thực tiễn, cho cán bộ trưởng thành từ phong trào thực tiễn, không thể để cán bộ “học bơi trước khi xuống nước”, phải “xuống nước” không chỉ để “biết bơi” mà để họ “biết bơi giỏi hơn”.

Ngoài quá trình công tác, muốn nâng cao năng lực tư duy chiến lược, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải có cơ hội được tiếp xúc với nhiều điều kiện, môi trường làm việc khác nhau, có các hình thức chủ yếu như sau:

Một là, tạo điều kiện để họ được tiếp cận, cọ xát với nhiều công việc, lĩnh vực, địa phương thông qua việc được đi thực tiễn ở cơ sở, thực tế ở các đơn vị, địa phương.

Hiện nay, công tác điều động, luân chuyển cán bộ được các cấp chính quyền ở khu vực Bắc Trung Bộ thực hiện khá thường xuyên, tuy nhiên, công tác này vẫn chưa đồng bộ và hiệu quả. Khi là một cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, người cán bộ ngoài việc phải am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình đang phụ trách, quản lý, còn phải có vốn hiểu biết rộng, bao quát tới nhiều lĩnh vực khác. Bởi vì, họ không những là những người góp phần trong quản lý ngành, địa phương mà còn có trách nhiệm trong việc tham mưu, trực tiếp xây dựng các quyết sách, đường lối cho địa phương, vùng và cao hơn. Điều này đòi hỏi họ phải am hiểu nhiều vấn đề, lĩnh vực. Ngoài việc học tập lý luận, họ phải được kinh qua các công tác khác nhau, đây là các chất liệu để giúp họ hoàn thiện năng lực của mình. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải đi thực tiễn cơ sở, làm cán bộ ở các địa phương cấp huyện, thị xã, thành phố, kinh qua các chức vụ lãnh đạo ở các môi trường đô thị, nông thôn, miền núi và hải đảo. Các tỉnh Bắc Trung Bộ đều có các huyện miền núi, các địa phương đặc biệt khó khăn, các đô thị khá phát triển, đây chính là những môi trường tốt cho cán bộ rèn luyện, bồi dưỡng cũng như thể hiện năng lực của mình.

Ngoài ra, việc đào tạo cán bộ bằng hình thức để cán bộ kinh qua các ngành, lĩnh vực cũng cần được quan tâm, có thể để cán bộ luân chuyển qua các sở, ban, ngành khác nhau. Việc làm này vừa giúp cán bộ thể hiện năng lực của mình, phát hiện những sở trường, sở đoản của bản thân, từ đó có cách bố trí cán bộ vào những vị trí, chức danh phù hợp. Nhất quyết không để việc điều động, luân chuyển cán bộ gây ảnh hưởng xấu đến xu hướng phát triển của cán bộ, tránh thực hiện luân chuyển chỉ dựa theo tình cảm, nguyện vọng cá nhân mà không căn cứ vào nhu cầu, năng lực thực chất của người cán bộ.

Hai là, tạo cơ hội cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được tham quan, thực tế, học hỏi kinh nghiệm ở địa phương, đơn vị khác. Hiện nay, trong khu vực cũng như trên bình diện cả nước, có nhiều mô hình hay, cách làm tốt ở địa phương, đơn vị. Đây là nguồn kinh nghiệm quý giá để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh tiếp thu, học hỏi lẫn nhau, để về áp dụng tại địa phương, giúp cho địa phương phát triển. Đã có nhiều mô hình kết nghĩa, chuyển giao được các địa phương, cơ quan tổ chức và thực hiện. Tuy nhiên,

những hoạt động này thường mới chỉ dừng ở mức độ phong trào, hình thức, chưa đi sâu vào thực chất. Nhiều chuyến thực tế, trao đổi kinh nghiệm bị biến tướng thành các cuộc tham quan, du lịch khiến các kinh nghiệm dù tốt, dù hay vẫn chưa có cơ hội được tiếp thu và áp dụng. Trong giai đoạn hiện nay, khi vấn đề quản lý tài chính càng được thắt chặt, các cơ quan đang thực hiện nghiêm túc các quy định nhằm tiết kiệm nguồn chi, thì vấn đề đưa cán bộ đi thực tế, học hỏi càng ít được quan tâm.

Để thực hiện tốt vấn đề này, trước tiên, cần xác định cơ chế cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được đi tham quan, học hỏi kinh nghiệm, biến công việc này trở thành một nội dung, nhiệm vụ phải được thực hiện trong thời gian bổ nhiệm, tránh việc cán bộ sau khi được bổ nhiệm chỉ chăm chăm thường trực ở địa phương, không giao lưu, kết giao với các đơn vị khác; bảo thủ, trì trệ, ngại di chuyển, ngại học tập, áp dụng các mô hình mới.

Cần đưa công tác nghiên cứu thực tế, học hỏi kinh nghiệm vào thực chất. Công tác này đòi hỏi phải thực hiện trên cơ sở nhu cầu thực tế của cá nhân, đơn vị, địa phương. Chỉ thực hiện công việc này khi thực sự cần thiết, cấp bách. Các địa phương, đơn vị cần xây dựng thành các kế hoạch, đề án, tránh thực hiện một cách tùy tiện, tự phát. Ngoài ra, sau các cuộc tham quan thực tế, cá nhân cán bộ được cử đi phải có báo cáo, đánh giá hiệu quả, rút ra những bài học kinh nghiệm cho bản thân và chỉ ra phương hướng, kế hoạch áp dụng những kiến thức vào thực tiễn.

Thực hiện tốt công tác này, một mặt, giúp nó tránh được tính hình thức, gây tốn kém, lãng phí thời gian, sức lực, ngân sách, đồng thời, nó sẽ giúp cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nâng cao được năng lực của mình.

Trong tổng kết thực tiễn

Có thể nâng cao năng lực tư duy chiến lược đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ bằng cách đa dạng hóa phương pháp, cách thức đào tạo, bồi dưỡng lý luận thông qua các chương trình ngắn hạn, trung hạn, dài hạn; thông qua việc trao đổi với giảng viên, chuyên gia trong nước và ngoài nước; học tập trên giảng đường và trong thực tiễn hoạt động lãnh đạo; đặc biệt đẩy mạnh việc tham gia hoạt động tổng kết thực tiễn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược không chỉ thuần túy thực hiện ở trường lớp, từ sách vở, tài liệu mà nó còn ở ngay chính trong thực tiễn. Công tác tổng kết thực tiễn không đơn thuần là nhiệm vụ của các nhà lý luận, những người cán bộ lãnh đạo hoạt động thực tiễn muốn nâng tầm tư duy của chính bản thân mình phải là những người đích thân thực hiện công việc đó. Tổng kết thực tiễn có vai trò hết sức quan trọng trong việc bổ sung, phát triển, hoàn thiện lý luận; là một phương thức cơ bản để bổ sung, phát triển, hoàn thiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; là môi trường tôi luyện và tiếp tục nâng cao năng lực tư duy chiến lược, khắc phục lối tư duy kinh nghiệm, giáo điều của người cán bộ chủ chốt.

Tổng kết thực tiễn, về thực chất là một công đoạn, một mắt khâu không thể thiếu trong hoạt động tổ chức thực tiễn. “Nó là quá trình bằng tư duy khoa học với phương pháp biện chứng duy vật làm cơ sở phân tích, đánh giá, khái quát thực tiễn nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm cho chỉ đạo hoạt động thực tiễn tiếp theo, cũng như kiểm tra, bổ sung, hoàn thiện, phát triển lý luận” [136, tr.131]. Tổng kết thực tiễn là một quy trình trong hoạt động thực tiễn, nhưng bản thân nó không phải là hoạt động thực tiễn mà là hoạt động của tư duy, ý thức. Tổng kết thực tiễn chỉ thực sự có giá trị khi những mệnh đề được rút ra mang tính khái quát, định hướng cao, tức là phải có giá trị cho chỉ đạo thực tiễn tiếp theo và bổ sung, phát triển, hoàn thiện lý luận. Vì thế, để hoạt động tổng kết thực tiễn có hiệu quả, đòi hỏi chủ thể tiến hành phải không ngừng rèn luyện và nâng cao năng lực, trình độ tư duy lý luận.

Đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, công việc tổng kết thực tiễn phải được nâng lên ở tầm lý luận. Điều này đòi hỏi họ phải am hiểu điều kiện thực tế, bám sát thực tiễn, có năng lực thu thập thông tin từ nhiều nguồn khác nhau để phản ánh được một cách toàn diện thực tiễn ở địa bàn cơ sở; phải có năng lực tư duy lý luận, năng lực nắm bắt, lựa chọn đúng và trúng những vấn đề cần tổng kết; năng lực sử dụng một cách thành thạo các phạm trù, khái niệm, các phương pháp nhận thức khoa học để trừu tượng hóa, khái quát hóa nhằm phát hiện ra bản chất của vấn đề cần phải tổng kết. Tổng kết thực tiễn không những có giá trị cho công việc tổ chức thực tiễn, trong bổ sung, sửa đổi, phát triển lý luận, đường lối, chủ trương của

Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, mà còn có tác dụng quan trọng trong việc rèn luyện và nâng cao năng lực tư duy chiến lược của chính những chủ thể đang tổng kết thực tiễn.

Thời gian qua, việc đẩy mạnh công tác tổng kết thực tiễn đã được các địa phương, đơn vị chú trọng và thực hiện, tuy vậy, kết quả vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Muốn nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh thì đây là một nội dung thực sự cần thiết cần phải được chú trọng, quan tâm nhiều hơn đối với đội ngũ này.

4.2.3. Đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất tốt phục vụ hoạt động công tác của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh góp phần nâng cao năng lực tư duy chiến lược

Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động công tác của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh là những tài sản vật chất như trang thiết bị, công cụ, phương tiện, ... được cơ quan, tổ chức và cả bản thân cá nhân người cán bộ tự trang bị phục vụ cho hoạt động lãnh đạo, quản lý. Cơ sở vật chất đóng vai trò quan trọng, hỗ trợ quá trình làm việc, giúp công việc của người cán bộ được nhanh chóng, cải thiện năng suất, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Chính vì vậy, cơ sở vật chất giúp cán bộ hoàn thiện năng lực của mình, phần nào đó, nâng cao năng lực tư duy chiến lược.

Đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói chung, Nhà nước đã có quy định cụ thể về mua sắm, sử dụng tài sản công, vì thế, về nguyên tắc, cùng một điều kiện công tác như nhau thì cán bộ chủ chốt dù ở đâu cũng sẽ được trang bị cơ sở vật chất là như nhau. Tuy nhiên, đối với khu vực Bắc Trung Bộ, do điều kiện kinh tế của các tỉnh, đặc biệt là nguồn thu còn thấp, phụ thuộc nhiều vào ngân sách của Trung ương, trong điều kiện có nhiều quy định thắt chặt tài chính, tiết kiệm chi ngân sách như hiện nay, thì việc mua sắm, trang bị cơ sở vật chất cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nơi đây vẫn có những hạn chế nhất định. Việc thực hiện công việc trong điều kiện cơ sở vật chất chưa được đáp ứng tối ưu phần nào hạn chế hiệu quả, năng suất của người cán bộ, kìm hãm việc phát huy, nâng cao năng lực của cán bộ chủ chốt nơi đây.

Trong điều kiện hiện nay, Nhà nước cần có những chính sách, đề án tạo cơ hội hoàn thiện cơ sở vật chất hiện có, phục vụ tốt hơn hoạt động công tác của đội ngũ cán bộ chủ chốt nơi đây. Những chính sách đó tập trung vào những nội dung:

Tạo môi trường làm việc thuận lợi: Các cơ sở vật chất như phòng làm việc, phòng họp, các trang thiết bị văn phòng phải tốt, giúp cán bộ vừa có không gian làm việc thoải mái, không bị phân tán tư tưởng, giải quyết công việc suôn sẻ, tránh ùn tắc hồ sơ, tiết kiệm thời gian cho công việc.

Tạo điều kiện để cán bộ chủ chốt nhanh chóng tiếp cận thông tin, thuận tiện trong giao tiếp, di chuyển, đi lại nhanh chóng, an toàn: Cán bộ chủ chốt phải được trang bị các thiết bị công nghệ thông tin hiện đại, cùng với đó là hạ tầng công nghệ thông tin được kết nối rộng khắp, cơ sở dữ liệu phong phú, được đồng bộ hóa, phương tiện công tác đảm bảo an toàn, nhanh chóng.

Tạo hình ảnh chuyên nghiệp và uy tín cho tổ chức, cơ quan, đơn vị, địa phương: Theo đó, công sở phải được xây dựng hiện đại, đảm bảo sự uy nghiêm của một cơ quan công quyền, các công sở phải được thiết kế mang tính đặc thù, thuận tiện cho đặc trưng công việc. Vị trí công sở phải thuận lợi cho công tác và tiện dụng trong phục vụ Nhân dân.

Hiện các tỉnh, thành phố khu vực Bắc Trung Bộ chưa có trung tâm hành chính tỉnh, các cơ quan, đơn vị nhằm phân tán không thuận tiện cho người dân, nhiều cơ quan công sở xuống cấp, không đảm bảo điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức. Đề án sắp xếp lại các sở, ban, ngành cấp tỉnh đang được diễn ra làm cho thực trạng công sở các tỉnh, thành phố ở tình trạng “vừa thừa lại vừa thiếu”. Nhiều đơn vị sáp nhập dẫn đến nhiều trụ sở làm việc bị thừa, dẫn đến bỏ hoang, trong khi đó, các trụ sở của các đơn vị tiếp nhận lại không đủ phòng và các trang thiết bị làm việc. Trụ sở làm việc ở nhiều tỉnh, thành phố chưa được nâng cấp, sửa chữa trong thời gian dài đã dẫn đến xuống cấp, không đáp ứng nhu cầu làm việc. Nhiều trụ sở còn xa trung tâm, không thuận tiện cho việc đi lại của cán bộ và Nhân dân khi làm việc. Thực trạng đó cần có cơ chế của Trung ương và chủ trương của các địa phương trong việc:

Quan tâm, có chính sách đầu tư, phân bổ ngân sách để các tỉnh, thành phố khu vực Bắc Trung Bộ hình thành các trung tâm hành chính cấp tỉnh. Hiện ngân sách của các tỉnh khu vực này còn ít, thu không đảm bảo chi, việc Nhà nước có chủ trương, đầu tư ngân sách sẽ giúp các địa phương ở đây chủ động hơn trong việc xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác.

Các tỉnh phải căn cứ trên điều kiện cụ thể của địa phương để có quy hoạch trong việc xây dựng các trung tâm hành chính, trụ sở làm việc của các cơ quan, đơn vị. Đảm bảo các trụ sở phải hiện đại, thuận tiện, phù hợp với công năng sử dụng.

Thực hiện chuyển đổi số, kết nối hạ tầng công nghệ thông tin giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị, kết nối vùng, kết nối với trung ương. Bên cạnh đó, cần quan tâm tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có đủ trình độ để làm chủ công nghệ, phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý được tốt hơn.

Đảm bảo cơ sở vật chất, điều kiện công tác không chỉ là một trong những yếu tố hỗ trợ mà còn là động lực quan trọng giúp nâng cao năng lực của người cán bộ. Nó tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ làm việc hiệu quả, phát triển tư duy chiến lược, và đưa ra các quyết định sáng suốt, góp phần vào sự phát triển bền vững của địa phương và quốc gia. Đầu tư vào cơ sở vật chất chính là đầu tư vào con người và năng lực lãnh đạo, quản lý.

4.3. PHÁT HUY NHÂN TỐ CHỦ QUAN TRONG TỰ NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ

4.3.1. Làm cho cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nhận thức đúng năng lực tư duy chiến lược của mình để điều chỉnh phù hợp với thực tiễn đặt ra

Để nhận thức được thực trạng năng lực tư duy chiến lược, điều này đòi hỏi có sự phân tích đồng bộ từ hai phía: *thứ nhất*, đó là qua quá trình tự đánh giá của bản thân cán bộ chủ chốt cấp tỉnh; *thứ hai*, đó là qua các đánh giá, tổng kết của các địa phương đơn vị về năng lực cán bộ nói chung và năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nói riêng.

Về phía cá nhân, đầu tiên, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải kiểm tra lại năng lực tư duy chiến lược của mình thông qua các tiêu chí, biểu hiện thuộc phẩm chất cá

nhân như: trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn. Hiện nay, ngoài các tiêu chí chuẩn được Trung ương quy định như phải có trình độ cao cấp lý luận chính trị, có trình đại học hoặc tương đương, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần phải nâng cao hơn nữa trình độ của mình bằng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu như: kỹ năng xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước; kiến thức về nhà nước và pháp luật; công tác tổ chức, cán bộ; công tác quy hoạch; quản lý tài chính, nhân sự, công tác dân vận, ... Đối với một số đơn vị, một số ngành mang tính chuyên môn cao, cán bộ cần nâng cao trình độ bằng cách đi học cao học, nghiên cứu sinh hoặc tương đương. Vì thế, khi đối chiếu các tiêu chuẩn này, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh sẽ biết được trình độ, năng lực mình ngang đâu, có đáp ứng được nhu cầu công tác đặt ra hay không. Nếu thấy chưa đạt, họ phải tích cực chủ động sắp xếp, bố trí thời gian hợp lý để học tập, bồi dưỡng, rèn luyện kịp thời.

Năng lực tư duy chiến lược cũng có thể được cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nhận biết thông qua chính quá trình lãnh đạo, thực hiện nhiệm vụ của mình. Thực tiễn là tiêu chuẩn cao nhất để kiểm tra năng lực của người cán bộ, vì thế, thông qua kết quả hoạt động lãnh đạo tại địa phương, đơn vị, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có thể đánh giá được năng lực của bản thân. Kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, đơn vị chính là thước đo mức độ hoàn thành nhiệm vụ của những người đứng đầu. Nếu kết quả chưa tốt, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải điều chỉnh lại mình, thay đổi cách thức làm việc theo hướng hiệu quả hơn. Ngược lại, nếu cơ quan, đơn vị hoặc địa phương đạt nhiều thành tích thì cố gắng phát huy những ưu điểm đó, tranh thủ mọi nguồn lực để đưa địa phương, đơn vị phát triển mạnh mẽ.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, thái độ của người lãnh đạo khi thực hiện công việc cũng là một trong những biểu hiện để đánh giá năng lực của người cán bộ. Vì vậy, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải luôn tự soi xét mình, kiểm điểm lại mình. Phải luôn có tinh thần tận tình trong công việc, sẵn sàng đón nhận những nhiệm vụ mà cấp trên giao phó; nhiệt huyết khi hành động; kiên trì mục tiêu đến cùng. Nếu cán bộ có thái độ bàng quan, thờ ơ, thiếu quyết liệt trong công việc, dẫn đến không giải quyết sự việc dứt điểm, gây nên hậu quả kéo dài, điều đó thể hiện vấn đề năng lực nói chung

và năng lực tư duy chiến lược nói riêng chưa đáp ứng được, cần phải được nâng lên cho đúng với yêu cầu mới, nếu không, họ sẽ bị thực tiễn đào thải.

Với đặc thù địa phương khu vực Bắc Trung Bộ, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nơi đây phần nào vẫn bị ảnh hưởng bởi tính bảo thủ, khó thay đổi, ngại tiếp thu cái mới của người nơi đây; vì vậy, những tổng kết, đánh giá, nhận xét mang tính tập thể từ phía các địa phương, đơn vị sẽ giúp cá nhân lãnh đạo nhận thức thực trạng năng lực tư duy chiến lược tốt hơn. Để nhận xét chân thực, công tác tổng kết thực tiễn cần được quan tâm và đẩy mạnh hơn nữa. Trong quá trình đánh giá, cần phát huy nguyên tắc tự phê bình và phê bình của tập thể cũng như ở mỗi cán bộ, đảng viên. Công tác đánh giá cán bộ cần đi sâu vào thực chất, phân tích kỹ về năng lực cán bộ và xu hướng phát triển, từ đó có thể giúp người cán bộ nhận thức đúng hơn về bản thân.

4.3.2. Nâng cao ý thức tự rèn luyện, phát huy nhân tố chủ quan của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh

V.I. Lênin chỉ rõ: “Không ai có thể tiêu diệt được chúng ta, ngoài những sai lầm của bản thân chúng ta. Toàn bộ vấn đề là ở chữ “nếu” này. Nếu chúng ta do sai lầm mà gây ra sự chia rẽ thì tất cả sẽ sụp đổ” [71, (42), tr.311]. Để khắc phục được những hạn chế, sai lầm, mỗi người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần ra sức phấn đấu rèn luyện, học tập mọi lúc, mọi nơi, phát huy tốt những phẩm chất, truyền thống tốt đẹp của con người Việt Nam. Với tư cách là người đứng đầu các tỉnh, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần đề cao tinh thần khiêm tốn, cầu tiến, ham học, sống chan hòa, giản dị trong sinh hoạt, trọng nghĩa trọng tình, dù ở vị trí công tác hay hoàn cảnh nào cũng phải giữ vững được bản lĩnh chính trị. Bên cạnh đó, phải tôn trọng, cầu thị, biết lắng nghe ý kiến của mọi người, thường xuyên tham gia tích cực vào các hoạt động ở cơ sở để được trải nghiệm, qua đó thấu hiểu những khó khăn, vất vả của cán bộ, nhân dân. Đối với người cán bộ chủ chốt, lời nói và hành động phải luôn nhất quán, “nói đi đôi với làm”, gương mẫu chấp hành những quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Cần phát hiện sớm và mạnh dạn đưa ra khỏi Đảng những cán bộ thoái hóa, biến chất, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân” [80, (15), tr.672]. Do đó, mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải luôn tu dưỡng, phấn đấu, rèn luyện mọi lúc, mọi nơi, đó là cách tốt nhất để nâng cao năng lực nói chung, năng lực tư duy chiến lược nói riêng và thực hiện có hiệu quả cuộc vận động xây dựng, chỉnh đốn Đảng, gắn với học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, thiết thực góp phần vào thực hiện thành công nghị quyết của đại hội đại biểu các cấp và Đại hội lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Để phát huy nhân tố chủ quan trong nâng cao năng lực tư duy chiến lược đòi hỏi người ở bản thân cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phải có đạo đức cách mạng. Đạo đức cách mạng là phẩm chất quan trọng của người cách mạng, thể hiện qua tình cảm, niềm tin, ý chí, nhiệt tình cách mạng là những nhân tố bên trong thôi thúc cán bộ không ngừng học tập, rèn luyện về mọi mặt, trong đó có việc học tập, rèn luyện, bồi dưỡng tư duy chiến lược. Chỉ có những cán bộ có tâm huyết vì nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm thì trong các quyết định của mình mới thể hiện tầm nhìn xa, trông rộng, đó là cơ sở để có tư duy chiến lược.

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải tự tu dưỡng, tự rèn luyện. Đây là con đường quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp trong việc hình thành và phát triển, hoàn thiện nhân cách cán bộ, đảng viên. Hồ Chí Minh chỉ ra con đường người cán bộ, đảng viên tự vươn lên hoàn thiện mình, đó là phải học tập, rèn luyện bền bỉ suốt đời. Trên con đường rèn luyện bản thân, mỗi cán bộ, đảng viên phải nêu cao tinh thần đấu tranh tự phê bình và phê bình, chỉ có không ngừng đấu tranh, tự phê bình và phê bình mới nhận rõ đúng sai, phát huy cái đúng, khắc phục cái sai mới có thể làm cho mình, cho Đảng, cho cách mạng tiến bộ. Phát huy nhân tố chủ quan, người cán bộ chủ chốt cấp tỉnh phải thường xuyên trau dồi phẩm chất cách mạng, kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân, bài trừ bệnh quan liêu, xa rời quần chúng, phải thực sự là người đầy tớ, là công

bộc của nhân dân. Quá trình tự hoàn thiện, tự tu dưỡng, tự rèn luyện tính cách là quá trình phấn đấu thường xuyên, liên tục bền bỉ và tự giác.

Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ phải tự rèn luyện qua hoạt động thực tiễn. Đối với mỗi người cán bộ lãnh đạo, việc tu dưỡng rèn luyện phải được thực hiện thông qua hoạt động thực tiễn của bản thân. Thực tiễn chính là tiêu chuẩn để mỗi người cán bộ lãnh đạo soi vào đó, lấy đó làm căn cứ xác định, đánh giá kết quả quá trình học tập và rèn luyện của mình. Chỉ có thông qua hoạt động thực tiễn, thông qua quá trình tu dưỡng rèn luyện công phu mới có được phẩm chất, tính cách tốt đẹp và phẩm chất ấy ngày càng được bồi đắp, nâng cao, hoàn thiện. Qua hoạt động thực tiễn, người cán bộ biết điều chỉnh hành vi của mình và cũng thông qua thực tiễn, tính cách của mỗi người được cụ thể hóa một cách phong phú, đa dạng. Giữa lý luận và hoạt động thực tiễn có mối quan hệ biện chứng, thực tiễn không thể thiếu lý luận bởi thực tiễn cần lý luận soi đường để không mắc phải bệnh kinh nghiệm; lý luận cũng không thể xa rời thực tiễn bởi lý luận sẽ rơi vào bệnh giáo điều, quan liêu nếu không dựa trên cơ sở thực tiễn, phản ánh thực tiễn.

Thực tiễn ngày nay biến chuyển nhanh và đầy phức tạp. Việc phát triển tư duy không chỉ dừng lại ở nhận thức cho kịp mà để có được tư duy chiến lược thì còn phải có sự vượt trước. Công việc học tập cũng không chỉ dừng lại ở một thời điểm hay học vị nào, mà việc học là công việc cả đời. Phải không ngừng học tập, học nhiều, đọc nhiều, “học không biết chán, đọc không biết mỏi”, kiên quyết khắc phục những biểu hiện lười học tập lý luận chính trị trong cán bộ hiện nay. Rèn luyện đạo đức theo lời Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn để có được tinh thần cầu thị trong học tập phát triển năng lực, nâng cao năng lực tư duy chiến lược. Trên thực tế, một người cán bộ, đảng viên có đạo đức, có tâm huyết thì sẽ cố gắng học tập để có kiến thức, năng lực đáp ứng yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

4.4. THỰC HIỆN TỐT CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ GÓP PHẦN NÂNG CAO NĂNG LỰC TƯ DUY CHIẾN LƯỢC

Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, phân loại chất lượng cán bộ là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán

bộ, đặc biệt là trong bối cảnh hiện nay khi yêu cầu về năng lực, phẩm chất của cán bộ ngày càng cao. Việc kiểm tra, phân loại cán bộ thường xuyên không chỉ là cơ sở để tinh lọc bộ máy, nâng cao chất lượng hoạt động, mà còn là động lực để bản thân cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ tự nhận thức, hoàn thiện, nâng cao năng lực tư duy chiến lược của mình.

Trong công tác về cán bộ, kiểm tra và giám sát cán bộ là tổng thể nhiều biện pháp, cách thức của các cơ quan chức năng, cá nhân, tổ chức nhằm phát hiện, theo dõi, đánh giá và kịp thời phòng ngừa, ngăn chặn các vi phạm, chấn chỉnh, sửa chữa khuyết điểm của các tổ chức, cá nhân về việc chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, nghị quyết, chỉ thị, quyết định, kết luận của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Từ đó có những đề xuất, kiến nghị sửa đổi, bổ sung, xây dựng quy định, cơ chế, chính sách mới cho phù hợp với thực tiễn, nâng cao năng lực, chất lượng đội ngũ cán bộ, góp phần vào việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ, yêu cầu đặt ra cho từng thời kỳ cách mạng.

Qua công tác kiểm tra, giám sát, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh sẽ hạn chế được những việc làm sai sót, thực hiện đúng vai trò, nhiệm vụ, phát huy được năng lực của mình; đồng thời, thông qua việc thực hiện những cơ chế, chính sách mới được bổ sung, xây dựng sau khi kiểm tra giám sát, họ có cơ hội, điều kiện nâng cao năng lực của mình.

Đánh giá, phân loại cán bộ là một công việc tất yếu, quan trọng trong tất cả các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Điều 27, Luật Cán bộ, công chức 2008 nêu rõ mục đích của đánh giá cán bộ là: *để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ*. Ở nước ta, công tác đánh giá, phân loại cán bộ được Đảng, Nhà nước hết sức quan tâm và luôn được coi trọng. Đường lối, nghị quyết, chính sách, pháp luật về công tác đánh giá cán bộ ở bất cứ thời kỳ nào cũng được đề cập và nó cũng luôn được thay đổi, bổ sung cho phù hợp. Thời gian gần đây đã có rất nhiều văn bản quy định, hướng dẫn về công tác kiểm tra đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và

phân loại cán bộ; Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 về sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức...

Do vậy, có thể nhận thấy việc đánh giá, phân loại đối với cán bộ, công chức, viên chức nói chung tại Việt Nam luôn được quan tâm lãnh đạo và chỉ đạo sát sao, là một công việc diễn ra hằng ngày, thường niên hoặc trước khi thực hiện quy trình công tác cán bộ. Thực hiện tốt công tác đánh giá, phân loại cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực tư duy chiến lược, bởi vì:

Thứ nhất, đánh giá, phân loại cán bộ giúp có cái nhìn đúng đắn về thực chất năng lực của cán bộ, đánh giá được khả năng nhận thức, tầm nhìn của người cán bộ, khả năng xây dựng, ban hành cách chính sách để thúc đẩy địa phương phát triển của cán bộ chủ chốt nơi đây.

Thứ hai, từ những nhận định đúng đắn về thực trạng năng lực cán bộ nói chung, đề xuất những kế hoạch để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách cán bộ. Những việc làm này thúc đẩy cán bộ phát huy năng lực, dám nghĩ, dám làm, tránh những sai lầm, tạo điều kiện để cán bộ được rèn luyện, thử sức trong các môi trường làm việc khác nhau. Đây là cơ sở để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ nâng cao năng lực tư duy chiến lược của mình.

Đối với khu vực Bắc Trung Bộ, công tác kiểm tra, đánh giá, phân loại chất lượng cán bộ cần phải thực hiện theo quy trình, kế hoạch, đảm bảo các nội dung:

Hoàn thiện hệ thống tiêu chí, quy trình đánh giá

Để đánh giá một cách chính xác, đúng bản chất, hoàn cảnh, cần phải xây dựng bộ tiêu chí đánh giá toàn diện, khách quan, phù hợp với từng vị trí, chức danh và nhiệm vụ cụ thể của cán bộ. Do điều kiện công tác và hoàn cảnh kinh tế - xã hội của Bắc Trung Bộ có sự tương đồng nhau giữa các tỉnh, thành phố trong khu vực và khác

với những địa phương ở các vùng khác trong cả nước, vì vậy, cần có một bộ tiêu chí hoàn thiện riêng, phù hợp với đặc trưng của khu vực.

Đảm bảo các tiêu chí đánh giá phải toàn diện, bao gồm đánh giá được cả năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, khả năng lãnh đạo, quản lý và sự gắn bó với nhân dân. Một trong những nội dung trong tiêu chí đánh giá về khả năng lãnh đạo, quản lý chính là đánh giá về khả năng “nhìn xa, trông rộng”, khả năng xây dựng những quyết sách lãnh đạo có tính định hướng, có hiệu quả không chỉ trước mắt mà còn có tầm ảnh hưởng trong thời gian lâu dài.

Cập nhật và điều chỉnh tiêu chí đánh giá theo yêu cầu thực tiễn và sự phát triển của xã hội. Các tiêu chí khi xây dựng phải có tính mở, đồng thời, phải luôn được bổ sung hoàn thiện khi thực tiễn thay đổi, tránh việc xây dựng các tiêu chí mang tính cứng nhắc, bó hẹp, dẫn đến khi áp dụng vào các đối tượng khác nhau, địa phương khác nhau, thời điểm khác nhau thì không thể đánh giá đúng hoặc không đánh giá được cán bộ. Các tiêu chí này phải đảm bảo áp dụng được với thành phố trực thuộc trung ương như Huế cũng như các tỉnh khác trong khu vực, áp dụng được với cán bộ các ngành, các lĩnh vực khác nhau, trong các thời điểm khác nhau.

Lấy ý kiến phản hồi và cải tiến liên tục. Các cơ quan kiểm tra, giám sát phải thu thập ý kiến phản hồi từ cán bộ được kiểm tra, giám sát và các bên liên quan để điều chỉnh, hoàn thiện quy trình và phương pháp đánh giá. Duy trì cơ chế cải tiến liên tục, đảm bảo công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá luôn phù hợp với thực tiễn.

Đổi mới phương pháp kiểm tra, giám sát

Áp dụng các phương pháp kiểm tra, giám sát hiện đại, kết hợp giữa truyền thống và công nghệ thông tin. Trong điều kiện phát triển của khoa học, công nghệ hiện nay, bên cạnh các phương pháp, kiểm tra, giám sát truyền thống, công nghệ thông tin góp phần giúp cho công tác kiểm tra, giám sát được nhanh chóng, kịp thời, chính xác và hiệu quả hơn. Các cơ quan trung ương có thể áp dụng các phương pháp kiểm tra, giám sát mới đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ để tăng cường hiệu quả quản lý cán bộ.

Tăng cường giám sát từ xa, sử dụng dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) để phân tích, đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ. Đây là những lĩnh vực mới, có tiềm năng to lớn trong nhiều lĩnh vực khác nhau, việc công tác kiểm tra, giám sát cán bộ ứng dụng những thành tựu công nghệ hiện đại này sẽ góp phần nâng cao chất lượng cũng như hiệu quả.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các phần mềm quản lý, hệ thống thông tin để thu thập, xử lý và phân tích dữ liệu về cán bộ một cách nhanh chóng, chính xác. Xây dựng cơ sở dữ liệu tổng hợp về cán bộ trong tỉnh, trong khu vực và cả hệ thống chính trị để theo dõi, đánh giá liên tục và có hệ thống.

Thực hiện giám sát đa chiều đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Có thể giám sát từ cấp trên như từ trung ương, chính phủ, các bộ, ban, ngành của trung ương; giám sát đồng cấp từ cán bộ chủ chốt trong một tỉnh, cán bộ chủ chốt các tỉnh, thành phố với nhau, giám sát từ đồng nghiệp trong cơ quan, đơn vị; giám sát từ cấp dưới và cả người dân. Trong quá trình giám sát, cần phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể và nhân dân bằng cách tăng cường sự tham gia của các tổ chức đoàn thể, nhân dân trong quá trình giám sát, đánh giá cán bộ; tạo cơ chế để nhân dân có thể phản ánh, góp ý về chất lượng cán bộ một cách dễ dàng và hiệu quả.

Tăng cường tính minh bạch và công khai

Khi đánh giá, phân loại cán bộ chủ chốt cấp tỉnh ở khu vực Bắc Trung Bộ, cần công khai quy trình, tiêu chí và kết quả đánh giá, phân loại để tạo sự tin tưởng và đồng thuận trong nội bộ và xã hội. Hiện nay, công tác này vẫn chưa được trung ương và các địa phương công khai, vì vậy khó có thể để bản thân người cán bộ tự nhận thức, so sánh rồi có những biện pháp để hoàn thiện, nâng cao năng lực của mình.

Bên cạnh đó, cần khuyến khích sự tham gia của Nhân dân trong quá trình giám sát, đánh giá cán bộ thông qua các kênh phản ánh, góp ý. Hiện nay có một số tỉnh ở Bắc Trung Bộ có các sáng kiến như M-SCORE (Dân chấm điểm), sáng kiến sát hạch định kỳ năng lực cán bộ thay cho bình bầu, ... tuy nhiên do thiếu kinh phí cũng như chưa có những chủ trương chỉ đạo từ trung ương nên các sáng kiến, chương trình này đã chấm dứt cũng như không triển khai được. Trong thời gian tới, cần sự chung tay,

vào cuộc, ủng hộ của Trung ương trong việc tạo điều kiện để người dân cùng tham gia vào quá trình giám sát, đánh giá cán bộ nơi đây.

Nâng cao năng lực đội ngũ làm công tác kiểm tra, giám sát

Để nâng cao công tác kiểm tra, giám sát, điều quan trọng là đội ngũ cán bộ làm công tác này phải đảm bảo năng lực và chất lượng. Để có được điều đó, ngoài việc làm tốt công tác tuyển dụng, việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát là việc làm thường xuyên, đảm bảo họ có đủ kiến thức, kỹ năng và bản lĩnh để thực hiện nhiệm vụ.

Ngoài ra, xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát chuyên nghiệp, độc lập, khách quan và không bị chi phối bởi các yếu tố bên ngoài. Đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát phụ trách vùng phải có những am hiểu nhất định về đặc thù của vùng, từ đó xây dựng được phương pháp kiểm tra, nội dung kiểm tra thích hợp và có những nhận định đúng đắn về cán bộ nơi đây.

Gắn kết quả đánh giá với chính sách sử dụng cán bộ

Sau các chương trình, kế hoạch, kết quả đánh giá, phân loại chất lượng cán bộ phải được công khai và sử dụng làm cơ sở để bố trí, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo và khen thưởng, kỷ luật cán bộ. Những cán bộ nào có kết quả đánh giá cao, xếp loại chất lượng tốt thì cần được cân nhắc, quy hoạch hoặc bổ nhiệm vào vị trí cao hơn để cán bộ đó có môi trường phát huy năng lực của mình. Đối với cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, việc luân chuyển, bổ nhiệm vào các vị trí chủ chốt cao ở địa phương hoặc được quy hoạch vào các vị trí ở các cơ quan trung ương sẽ làm động lực cho cán bộ phát huy hết năng lực, luôn có ý thức nâng cao trình độ, năng lực của mình để được thử sức vào những môi trường rộng lớn hơn, trọng trách cao hơn. Ngược lại, những cán bộ chủ chốt cấp tỉnh chất lượng thấp, không đạt yêu cầu công tác, cần được bố trí điều chuyển tới những cơ quan có yêu cầu năng lực thấp hơn, hoặc cho nghỉ công tác.

Việc sử dụng cán bộ thực hiện theo nguyên tắc "đúng người, đúng việc", đảm bảo cán bộ được bố trí vào vị trí phù hợp với năng lực và phẩm chất.

Tạo động lực phát triển cho cán bộ

Để thúc đẩy quyết tâm rèn luyện, nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, cần xây dựng cơ chế khuyến khích, động viên cán bộ phấn đấu vươn lên, không ngừng học hỏi và nâng cao năng lực. Phải công nhận và khen thưởng kịp thời những cán bộ có thành tích xuất sắc, đồng thời xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm. Công việc đó làm cho cán bộ nâng cao ý thức tự rèn luyện, đồng thời tránh được tâm lý thụ động, ỷ lại, cố tình sai phạm vì những mục đích cá nhân.

Việc nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, phân loại chất lượng cán bộ không chỉ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, thúc đẩy hiệu quả quản lý, điều hành mà còn góp phần nâng cao năng lực cán bộ nói chung, năng lực tư duy chiến lược nói riêng, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, cần thực hiện đồng bộ nhiều biện pháp, đồng thời phải có sự vào cuộc bằng các cơ chế, chính sách, chủ trương từ các cơ quan, ban, ngành trung ương đến các kế hoạch, biện pháp ở từng địa phương; trong đó, vai trò từ các nguồn lực bên ngoài là quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến việc nâng cao năng lực của cán bộ, hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao năng lực tư duy chiến lược của bản thân cán bộ chủ chốt cấp tỉnh mang tính quyết định.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 4

Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp. Trước hết, cần đổi mới công tác cán bộ theo hướng quy hoạch, lựa chọn, đào tạo và bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu phát triển. Việc quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ chủ chốt phải dựa trên năng lực, phẩm chất và tư duy chiến lược, bảo đảm sự cân nhắc kỹ lưỡng giữa kinh nghiệm thực tiễn và khả năng sáng tạo. Nội dung, chương trình đào tạo cần được đổi mới theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, dựa trên nền tảng tư duy biện chứng duy vật

của Chủ nghĩa Mác – Lênin, giúp cán bộ nâng cao khả năng phân tích, dự báo, hoạch định chính sách. Đồng thời, việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách tư duy nhìn xa trông rộng của Chủ tịch Hồ Chí Minh cần được đẩy mạnh để xây dựng đội ngũ cán bộ có tầm nhìn chiến lược, bản lĩnh và trách nhiệm cao. Trong quá trình đào tạo, cần đổi mới phương thức giảng dạy, kết hợp lý thuyết với thực hành, khuyến khích cán bộ tham gia thảo luận, phản biện để rèn luyện tư duy chiến lược ngay từ trong trường lớp.

Bên cạnh công tác đào tạo, việc tạo môi trường làm việc thuận lợi cũng là yếu tố quan trọng để cán bộ phát huy năng lực tư duy chiến lược. Nhà nước cần có cơ chế, chính sách phù hợp để cán bộ chủ chốt cấp tỉnh được trao quyền, chủ động trong hoạch định và triển khai các chiến lược phát triển địa phương. Đồng thời, cần tạo điều kiện cho cán bộ được tham gia trực tiếp vào các hoạt động thực tiễn, từ đó nâng cao khả năng phân tích, xử lý tình huống phức tạp và đề xuất giải pháp phù hợp. Cơ sở vật chất phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý cũng cần được đầu tư đầy đủ, hiện đại hóa hệ thống thông tin, dữ liệu, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ tiếp cận thông tin nhanh chóng, chính xác, hỗ trợ tốt cho công tác hoạch định chiến lược.

Ngoài các yếu tố khách quan, việc phát huy nhân tố chủ quan trong quá trình tự rèn luyện của cán bộ cũng có ý nghĩa quan trọng. Cán bộ chủ chốt cấp tỉnh cần nhận thức đúng đắn về năng lực tư duy chiến lược của mình, từ đó có sự điều chỉnh phù hợp với thực tiễn đặt ra. Ý thức tự rèn luyện, học hỏi không ngừng, chủ động cập nhật kiến thức mới, mở rộng tầm nhìn qua các kênh thông tin đa dạng là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng lực tư duy chiến lược. Bên cạnh đó, việc kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng cán bộ cần được thực hiện nghiêm túc, khách quan, nhằm phân loại, nhận diện những cán bộ có tư duy chiến lược tốt để trọng dụng, đồng thời kịp thời phát hiện và bồi dưỡng những cán bộ còn hạn chế. Sự kết hợp chặt chẽ giữa các giải pháp trên sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có năng lực tư duy chiến lược vững vàng, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của khu vực Bắc Trung Bộ trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN

Năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng, hoạch định và triển khai các chiến lược phát triển bền vững tại khu vực Bắc Trung Bộ, nơi có vị trí chiến lược về kinh tế, chính trị, xã hội và quốc phòng. Tư duy chiến lược không chỉ đòi hỏi tầm nhìn dài hạn, khả năng phân tích, dự báo tình hình mà còn yêu cầu sự sáng tạo, linh hoạt trong việc đề xuất các giải pháp phù hợp với đặc thù của từng địa phương. Trên cơ sở lý luận, tư duy chiến lược là năng lực cốt lõi giúp cán bộ không chỉ giải quyết các vấn đề ngắn hạn mà còn hoạch định các chính sách mang tính lâu dài, đảm bảo sự phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa.

Thực tế cho thấy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ đã có những chuyển biến tích cực trong năng lực tư duy chiến lược. Nhờ các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước, nhiều cán bộ đã nâng cao được khả năng dự báo, phân tích tình hình, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển kinh tế - xã hội phù hợp với tiềm năng địa phương. Họ cũng thể hiện sự chủ động trong việc tận dụng cơ hội từ các chính sách phát triển của Trung ương để thúc đẩy tăng trưởng vùng. Bên cạnh đó, việc học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt là phong cách tư duy nhìn xa trông rộng, đã giúp cán bộ ngày càng hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý trên cơ sở thực tiễn. Tuy nhiên, vẫn tồn tại nhiều hạn chế trong năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Một số cán bộ còn tư duy ngắn hạn, giải quyết vấn đề theo hướng đối phó mà chưa thực sự quan tâm đến chiến lược dài hạn. Sự e dè, lo ngại rủi ro, trách nhiệm cũng khiến họ thiếu quyết đoán, chậm đổi mới, dẫn đến hiệu quả lãnh đạo chưa cao. Ngoài ra, khả năng phân tích, dự báo tình hình còn yếu, khiến công tác hoạch định chiến lược chưa thực sự hiệu quả, chưa khai thác được hết tiềm năng phát triển của khu vực.

Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có những bất cập trong cơ chế, chính sách, quy trình hành chính rườm rà khiến cán bộ bị bó hẹp trong tư duy và hành động. Công tác quy hoạch cán bộ chưa thực sự gắn với thực tiễn,

nhiều trường hợp quy hoạch nhưng không được bổ nhiệm, gây tâm lý chán nản, thiếu động lực phấn đấu. Hệ thống đào tạo đôi khi còn nặng về lý thuyết, chưa gắn kết với thực tiễn, làm cho một bộ phận cán bộ thiếu kỹ năng phân tích, dự báo, hoạch định chiến lược.

Để nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp. Trước hết, phải đổi mới công tác cán bộ theo hướng lựa chọn, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ có năng lực, bản lĩnh, đáp ứng yêu cầu phát triển. Nội dung đào tạo cần được cải tiến theo hướng thực tiễn, gắn lý luận với tình huống thực tế, phát huy khả năng tư duy phản biện, sáng tạo. Bên cạnh đó, cần tạo môi trường làm việc thuận lợi, xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Việc kiểm tra, giám sát, đánh giá năng lực cán bộ cũng cần được thực hiện nghiêm túc, nhằm phát hiện và trọng dụng những người có tư duy chiến lược tốt, đồng thời kịp thời bồi dưỡng những cán bộ còn hạn chế. Nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp này, năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ sẽ được nâng cao, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của khu vực trong giai đoạn tới.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Trần Thiên Tú (2020), “Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, thành ở nước ta giai đoạn hiện nay”, Tạp chí *Văn hóa nghệ thuật*, số 443, Kỳ 1: *Nghiên cứu thông tin lý luận*, tháng 11/2020, ISSN 0866-8655.

2. Trần Thiên Tú (2021), “Giải pháp nâng cao năng lực tư duy lý luận của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh hiện nay”, Tạp chí *Thông tin khoa học chính trị*, số 01 (22), tháng 01/2021, ISSN 2354-1474.

3. Trần Thiên Tú (2022), “Enhancing the Strategic Thinking of Education Managers for Ethnic Minority, Mountainous and Disadvantaged Areas in the Context of Education 4.0”, Kỷ yếu hội thảo quốc tế “*Socio-economic and Environmental Issues in Development*”, Nxb Tài chính, ISBN: 978-604-79-3205-4.

4. Trần Thiên Tú (2024), “Nâng cao ý thức tự rèn luyện năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay”, Tạp chí *Quản lý nhà nước* điện tử, ngày 15/02/2024, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/02/15/nang-cao-y-thuc-tu-ren-luyen-nang-luc-tu-duy-chien-luoc-cua-can-bo-chu-chot-cap-tinh-dap-ung-yeu-cau-nhiem-vu-hien-nay/>, ISSN e-2815-5831.

5. Trần Thiên Tú (2024), “Giải pháp nâng cao năng lực tư duy chiến lược của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh hiện nay”, Tạp chí *Lý luận chính trị* điện tử, ngày 07/8/2024, <https://lyluanchinhtri.vn/giai-phap-nang-cao-nang-luc-tu-duy-chien-luoc-cua-can-bo-chu-chot-cap-tinh-hien-nay-6291.html>, ISSN 2525-2607.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Avinash K. Dixit và Barry J. Nalebuff, Lê Tiến Dũng và Lê Ngọc Liên dịch (1991), *Thinking Strategically (Tư duy chiến lược)*, Nxb Tri Thức, Hà Nội.
2. Avinash K. Dixit và Barry J. Nalebuff, Kim phúc dịch (2019), *The art of strategy (Nghệ thuật tư duy chiến lược)*, Nxb Lao Động, Hà Nội.
3. Avinát C., Dixit và Beri Gi., Nênbáp (1997), *Tư duy chiến lược, công cụ sắc bén trong chính trị, kinh doanh và đời thường*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. B. Brugen, M. Stasbird (2014), *Năm nhân tố phát triển tư duy hiệu quả*, Minh Hiền dịch, Nxb Lao động, Hà Nội.
5. Thái Kiến Ba, Chu Minh và Vĩ Học Cơ (2003), “Một số vấn đề cán bộ lãnh đạo cần chú ý nắm bắt khi bồi dưỡng tố chất tư duy chiến lược”, Phan Huy Quang dịch, *Tạp chí Diễn đàn Công đoàn* (5), kỳ thứ 3, quyền thứ 9.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII (2016), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ*, Hà Nội.
7. Hoàng Chí Bảo (2008), *Tư duy chiến lược – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Kỷ yếu hội thảo khoa học năm 2008, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, tr. 10-20.
8. Hoàng Chí Bảo (2013), “Năng lực lãnh đạo chiến lược - quan niệm, vấn đề và giải pháp”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (10).
9. Nguyễn Thanh Bình (2022), “Tác động của tư duy chiến lược đến hoạch định chiến lược khu vực công ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Khoa học đại học Đồng Tháp*, (3), tr. 88-93.

10. Nguyễn Trọng Bình (2019), “Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Bộ Nội vụ (8), tr. 13-18.
11. Bộ Chính trị (2017), *Quy định số 89-QĐ/TW ngày 4/8/2017 về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*, Hà Nội.
12. Bộ Chính trị (2019), *Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị khóa XII về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, Hà Nội.
13. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Báo Nhân dân, ngày 30/9/2019.
14. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết Số 26-NQ/TW ngày 03 tháng 11 năm 2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
15. Bruce, Andy (2007), *Tư duy chiến lược*, Lê Ngọc Phương Anh dịch, Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
16. Vương Như Cần (2001), “Tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo cần đủ bốn quan điểm”, Phan Huy Quang dịch, *Tạp chí Tiền tuyến*, (12).
17. Trương Quốc Chính (2023), “Vai trò của việc bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo cấp huyện ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục lý luận điện tử*, Chủ nhật, ngày 30/04/2023.
18. Nguyễn Trọng Chuẩn, Đặng Hữu Toàn (Đồng chủ biên) (2002), *Những vấn đề lý luận đặt ra từ các văn kiện Đại hội IX của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

19. Nguyễn Trọng Chuẩn (2006), “Vấn đề rèn luyện tư duy và nâng cao năng lực tư duy cho cán bộ trong điều kiện hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (12), tr.16-20.
20. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Viết Lộc (2016), *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tham mưu chiến lược*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
21. Phạm Như Cương (1999), *Đổi mới phong cách tư duy*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
22. Phan Đình Diệu (1990), "Lý luận nhận thức của Lênin và việc đổi mới tư duy", *Tạp chí Triết học*, (2).
23. Nguyễn Thị Thanh Dung (2010), *Phong cách tư duy Hồ Chí Minh với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
24. Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2020), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XIX*, Hà Tĩnh.
25. Đảng bộ tỉnh Nghệ An (2020), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XIX*, Nghệ An.
26. Đảng bộ tỉnh Quảng Bình (2020), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XVII*, Quảng Bình.
27. Đảng bộ tỉnh Quảng Trị (2020), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XVII*, Quảng Trị.
28. Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa (2010), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XVII*, Thanh Hóa.
29. Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa (2015), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII*, Thanh Hóa.
30. Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa (2020), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XIX*, (Tập 1), Thanh Hóa.

31. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế (2020), *Văn kiện Đại hội đảng bộ tỉnh lần thứ XVI*, Thừa Thiên Huế.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành Trung ương, Ban Chỉ đạo tổng kết (2015), *Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận - thực tiễn qua 30 năm đổi mới (1986-2016)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 5 khóa XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

43. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
44. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, (Tập 1), Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
45. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, (Tập 2), Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
46. Phùng Đông (1997), “Vị trí, ý nghĩa của phạm trù đời sống tinh thần xã hội trong chủ nghĩa duy vật lịch sử”, *Tạp chí Triết học*, 6 (112).
47. Dương Minh Đức (2006), *Nâng cao năng lực tư duy lý luận của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
48. Ngô Huy Đức (2018), “Nâng cao năng lực tư duy của cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược”, *Tạp chí Cộng sản*, (906).
49. Glenn Ebersole (2017), “Strategic thinking: 11 critical skills needed”, *The path to strategic success*, Center for Simplified Strategic Planning, <http://www.cssp.com/CD0808b/CriticalStrategicThinkingSkills/>, truy cập ngày 14/11/2023.
50. Đặng Thị Hà (2021), “Tư duy chiến lược của các nhà lãnh đạo, quản lý kinh tế trong bối cảnh hội nhập”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 2 (301), tr. 23-27.
51. Nguyễn Ngọc Hà (2011), *Đặc điểm tư duy và lối sống con người Việt Nam hiện nay. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
52. Nguyễn Ngọc Hà (2019), “Chiến lược phát triển địa phương định hướng cho quy hoạch phát triển kinh tế xã hội tới năm 2030, tầm nhìn 2045”, Hội thảo khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
53. Vũ Thị Mỹ Hằng (2021), *Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ lãnh đạo các cấp*, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (2), tr.75-80.

54. Nguyễn Hùng Hậu (2010), *Đại cương lịch sử triết học Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. Vũ Minh Hiếu (2017), "Năng lực tư duy lý luận và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực tư duy lý luận", *Tạp chí Triết học*, (10).
56. Học viện Nguyễn Ái Quốc (1988), *Mấy vấn đề cấp bách về đổi mới tư duy lý luận*, Hà Nội.
57. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh (2012), *Quá trình đổi mới tư duy lý luận của Đảng ta từ năm 1986 đến nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình quốc gia (2011), *Giáo trình Triết học Mác-Lênin*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn (1995), *Từ điển bách khoa Việt Nam*, tập 4, Trung tâm biên soạn Từ điển bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
60. Đoàn Minh Huân (2018), “Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay - quan niệm, đặc điểm và những mâu thuẫn cần giải quyết”, tại trang <http://tapchimattran.vn>, [truy cập ngày 12/2/2019].
61. Trần Đình Huỳnh (1995), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của năng lực trí tuệ và lý luận”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (2), tr.9-13.
62. Jeanne M. Liedtka (1998) “*Strategic Thinking: Can it be Taught?*”, Long Range Planning Volume 31, Issue 1, February 1998, tr.120-129.
63. Katsumi Nishimura, Mai Xuân Phương dịch (2018), *Rèn luyện tư duy chiến lược trong 1 phút*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
64. Kenichi Ohmae, Bích Ngọc dịch (2013), *The mind of the Strategist (Tư duy của Chiến lược gia)*, Nxb Alphabooks, Hà Nội.
65. Vũ Khoan (2015), “Tư duy chiến lược và khoa học lãnh đạo, quản lý - những thành tựu nghiên cứu trên thế giới và sự tham khảo, vận dụng cho Việt Nam”

trong cuốn *Những vấn đề lý luận và thực tiễn mới đặt ra trong tình hình hiện nay*, Hội đồng lý luận Trung ương, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

66. Nguyễn Thế Kiệt (Chủ biên) (2001), *Ảnh hưởng của đạo đức phong kiến trong cán bộ lãnh đạo quản lý của Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Tăng Quảng Lạc (2004), “Bàn về nguyên tắc cơ bản của tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo thời kỳ mới”, Phan Huy Quang dịch, *Tạp chí Trường Đảng tỉnh ủy Từ Xuyên*, (3).
68. Vũ Trọng Lâm (2023), “Tăng cường năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ tham mưu trong các cơ quan Đảng Trung ương, góp phần nâng tầm trí tuệ của Đảng”, *Tạp chí Chính trị và phát triển*, (5).
69. Hoàng Thúc Lân (2014), *Phát triển năng lực tư duy biện chứng cho sinh viên Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Trần Thị Bích Liễu (2013), *Giáo dục phát triển năng lực sáng tạo*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
71. V.I.Lênin (2002), *Toàn tập*, tập 1, 8, 18, 23, 29, 42, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
72. Nguyễn Văn Linh (1987), *Đổi mới tư duy và phong cách tư duy*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
73. Nguyễn Ngọc Long (1987), “Năng lực tư duy lý luận trong quá trình đổi mới tư duy”, *Tạp chí Cộng sản*, (10), tr.15-21.
74. Loizos Heraculous. (1998). Strategic Thinking or Strategic Planning?, *Long Range Planning*, 31(3), tr.482.
75. Nguyễn Hiền Lương (2015), “Tư duy và vấn đề rèn luyện, nâng cao năng lực tư duy của nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, (6).

76. Nguyễn Văn Lý (Chủ biên) (2013), *Nâng cao năng lực tư duy lý luận của đội ngũ lãnh đạo quản lý cấp huyện người dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 1, 3, 20, 25, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Lê Chi Mai (2015), “Phát triển tư duy chiến lược của người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, (11), tr.50-54.
79. Mikael Krogerus, Roman Tschäppeler, Phan Ba dịch (2017), *50 mô hình kinh điển cho tư duy chiến lược: Đơn giản hoá mọi vấn đề và mô hình hoá việc ra quyết định*, Nxb Lao động Xã hội, Công ty Sách Alpha, Hà Nội.
80. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, 3, 4, 5, 6, 8, 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Nguyễn Thanh Minh (2021), “Tư duy chiến lược về biển, đảo của Đại tướng Võ Nguyên Giáp”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, 8 (369), tr.46-51.
82. Trần Thị Nga (2020), “Bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, (<https://www.quanlynhanuoc.vn>), ngày đăng 29-10-2020.
83. Lê Hữu Nghĩa (Chủ biên) (1997), *Tư tưởng triết học Hồ Chí Minh*, Nxb Lao động, Hà Nội.
84. Lê Hữu Nghĩa, Phạm Duy Hải (1998), *Tư duy khoa học trong giai đoạn cách mạng khoa học - công nghệ*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
85. Lê Hữu Nghĩa (1998), "Một số căn bệnh trong phương pháp tư duy của cán bộ ta", *Tạp chí Triết học*, (2).
86. Lê Hữu Nghĩa (Chủ biên) (2016), *Tổ chức triển khai nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn qua 30 năm đổi mới. Thực trạng, bài học và định hướng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

87. Lê Hữu Nghĩa (2018), "Công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn: Thực trạng, những vấn đề đặt ra và giải pháp", *Tạp chí Cộng sản*, (4).
88. Lê Hữu Nghĩa (2018), "Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ", *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, (11).
89. Nhà xuất bản Tiến bộ (1986), *Từ điển triết học*, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
90. Nguyễn Trọng Nhã (2020), "Nâng cao năng lực tư duy chiến lược về kinh tế của người lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước", *Tạp chí Công Thương điện tử* (<https://tapchicongthuong.vn>), ngày 20/10/2020.
91. Trần Nhâm (2004), *Tư duy lý luận với sự nghiệp đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
92. Thái Ninh (1998), "Mấy ý kiến về đổi mới tư duy lý luận", *Tạp chí Cộng sản*, (3), tr.15-19.
93. Ngô Thị Nụ (2019), *Phát triển năng lực cá nhân con người trong điều kiện hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
94. Trần Văn Phòng (2008) *Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
95. Trần Văn Phòng (Chủ biên) (2001), *Học tập phong cách tư duy Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
96. Trần Văn Phòng (2011), "Năng lực tư duy lý luận với hoạt động của đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo cấp huyện người dân tộc thiểu số", *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, (10), tr.25-29.
97. Trần Văn Phòng (2012), "Bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (1), tr.38-43.
98. Trần Văn Phòng (2016), "Bồi dưỡng tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc

tế ở Việt Nam hiện nay, thực trạng và vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Thông tin khoa học Lý luận chính trị*, (1).

99. Trần Văn Phòng (2018), “Hội nhập quốc tế và yêu cầu về tư duy chiến lược của người lãnh đạo hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (10), tr.11-16.
100. Trần Văn Phòng (2019), “Học viện Chính trị quốc gia với việc bồi dưỡng, phát triển năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo hiện nay”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (3), tr.30-34.
101. Trần Văn Phòng (2023), “Rèn luyện tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam trong tình hình mới”, *Tạp chí Lãnh đạo và chính sách*, (1), tr.53-60.
102. Nguyễn Đăng Quang (1987), "Những đặc trưng cơ bản của phương pháp tư duy khoa học", *Tạp chí Triết học*, (3).
103. Phạm Ngọc Quang (2008), *Tư duy chiến lược và khoa học lãnh đạo, quản lý hiện đại*, Kỷ yếu hội thảo khoa học năm 2008, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, tr. 3-25.
104. Đỗ Văn Quân, Nguyễn Ngọc Lam (2017), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và yêu cầu đối với lãnh đạo chiến lược”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (4).
105. Đoàn Bôi Quân (2003), “Nội hàm thời đại và kết cấu của tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo”, Phan Huy Quang dịch, *Tạp chí Trường Bạch*, (3).
106. Nguyễn Duy Quý (1987), "Đổi mới tư duy: Nội dung và phương hướng", *Tạp chí Triết học*, (1).
107. Nguyễn Đức Quyền (2005), “Nâng cao năng lực tư duy lý luận cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, (3).
108. Tô Huy Rứa và các cộng sự (2008), *Quá trình đổi mới tư duy lý luận của Đảng ta từ năm 1986 đến nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

109. Trần Văn Riễn (2009), *Phát triển tư duy biện chứng duy vật của học viên đào tạo sĩ quan khoa học – kỹ thuật quân sự hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.
110. T. Irine Sanders (2006), *Tư duy chiến lược và khoa học mới*, Nxb Tri thức, Hà Nội.
111. Trần Xuân Sầm (1998), *Xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
112. Lưu Văn Sùng (2008), *Tư duy chiến lược – nội dung, đặc điểm, con đường hình thành*, Kỷ yếu hội thảo khoa học năm 2008, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, tr. 4-9.
113. Nguyễn Thanh Tân (2004), "Sự hình thành tư duy và một số đặc trưng của nó", *Tạp chí Triết học*.
114. Nguyễn Hải Thanh (2018), "Các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo đang học cao cấp lý luận chính trị", *Tạp chí Giáo dục*, (435), tr.60-63.
115. Trần Thành (Chủ biên) (2003), *Tư duy lý luận với hoạt động của người cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
116. Trần Thành (Chủ biên) (2011), *Các chuyên đề triết học Mác-Lênin*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
117. Nguyễn Viết Thảo (2020), "Tầm nhìn và tư duy chiến lược của cán bộ lãnh đạo trước yêu cầu nhiệm vụ mới", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (11), tr. 33-37.
118. Hồ Bá Thâm (1994), "Bàn về năng lực tư duy", *Tạp chí Triết học*, (2), tr.8.
119. Hồ Bá Thâm (1995), *Nâng cao năng lực tư duy của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
120. Hồ Bá Thâm (2002), "Phát triển năng lực tư duy của người lãnh đạo, quản lý hiện nay", *Tạp chí Cộng sản*, (23).

121. Hồ Bá Thâm (2003), *Phát triển năng lực tư duy của người cán bộ lãnh đạo hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
122. Hồ Văn Thông (1987), "Một số vấn đề về tư duy và đổi mới tư duy hiện nay ở nước ta", *Tạp chí Triết học*, (3).
123. Cao Văn Thông (2016), *Tư duy nhiệm kỳ và bệnh thành tích trong công tác xây dựng Đảng và quản lý Nhà nước hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
124. Hoàng Nguyễn Dữ Thu (dịch) (2004), *Tư duy chiến lược*, Nxb Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
125. Trần Thị Thanh Thủy (2018), "Kinh nghiệm đào tạo lãnh đạo chiến lược của Xin-ga-po", *Tạp chí Cộng sản*, (136), tr. 93-96.
126. Lê Đình Tĩnh (2017), "Bàn về tư duy chiến lược: Lý thuyết, thực tiễn và trường hợp Việt Nam", *Tạp chí Nghiên cứu Quốc tế tiếng Việt*, Học viện Ngoại giao, 4 (111), tr.7-12.
127. Đào Văn Tiến (1999), *Nâng cao năng lực tư duy sáng tạo của đội ngũ sỹ quan cấp phân đội quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Quân sự, Học viện Chính trị Quân sự, Hà Nội.
128. Nguyễn Phú Trọng (1999), "Tạo bước chuyển biến mới trong việc học tập lý luận chính trị của cán bộ, đảng viên", *Tạp chí Cộng sản*, (11).
129. Đào Duy Tùng (1986), *Bàn về đổi mới tư duy*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
130. Trương Đình Tuyển (2006), "Góp phần chuẩn bị tư duy chiến lược trong quá trình hội nhập kinh tế thế giới", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (7), tr.5-8.
131. Trần Khắc Việt (2021) "Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng", *Tạp chí Cộng sản điện tử* (<https://www.tapchicongsan.org.vn>), ngày đăng 6-6-2021.
132. Ngô Doãn Vính (Chủ biên) (2007), *Chiến lược phát triển bàn về tư duy và hành động có tính chiến lược*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

133. William Stewart Weyhrauch (2016), *A mindset for strategic thinking: Developing a concept and measure*, Luận án tiến sĩ Triết học, Kansas state University, Manhattan, Kansas.
134. Nguyễn Thị Hải Yến (2018), “Nâng cao tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong tình hình mới”, *Tạp chí Thông tin khoa học Lý luận chính trị*, (11), tr. 64-68.
135. Nguyễn Thị Hải Yến (2018), “Giải pháp nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Thông tin khoa học Lý luận chính trị*, (12), tr. 71-74.
136. Nguyễn Thị Hải Yến (2019), *Nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.