

Nâng cao năng lực lãnh đạo trong kỉ nguyên số yêu cầu trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí ở Việt Nam hiện nay

Nguyễn Hải Thanh¹, Nguyễn Văn Quang²

¹ Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh
135 Nguyễn Phong Sắc, quận Cầu Giấy,
Hà Nội, Việt Nam
Email: thanhhaitlh@gmail.com

² Học viện Chính trị khu vực III
232 Nguyễn Công Trứ, quận Sơn Trà,
thành phố Đà Nẵng, Việt Nam
Email: nvquanghv3@gmail.com

TÓM TẮT: Trước những thách thức và yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn đã đặt ra cho người lãnh đạo những yêu cầu mới. Một trong những vấn đề lí luận gần đây được nhiều học giả quan tâm nghiên cứu đó là năng lực lãnh đạo, nhất là sự tác động của công nghệ số đến năng lực lãnh đạo không chỉ đi theo những cách thức lãnh đạo truyền thống mà các giá trị, phẩm chất có tính phổ quát như tôn trọng, phục vụ, công bằng, trung thực, trách nhiệm, vì cộng đồng,... ngày càng được khẳng định như một trong những nền tảng thiết yếu giúp người lãnh đạo kiến tạo tầm nhìn cũng như tạo ảnh hưởng về các tầm nhìn đó vào trong hành động của nhân viên. Tuy nhiên, ở Việt Nam, một đất nước đang có sự chuyển đổi mạnh mẽ từ một nền kinh tế kế hoạch hóa sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các giá trị lãnh đạo, nhất là năng lực lãnh đạo cần được điều chỉnh, bổ sung và phát triển nhằm theo kịp với những yêu cầu của kỉ nguyên số hiện nay.

TỪ KHÓA: Năng lực lãnh đạo; kỉ nguyên số; cán bộ lãnh đạo; quản lí.

→ Nhận bài 06/9/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 18/10/2020 → Duyệt đăng 25/01/2021.

1. Đặt vấn đề

Năng lực là tổ hợp những đặc điểm, thuộc tính tâm lí của tổ chức hoặc cá nhân phù hợp với yêu cầu một dạng hoạt động nhất định nhằm bảo đảm cho hoạt động đạt hiệu quả tối ưu. Ứng với từng môi trường, dạng thức hoạt động nhất định đòi hỏi cán bộ lãnh đạo, quản lí phải có những phẩm chất, năng lực, kĩ năng chuyên biệt phù hợp. Đề cập đến môi trường và các dạng thức hoạt động của con người để thích nghi và tồn tại trong xã hội đương đại, không thể không lưu tâm đến tác động hay ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại - cuộc Cách mạng lần thứ tư (còn gọi là Cách mạng 4.0). Cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại đang phát triển hết sức mạnh mẽ với trình độ ngày càng cao. Điều đó đã dẫn đến những đổi thay trong tầng sâu của nền sản xuất vật chất, từ đó kéo theo sự đổi thay về kết cấu kinh tế đến thể chế chính trị, các chuẩn giá trị văn hóa ...

Hiện nay, thế giới đang bước vào nền kinh tế tri thức, kinh tế số và vòng đua của nhân loại trong thế kỉ XXI tất yếu là vòng đua vào nền kinh tế tri thức, kinh tế số (số hoá nền kinh tế). Năng lực làm việc trong môi trường hiện đại là những đặc điểm, thuộc tính tâm lí bảo đảm cho chủ thể (cán bộ lãnh đạo, quản lí) thực hiện một cách chủ động, có hiệu quả nhất những nhiệm vụ (bộ, ban, ngành, lĩnh vực hay tổ chức, đơn vị) được Đảng, Nhà nước giao phó. Trong môi trường của thể chế chính trị dân chủ, hội nhập, phát triển đòi hỏi chủ thể phải xử lí

hài hòa các mối quan hệ lợi ích về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đối ngoại, an ninh - quốc phòng... không chỉ trong khuôn khổ hệ thống tổ chức quyền lực chính trị, hệ thống xã hội của quốc gia mà còn là mối quan hệ với các quốc gia, các tổ chức trên thế giới (tầm vĩ mô) phù hợp với luật pháp quốc gia và luật pháp quốc tế.

Không thể hội nhập quốc tế thành công nếu không có đội ngũ cán bộ đủ năng lực tương ứng, bởi “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. Vì tính phức tạp nêu trên nên người cán bộ lãnh đạo, quản lí làm việc trong môi trường quốc tế chỉ thành công khi hội đủ trình độ, phẩm chất, năng lực nhất định, thậm chí đó là *năng lực vượt trội* so với các hoạt động mang tính quốc nội (trình độ học vấn, chuyên môn, trình độ lí luận chính trị, vốn văn hóa, sự trải nghiệm). Tùy theo trình độ, khả năng nhận thức và sự trải nghiệm của từng cán bộ lãnh đạo, quản lí mà sự tác động của từng yếu tố này cũng khác nhau. Điều này lí giải tại sao trong thực tế cùng một trình độ như nhau, môi trường làm việc như nhau nhưng có người làm việc có hiệu quả, có người làm việc lại kém hiệu quả.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Kỉ nguyên số và yêu cầu về năng lực lãnh đạo trong kỉ nguyên số

2.1.1. Kỉ nguyên số

Kỉ nguyên số được đặc trưng bởi công nghệ làm tăng tốc độ và độ rộng của doanh thu tri thức trong nền kinh tế và xã hội, dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp

tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất. Do vậy, kỉ nguyên số chính là sự kết tinh cao của trí tuệ con người, nhằm tạo ra sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ, làm cho mọi mặt đời sống xã hội cũng có những biến đổi mạnh mẽ và sâu sắc, làm thay đổi căn bản phương thức lãnh đạo. Các lĩnh vực chủ yếu của công nghệ số như: 1/ Cơ sở dữ liệu lớn (Big Data); 2/ Thành phố thông minh (smart cities); 3/ Tiền ảo (blockchain/bitcoin); 4/ Trí tuệ nhân tạo (artificial intelligence); 5/ Thương mại điện tử (E-commerce); 6/ Người máy (robotics); 7/ Công nghệ in 3D (3D printing); 8/ Kết nối thực ảo (virtual/augmented reality); 9/ Nền kinh tế chia sẻ (shared economies); 10) Internet kết nối vạn vật (IoThings).

Trong kỉ nguyên số, việc đặt vé máy bay, gọi xe taxi, đặt phòng khách sạn, ... đều có thể được hỗ trợ trên những nền tảng công nghệ hiện đại như internet vạn vật, xe tự lái, công nghệ in 3D, công nghệ Nano, ... Uber, Grap là những công ty taxi, Airbnb một công ty chuyên về khách sạn lớn nhất thế giới, trên thực tế họ không có bất kì một taxi hay khách sạn nào. Với sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo (AI), vạn vật kết nối (Internet of Things-IoT) và dữ liệu lớn (Big Data) đã cho ra đời các robot thế hệ mới, máy in 3D, xe tự hành, ... Đây là những biểu hiện đầu tiên trong bối cảnh kĩ thuật số, sự thay đổi mạnh mẽ của bối cảnh kĩ thuật số giúp con người này càng đạt được những bước tiến xa hơn chỉ trong thời gian ngắn.

Ngày nay, dữ liệu số chính là tài sản của các tổ chức hay doanh nghiệp, là mấu chốt của hành trình chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo, dẫn đến thành công. Nghiên cứu mới nhất của IDC (International Data Corporation) chỉ ra quá trình chuyển đổi số đã đóng góp khoảng 1,16 nghìn tỉ đô la vào GDP của Châu Á với tỉ lệ tăng trưởng hàng năm là 0,8%. Năm 2017, khoảng 6% GDP của Châu Á đến từ các sản phẩm và dịch vụ số. IDC dự báo quá trình chuyển đổi sẽ giúp GDP của Châu Á sẽ tăng lên 60% vào năm 2021 [1]. Điều đó cho thấy, lợi ích mang lại từ việc chuyển đổi số là rất lớn đối với sự phát triển của các nền kinh tế.

Bên cạnh những thành tựu vĩ đại mà bối cảnh kĩ thuật số mang lại cho xã hội, bối cảnh số cũng tạo ra không ít thách thức. Kĩ thuật số không được dự báo chính xác và không được kiểm soát sẽ phá vỡ thị trường lao động, khi tự động hóa lên ngôi thay thế dần cho lao động thủ công. Robots thay thế con người trong nhiều lĩnh vực, ví dụ như chăm sóc khách hàng, tư vấn tài chính, luật, xe tự hành phát triển... Sự phát triển của kĩ thuật số làm cho con người ngày càng ít tương tác trực tiếp hơn, những thông tin không được kiểm soát khi đưa lên các trang mạng gây nên những tác động tiêu cực trên phạm vi toàn thế giới, những vụ tự quay cảnh tấn công khủng bố trực tiếp trên các trang mạng xã hội, nhiều thanh niên lạm dụng và lệ thuộc quá mức cuộc sống cá nhân vào công

nghe,... dẫn đến đời sống lệch lạc. Có thể khẳng định, kỉ nguyên số đang có sự phát triển mạnh mẽ song làm cho nhiều mặt của đời sống vượt khỏi tầm kiểm soát của con người, khiến cho cuộc sống của chúng ta trở nên rủi ro nhiều hơn. Việc hiểu biết và vận dụng có hiệu quả các quy luật của đời sống xã hội vào quá trình lãnh đạo nhằm xây dựng xã hội ổn định và trật tự, xây dựng xã hội tốt đẹp hơn.

2.1.2. Yêu cầu về năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí ở Việt Nam trong kỉ nguyên số

Năng lực lãnh đạo là sự thể hiện hành vi, các hành động của cá nhân người lãnh đạo thông qua việc xây dựng mối quan hệ giữa các cá nhân, đồng thời truyền cảm hứng, thúc đẩy các hành vi đó cho nhân viên thông qua sự tương tác tích cực hai chiều, củng cố để ra quyết định nhằm đạt được mục tiêu lãnh đạo. Năng lực lãnh đạo là sự vận dụng các chuẩn mực, giá trị có tính phổ quát vào quá trình lãnh đạo, nhằm tạo ảnh hưởng, dẫn dắt người khác tự nguyện đi theo để đạt được mục tiêu lãnh đạo đã đề ra. Như vậy, năng lực lãnh đạo thể hiện rõ vai trò của người đứng đầu, quá trình vận dụng các giá trị, chuẩn mực vào việc định hướng, dẫn dắt cấp dưới theo những giá trị chung mà tổ chức cần đạt tới.

Tuy nhiên, cho đến nay, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí, trong đó có đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược còn những hạn chế về năng lực. Điều này sớm được Đảng chỉ rõ tại Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18 tháng 6 năm 1997 về chiến lược cán bộ thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: Trình độ kiến thức, năng lực lãnh đạo và quản lí chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, nhất là về quản lí kinh tế thị trường, quản lí xã hội, luật pháp... Nhiều cán bộ lười học, lười nghiên cứu, một số học lướt chỉ cốt để lấy được bằng cấp [2]. Cho đến nay, trong Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 về 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 vấn đề này một lần nữa Đảng ta chỉ rõ: Năng lực lãnh đạo của cán bộ còn nhiều hạn chế, thiếu năng động, chủ động trong giải quyết công việc, thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lí giỏi [3]. Trước thực tế này, việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng gặp nhiều thách thức. Theo kết quả đánh giá năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2016 - 2017, trình độ công nghệ của Việt Nam chỉ đứng thứ 92/138 quốc gia được khảo sát; chỉ số đánh giá về công nghệ chỉ đứng thứ 106; tiếp thu công nghệ đứng thứ 78 [4]... Đặc biệt, năng lực sáng tạo, đổi mới đứng thứ 73/138 quốc gia [5].

Trong bài viết “20 năm thực hiện chiến lược cán bộ và những bài học quý giá cho chúng ta” tác giả Phạm Minh Chính cũng chỉ ra những hạn chế về năng lực của người cán bộ lãnh đạo quản lí trong nền kinh tế thị trường:

“Không ít cán bộ, kể cả cán bộ cấp chiến lược chưa ngang tầm với nhiệm vụ được giao. Trình độ tư duy và khả năng thích ứng với nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế của một bộ phận cán bộ còn chậm, năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện còn hạn chế” [6]. Mặt khác, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 về 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 cũng nhấn mạnh: Cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động trực tiếp đến công tác lãnh đạo, quản lý bởi nếu cán bộ không hiểu về tính tất yếu của sự thay đổi quy trình trong bối cảnh phát triển mạng xã hội, tận dụng mạng xã hội để lãnh đạo, quản lý, tạo liên kết và hiệu ứng lan tỏa thông tin, nguy cơ khủng hoảng trong quá trình tích hợp với mạng xã hội,... thì khó có thể thích ứng với môi trường số [2]. Do đó, trong kỉ nguyên số, năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cần đáp ứng được một số yêu cầu sau:

Thứ nhất, lãnh đạo trong kỉ nguyên số là sự vận dụng sáng tạo, linh hoạt các chuẩn mực vừa có tính phổ quát, vừa có những giá trị đặc trưng của kỉ nguyên số vào quá trình lãnh đạo xã hội, nhằm tạo ảnh hưởng, dẫn dắt người khác tự nguyện đi theo để đạt được mục tiêu lãnh đạo đã đề ra. Một số yêu cầu đối với lãnh đạo trong kỉ nguyên số như chia sẻ thông tin, trách nhiệm giải trình, tính minh bạch, kiến tạo tầm nhìn, tinh thần phục vụ, tôn trọng phẩm giá con người...

Thứ hai, lãnh đạo trong kỉ nguyên số đòi hỏi ở người lãnh đạo vừa có hiểu biết về bối cảnh kĩ thuật số, vừa có khả năng gây ảnh hưởng và những cam kết mạnh mẽ, là tấm gương hành động, tôn trọng nhân viên, sẵn sàng nhận trách nhiệm và chịu trách nhiệm, không bao giờ được bao biện hay đổ lỗi cho người khác hay hoàn cảnh khách quan, bởi họ đang đại diện cho những gì tốt đẹp nhất, họ phải tôn trọng ý kiến của người khác, biết lắng nghe người khác, người lãnh đạo phải có đức tính như vậy sẽ cảm nhận được mối liên hệ cảm xúc nhiều hơn với tập thể đoàn kết. Lãnh đạo còn thể hiện ở việc xây dựng tập thể đoàn kết, xây dựng văn hóa tổ chức và chia sẻ tầm nhìn. Người lãnh đạo càng được ủng hộ cao càng chứng tỏ được khả năng quy tụ, khả năng truyền cảm hứng, khích lệ nhân viên cùng tham gia vào việc ra quyết định lãnh đạo. Nếu chậm chạp thay đổi tư duy hoặc an phận sẽ sớm tụt hậu, không chỉ người lãnh đạo bị đẩy ra khỏi cuộc chơi, hoạt động của tổ chức sẽ bị đình trệ, chuyển đổi dữ liệu và quy trình làm việc từ môi trường truyền thống sang số hóa.

Thứ ba, lãnh đạo trong kỉ nguyên số còn phải tập trung xây dựng, huấn luyện đội ngũ lãnh đạo kế cận có đủ phẩm chất, đề cao tinh thần phục vụ, giảm thiểu những rủi ro cho tổ chức cũng như cho xã hội, lắng nghe và huy động sự tham gia sự tự nguyện của nhân viên, khai thác và chia sẻ thông tin, qua đó xây dựng và kiến tạo tầm

nhìn cho tổ chức, cho sự phát triển chung của xã hội.

Thứ tư, lãnh đạo trong kỉ nguyên số có nghĩa kiến tạo một xã hội tốt đẹp hơn, đem lại sự tự do, sự bình đẳng cho mọi người, lấy tinh thần phục vụ, thái độ khoan dung, để trở thành một nhà lãnh đạo giỏi phải trung thực. Sự không trung thực có thể làm mất lòng tin ở nhân viên, họ sẽ xem người lãnh đạo không đáng tin cậy, sự tôn trọng của họ đối với các nhà lãnh đạo bị giảm sút. Theo Dalla Costa [7], không nên hứa những gì không thể cung cấp, không trình bày sai, không trốn tránh trách nhiệm, tôn trọng phẩm giá và tính nhân văn của người khác. Kỉ nguyên số mở ra cánh cửa cho người dân và cho chính phủ các nước cùng tham gia vào quá trình kiến tạo tương lai, mối quan hệ giữa chính phủ và người dân được xây dựng trên sự tin tưởng lẫn nhau, sự tận tụy, liên kết mật thiết. Sự ra đời của chính phủ điện tử ở nhiều nước càng khẳng định việc chia sẻ quyền lực, sự tham gia của người dân với tư cách là chủ thể xã hội ngày càng rõ hơn, thậm chí một số lãnh đạo tự nhận thấy họ không đủ tầm lãnh đạo đã nhường lại vị trí cho người khác đủ khả năng chèo lái tổ chức hay đất nước vượt qua những thách thức, muốn trở thành mũi nhọn của nền kinh tế mới phải thay đổi khái niệm chính quyền, bởi chúng ta đang sống trong một thời đại không có chỗ cho sự do dự, các hậu quả xã hội, kinh tế và chính trị có thể phát sinh nếu lãnh đạo bỏ qua các vấn đề đạo đức, sự bình đẳng giữa nhà nước và nhân dân phải được hiến định. Cho nên, lãnh đạo hiện nay không chỉ thể hiện ở khả năng dám làm mà còn thể hiện ở sự chủ động, sẵn sàng nhận trách nhiệm, lãnh đạo phục vụ, phải gạt bỏ tư tưởng tự tôn cá nhân, biến nó trở thành lòng tự tôn chung, bởi người lãnh đạo có vị trí hạt nhân và vị trí chủ đạo trong tập thể lãnh đạo, nên phẩm chất đạo đức của họ như thế nào sẽ ảnh hưởng vô cùng lớn đến tổ chức.

Thứ năm, thực tiễn ngày càng chứng minh vai trò của người lãnh đạo trước sự phát triển của kỉ nguyên số, việc bảo mật thông tin cá nhân hay tổ chức, thông tin liên quan đến an ninh quốc gia cần phải được coi trọng, bởi số hóa đem lại cho những lợi ích vô cùng to lớn nhưng cũng bộc lộ không ít điểm yếu. Lãnh đạo không thể hiện được tinh thần phục vụ, không đứng về lẽ phải, không có những cam kết, ... thay vào đó là tinh thần cá nhân, lợi ích nhóm sẽ dẫn đến những tổn thất lớn lao cho cơ quan, thậm chí cho cả dân tộc. Với sự hỗ trợ của công nghệ tuyên thông, người lãnh đạo có thể tạo ra uy tín giả để xây dựng hình ảnh, tạo tầm ảnh hưởng, sau khi đạt được mục đích họ sẵn sàng từ bỏ lời hứa, hạn chế sự tham gia của người dân vào việc ra quyết định lãnh đạo, sử dụng cách hành xử độc đoán để duy trì địa vị. Hơn nữa, với tư duy và tầm nhìn chiến lược, người lãnh đạo phải có sự nhạy bén với bối cảnh kĩ thuật số, chẳng hạn, sự ra đời của mô hình gọi xe qua ứng dụng thời công nghệ làm cho các hãng taxi truyền thống rơi vào khủng hoảng. Công

nghệ số được ứng dụng vào sản xuất truyền hình, báo điện tử có nguy cơ làm cho báo in đang đứng trước nhiều khó khăn, thách thức. Do vậy, lãnh đạo trong kỉ nguyên số luôn đối diện với những thách thức không nhỏ từ môi trường bên ngoài, nên hơn lúc nào hết, người lãnh đạo càng phải thể hiện rõ vai trò lãnh đạo, vừa tạo ra sự ổn định, sự cân bằng, vừa có tính linh hoạt, thúc đẩy tổ chức phát triển.

Thứ sáu, lãnh đạo trong kỉ nguyên số góp phần thúc đẩy cơ chế kiểm soát và cân bằng quyền lực giữa người lãnh đạo và người dân, người dân có điều kiện hơn trong việc kiểm tra, giám sát hiệu quả lãnh đạo của mọi tổ chức, cơ quan, nhà nước. Cũng vì vậy, mỗi người lãnh đạo ý thức mạnh mẽ về việc xây dựng quan hệ với người dân, những chủ nhân của đất nước sẽ bảo vệ họ vượt qua những khó khăn, nhằm phục vụ lợi ích chung và hạnh phúc của tất cả những người liên quan, lãnh đạo đạo đức trong kỉ nguyên số không phải là việc đưa ra những lời khen ngợi về những gì là đúng hay sai mà là vấn đề chọn việc đúng để làm và làm trên cơ sở có sự tự nguyện tham gia của người dân.

Thứ bảy, cán bộ lãnh đạo, quản lí phải có trình độ hiểu biết sâu sắc về lí luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có trình độ văn hóa, chuyên môn, có kiến thức về khoa học lãnh đạo, quản lí, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Cán bộ lãnh đạo, quản lí phải luôn năng động, sáng tạo, lao động đạt chất lượng, hiệu quả kinh tế cao, biết vận dụng đúng đắn mọi đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn cách mạng, góp phần đắc lực vào sự nghiệp xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

Cán bộ lãnh đạo, quản lí phải có năng lực tư duy tổng hợp, độc lập, tự chủ và quyết đoán, phân tích chính xác tình hình, có năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tổ chức nhân dân thực hiện, có ý thức và khả năng đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Nói đến năng lực trí tuệ là nói đến việc nắm vững bản chất linh hồn sống và phương pháp của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và khả năng vận dụng lí luận, tư tưởng đó vào thực tiễn đất nước, làm sáng tỏ lí luận về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Trí tuệ, đó là khả năng tổng kết thực tiễn của đất nước, kết hợp với nghiên cứu lí luận, tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan... Trí tuệ là nắm vững khoa học lãnh đạo và quản lí đất nước, xã hội, quản lí nền kinh tế có hiệu quả cao nhất, là khả năng nhận thức và vận dụng thành tựu của khoa học tự nhiên và công nghệ, khoa học xã hội và nhân văn trong lãnh đạo xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trí tuệ còn là sự hiểu biết và chủ động tiếp cận những vấn đề lớn của thời đại, những vấn đề về chủ động hội nhập và toàn cầu hóa.

Tuy nhiên, để thực hiện được vai trò lãnh đạo, quản lí, ngoài chuyên môn giỏi, đạo đức trong sáng ra còn đòi hỏi khả năng thuyết phục, giáo dục đoàn kết, dân chủ đối với nhân dân. Năng lực giao tiếp và những đức tính cởi mở, chân tình, tâm huyết khi quan hệ với dân là những yếu tố cần thiết của người cán bộ lãnh đạo, quản lí trong kỉ nguyên số.

2.2. Phương hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí ở Việt Nam trong kỉ nguyên số

Thứ nhất, hình thành tư duy hệ thống: toàn diện, cụ thể và động. Về căn bản, đó là khả năng nắm vững tổng thể (hệ thống), đồng thời thấy được sự tương tác phức hợp, có những điều chỉnh, thích nghi kịp thời.

Thế giới đương đại đang chuyển động nhanh, rộng, sâu với những biến đổi khó lường. Sự phát triển nhảy vọt về lực lượng sản xuất với cuộc cách mạng khoa học công nghệ đang làm thay đổi tận sâu nền sản xuất vật chất của nhân loại. Dưới tác động của cách mạng khoa học-công nghệ mới, kinh tế quốc tế và chính trị quốc tế được thay thế bằng kinh tế thế giới và chính trị thế giới, kéo theo những cách tiếp cận toàn bộ thế giới trong các quan hệ hữu cơ cả đối nội và đối ngoại... Chính từ tác động mạnh mẽ của khoa học công nghệ đã bắt đầu mang đến sự đổi thay trong tầng sâu của quá trình sản xuất của cải vật chất (bởi những thứ khác và bằng phương thức khác trước) đã kéo theo hàng loạt chuyển động căn bản trên các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội. Một thời đại mới đã xuất hiện, trong đó các cấp độ chủ thể hành động - từ Chính phủ đến người dân, từ giới trí thức đến giới doanh nhân và người lao động đều đang phải tư duy lại về nhiều vấn đề của thế giới, đồng thời phải cấu trúc lại các thành tố của bản thân thế giới. Trong đó, trước hết là tự làm mới, cấu trúc lại chính hệ thống của mình... hi vọng có thể thích ứng tồn tại, phát triển. Chẳng hạn, những diễn biến vô cùng phức tạp của dịch Covid-19 từ cuối năm 2019, đầu 2020 đến nay và câu hỏi: “Kỉ nguyên tiếp theo của nhân loại sẽ là gì sau đại dịch”? Trong diễn tiến đó, cả nước nói chung, mỗi vùng, mỗi đại phương, mỗi ngành nói riêng sẽ phải tư duy lại (rethinking) về nhiều vấn đề của thế giới, đồng thời phải cấu trúc lại (restructuring) bản thân - kiến tạo mô hình phát triển như thế nào để bảo đảm phát triển hài hoà, bền vững?... cần phải kịp thời bổ sung, bàn thảo trong chương trình nghị sự của Đại hội Đảng các cấp.

Thứ hai, đẩy mạnh chiến lược số hóa theo chỉ đạo của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ Việt Nam, tăng cường vai trò lãnh đạo của người đứng đầu.

Lãnh đạo trong các cơ quan công quyền phải chủ động, nhạy bén với việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, số hóa tài liệu văn bản để thực hành tiết kiệm. Quyết định số 225/QĐ-TTg phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016 - 2020 [8] của Thủ tướng Chính

phủ yêu cầu phải hiện đại hóa nền hành chính, triển khai xây dựng chính phủ điện tử, chính quyền điện tử, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin - truyền thông trong quy trình xử lý công việc của từng cơ quan hành chính nhà nước, giữa các cơ quan hành chính nhà nước với nhau và trong giao dịch với tổ chức, cá nhân, tạo lập môi trường mạng, chia sẻ thông tin rộng khắp giữa các cơ quan nhà nước. Lãnh đạo không mạnh dạn đổi mới tư duy, không năng động, chủ động phát triển công nghệ số hóa chúng ta sẽ tụt hậu so với thế giới về công nghệ, về kinh tế, và các mặt khác do quá tập trung vào quản lý hành chính, duy trì một nền hành chính lạc hậu tốn nhiều nhân công, nguồn lực tài chính, cũng vì vậy trách nhiệm giải trình, tính minh bạch sẽ không được quan tâm thỏa đáng.

Chi thị số 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2017) về việc Tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư [9] nêu rõ, cần xây dựng chiến lược chuyên đổi số, nền quản trị thông minh, ưu tiên phát triển công nghiệp công nghệ số, nông nghiệp thông minh, du lịch thông minh, đô thị thông minh. Lãnh đạo cần mạnh dạn, chủ động tìm hướng đi thích hợp cho chiến lược phát triển của đất nước, song cần nâng cao tinh thần cảnh giác trước những âm mưu chống phá dựa vào sơ hở của công nghệ số.

Trong kỉ nguyên số, nhiều biểu hiện tiêu cực của xã hội trở nên tinh vi, phức tạp, khó kiểm soát khi nhiều công việc được số hóa, trong khi người dân đa phần còn khá lạ lẫm, nếu người lãnh đạo suy thoái về đạo đức, nhất là những người quản lý về lĩnh vực công nghệ số hóa sẽ trở nên nguy hiểm, trở thành mầm họa, làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào Đảng. Do vậy, chúng ta đã có nhiều nghị quyết về công tác cán bộ, nêu rõ về trách nhiệm của người đứng đầu song cần có biện pháp mạnh hơn nữa khi cấp dưới vi phạm cấp trên không thể vô can hoặc đùn đẩy, thoái thác trách nhiệm. Lãnh đạo công tâm, khách quan tạo ra sự quy tụ, xây dựng tinh thần đoàn kết cho mỗi tổ chức để xây dựng ý thức làm việc.

Các lỗ hổng an ninh nếu không được phát hiện có thể dẫn đến tình trạng khai thác trái phép dữ liệu người dùng, hoặc có sự thỏa hiệp ngầm để cung cấp thông tin cho các đối tượng không tin cậy, làm cho việc quản lý xã hội trở nên khó khăn. CEO (Giám đốc điều hành - Chief Executive Officer), lãnh đạo các công ty công nghệ không nên chỉ vì lợi nhuận mà phải đặt lương tâm, trách nhiệm phục vụ cho dân tộc, cho đất nước, có trách nhiệm xây dựng đất nước giàu mạnh. Kịp thời phát hiện, ngăn chặn mọi hành vi vi phạm pháp luật của các cá nhân, tổ chức lợi dụng vào lỗ hổng công nghệ để thu lợi bất chính.

Việt Nam đang trong thời kì quá độ, nhận thức về sự phát triển công nghệ số, tư duy sáng tạo còn hạn chế thì việc vận dụng những giá trị vào quá trình lãnh đạo qua những phương pháp thuyết phục, giáo dục, động viên

là cần thiết để tạo niềm tin, sự cam kết của người lãnh đạo với nhân dân trước các quyết định lãnh đạo phải được coi trọng, do đó việc hiểu và vận dụng đúng đắn các quy luật lãnh đạo phù hợp với kỉ nguyên số, người lãnh đạo có thể gặp những khó khăn nhưng là điều kiện để đạt được thành công cao hơn, tất cả đều phải theo chính nghĩa, không a dua, không bị danh lợi mê hoặc, “nói là làm, làm phải có hiệu quả” [10]. Lãnh đạo trong kỉ nguyên số không làm giảm vai trò của người lãnh đạo, nó góp phần thúc đẩy, tăng cường trách nhiệm giải trình, tính minh bạch của nền hành chính hiện đại, vì nhân dân phục vụ.

Thứ ba, đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, coi trọng công tác tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lí.

Công tác cải cách hành chính ở Việt Nam được xem như chiến lược của Chính phủ nhằm xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, tăng tính dân chủ và pháp quyền trong hoạt động điều hành của chính phủ và của các cơ quan hành chính nhà nước. Với 6 nhiệm vụ trọng tâm gồm: Cải cách thể chế, cải cách thủ tục hành chính, cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, cải cách tài chính công, hiện đại hóa hành chính, đặc biệt là nhiệm vụ xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó nhấn mạnh xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo một lần nữa được đề cập đến trong Quyết định số 225/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về Chương trình cải cách hành chính giai đoạn 2016-2020 với những yêu cầu về việc rà soát lại các chương trình đào tạo cán bộ, công chức, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước phù hợp với điều kiện của Việt Nam và yêu cầu hội nhập quốc tế.

Hơn nữa, Chính phủ Việt Nam đang rất quan tâm và ưu tiên cho việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, xây dựng chiến lược chuyển đổi số, nền quản trị thông minh, ưu tiên phát triển công nghiệp công nghệ số, nông nghiệp thông minh, du lịch thông minh, đô thị thông minh, tiếp thu và vận dụng có hiệu quả những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghệ. Muốn vậy, người lãnh đạo cần phải có sự chủ động, tiên phong, thay đổi cách tư duy bảo thủ, quan liêu, mệnh lệnh sang tư duy của một nền hành chính hiện đại, nâng cao chất lượng phục vụ và tính công khai, minh bạch trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước thông qua đẩy mạnh cung cấp dịch vụ công trực tuyến

cho người dân, tổ chức. Một nền hành chính hiện đại góp phần làm lành mạnh hóa vai trò lãnh đạo, cuộc Cách mạng công nghệ 4.0 không cho phép người lãnh đạo lấy quyền lực thay thế cho năng lực. Vì vậy, các cấp, các ngành cần đẩy mạnh việc tuyển chọn, đào tạo ra được một thế hệ lãnh đạo thật sự đủ phẩm chất và năng lực lãnh đạo nhằm đáp ứng được sự thay đổi của Cách mạng công nghiệp 4.0, của chiến lược chuyển đổi số mà Chính phủ đang đẩy mạnh, bởi suy cho cùng con người vẫn là yếu tố quyết định cho sự thành công của phát triển.

3. Kết luận

Lãnh đạo là một yếu tố quan trọng cho sự thành công của mọi tổ chức, tổ chức phát triển vừa thể hiện tài nghệ lãnh đạo người đứng đầu, đồng thời thể hiện sự quy tụ các cá nhân trong tổ chức và để có được những điều đó,

đòi hỏi năng lực rất cao ở mỗi người lãnh đạo. Do vậy, năng lực lãnh đạo có ảnh hưởng trực tiếp và tích cực đến hiệu quả lãnh đạo ở mọi cấp độ. Để nâng cao trí tuệ, trình độ năng lực chuyên môn của mình, không chỉ đòi hỏi mỗi người cán bộ lãnh đạo, quản lý có ý chí quyết tâm, vươn lên trong học tập, nghiên cứu khoa học mà còn đòi hỏi phải có bản lĩnh chính trị vững vàng. Đặc biệt, trong công tác lãnh đạo, quản lý thì trình độ năng lực chuyên môn của người cán bộ chỉ có thể được phát huy có hiệu quả, khi những người cán bộ lãnh đạo, quản lý đó có được những phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng. Nếu xa rời đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước, không chịu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ chuyên môn của mình mà trái lại sẽ rơi vào sự thoái hoá biến chất, làm tổn hại đến lợi ích của đất nước và nhân dân.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thành, (2018), *Ki nguyên số và câu chuyện đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp*, <https://enternews.vn/ky-nguyen-so-va-cau-chuyen-doi-moi-sang-tao-cua-doanh-nghiep-133387.html>, ngày 28 tháng 7 năm 2018.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (1997), *Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18 tháng 6 năm 1997 về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
- [3] Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về 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*, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Thị Ngọc Hoa (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2019/08/15/xay-dung-doi-ngu-can-bo-cac-cap-du-pham-chat-nang-luc-va-uy-tin-ngang-tam-nhiem-vu/>, ngày 17 tháng 10 năm 2020.
- [5] Diễn đàn Kinh tế thế giới (2018), *Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2016 – 2017*, Hà Nội.
- [6] Phạm Minh Chính (2018), *20 năm thực hiện chiến lược cán bộ và những bài học quý giá cho chúng ta*, tại trang <https://vov.vn/chinh-tri/20-nam-thuc-hien-chien-luoc-can-bo-va-nhung-bai-hoc-quy-gia-cho-chung-ta-758929>. vov, ngày 17 tháng 10 năm 2020.
- [7] Dalla Costa, J, (1998), *The ethical imperative: Why moral leadership is good business*, Reading, MA: Addison - Wesley.
- [8] Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 04 tháng 02 năm 2016 phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016-2020*, Hà Nội.
- [9] Thủ tướng Chính phủ (2017), *Chỉ thị số 16/CT-TTg về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Hà Nội.
- [10] Hòa Nhân, (2018), *Từ thư lãnh đạo, thuật lãnh đạo*, NXB Lao động, Hà Nội, tr.216.

DEVELOPING LEADERSHIP CAPACITY IN A DIGITAL AGE: REQUIREMENTS IN BUILDING LEADERS AND MANAGERS IN VIETNAM TODAY

Nguyen Hai Thanh¹, Nguyen Van Quang²

¹ Ho Chi Minh National Academy of Politics
135 Nguyen Phong Sac, Cau Giay district,
Hanoi, Vietnam
Email: thanhhaitth@gmail.com

² Academy of Politics Region III
232 Nguyen Cong Tru, Son Tra district,
Da Nang city, Vietnam
Email: nvquanghv3@gmail.com

ABSTRACT: *Challenges and ever-increasing demands of practice have posed new requirements to leaders. One of the recent theoretical issues that has attracted a lot of attention from scholars is leadership capacity, especially the impact of digital technology on leadership capacity, not only following traditional leadership models but universal values and qualities such as respect, fairness, honesty, responsibility, and for the community, etc are increasingly asserted as one of the essential foundations to help the leaders build their visions as well as influence those visions on the employee's actions. However, Vietnam as a country has been undergoing a dramatic transition from a planned economy to a socialist-oriented market economy, leadership values, especially leadership capacity need to be adjusted, supplemented and developed in order to keep up with the requirements of the current digital age.*

KEYWORDS: Leadership capacity; digital age; leadership officers; management.