

Xây dựng đất nước theo định hướng XHCN với mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ và văn minh là tư tưởng nhất quán thể hiện xuyên suốt toàn bộ cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Thực tiễn gần hai mươi năm đổi mới đã chỉ ra rằng: giữ vững định hướng XHCN, kiên trì mục tiêu đổi mới, đất nước đã đạt được những thành tựu có ý nghĩa quan trọng. Thắng lợi của sự nghiệp đổi mới là kết quả tổng hợp của rất nhiều yếu tố. Nó thể hiện sự đóng góp và hy sinh to lớn của toàn Đảng toàn dân, trong đó có vai trò không thể thiếu của đội ngũ cán bộ làm công tác Đảng chủ chốt trong các doanh nghiệp nói chung, các doanh nghiệp cổ phần hóa nói riêng. Những đóng góp của đội ngũ cán bộ làm công tác Đảng trong các doanh nghiệp 20 năm qua, thực sự trở thành nhân tố động lực góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định chính trị và phát triển bền vững kinh tế - xã hội.

Mục tiêu chặng đường tiếp theo mà Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII và IX của Đảng xác định: đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế nhiều thành phần; gắn liền với việc xây dựng đồng bộ và vận hành có hiệu quả cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, dưới sự lãnh đạo của Đảng.

Kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo cơ chế thị trường; công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trên cơ sở kế thừa và vận dụng những thành tựu kinh tế khoa học kỹ thuật của chủ nghĩa tư bản, nhưng đất nước không phát triển con đường tư bản chủ nghĩa. Hội nhập, liên doanh, liên kết quốc tế, nhằm tranh thủ mọi nguồn lực, tạo ra sức mạnh mới, đẩy nhanh sự phát triển, nhưng vẫn giữ vững độc lập dân tộc, chủ quyền an ninh quốc gia, toàn vẹn lãnh thổ. Bảo đảm khai thác tốt nhất mọi nguồn lực với tinh thần độc lập tự chủ.

Để thực hiện thắng lợi con đường và những mục tiêu chung tổng quát trên đây, Đảng ta phải huy động tổng hợp mọi nguồn lực, trong đó có sức mạnh của toàn dân, của các thành phần kinh tế, cả sức mạnh vật chất lẫn tinh thần,

trong nước và ngoài nước... mà trọng tâm là nâng cao sức mạnh chiến đấu của các tổ chức Đảng trong tất cả các loại hình doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp quốc doanh, các doanh nghiệp chủ lực của nền kinh tế và các loại hình doanh nghiệp chuyển sang cổ phần hóa. Trong đó, vấn đề bồi dưỡng đào tạo cán bộ lãnh đạo chủ chốt đóng vai trò quan trọng nhất. Nguồn lực con người nói chung, cán bộ lãnh đạo nói riêng là động lực của sự nghiệp đổi mới.

trước hết cần phải được trang bị có hệ thống thế giới quan khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Phải có lập trường tư tưởng vững vàng, có hệ thống chuẩn mực đạo đức mới. Có lối sống trong sáng, trung thực và giàu lòng nhân ái. Biết chất lọc, nâng niu trân trọng và kế thừa những giá trị truyền thống của dân tộc. Biết cách làm giàu cho nền văn hóa của dân tộc mình, những tinh hoa văn hóa của nhân loại. Giàu trí tuệ và

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác Đảng trong các doanh nghiệp cổ phần hóa

NGÔ TÙNG CHINH



Tuy nhiên trong phát triển kinh tế, năng lực cụ thể của cán bộ, nhất là cán bộ làm công tác Đảng trong các doanh nghiệp không phải là một khái niệm trừu tượng.

Bí quyết thành công trong kinh tế có nhiều yếu tố nhưng trước hết là chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế tính ổn định về chính trị, hiệu quả, mục tiêu và tốc độ tăng trưởng kinh tế của sự nghiệp đổi mới phụ thuộc quyết định vào chất lượng đào tạo cán bộ nói chung mà đặc biệt là cán bộ làm công tác Đảng nói riêng. Chúng tôi nhận thức rằng, năng lực người cán bộ làm công tác Đảng trong hoạt động kinh tế của giai đoạn hiện nay phải có một chất mới cao hơn so với quan niệm truyền thống trước đây. Người cán bộ làm công tác Đảng trong doanh nghiệp hiện nay,

có niềm tin vững chắc vào tương lai của chủ nghĩa xã hội. Kiên định con đường vào mục tiêu đấu tranh vì hạnh phúc của nhân dân. Nắm vững và sử dụng thành thạo phương pháp luận biện chứng Mác-xít. Nhận thức và hành động tự giác theo qui luật khách quan. Đặc biệt người cán bộ làm công tác Đảng hiện nay phải có mặt bằng trí tuệ cao, trình độ chuyên môn giỏi, thể chất tốt, đáp ứng nhu cầu đòi hỏi khắc nghiệt của việc lãnh đạo, quản lý kinh tế trong nền kinh tế thị trường. Bởi vì làm kinh tế hiện nay thực chất là cuộc đọ sức cam go giữa trí tuệ với trí tuệ, đạo đức với đạo đức trên nền tảng những nhu cầu về lợi ích và xã hội mang tính giai cấp sâu sắc.

Để có một đội ngũ những cán bộ Đảng lãnh đạo kinh tế có bản lĩnh chính

trí, tri thức chuyên môn giỏi, phẩm chất đạo đức tốt; nhiệm vụ ấy không của riêng các tổ chức Đảng trong hệ thống các doanh nghiệp. Nó phải là của cả hệ thống chính trị mà trong đó trọng yếu là sự nghiệp nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; bằng tổng hợp sức mạnh của tất cả các lĩnh vực: khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội và nhân văn. Trong đó vấn đề nắm vững thế giới quan, nhân sinh quan, phương pháp tư duy khoa học sáng tạo của chủ nghĩa Mác-Lênin là hạt nhân quan trọng hàng đầu. Thiếu cơ sở thế giới quan và phương pháp luận khoa học, các cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng ở các doanh nghiệp cổ phần hóa không thể tiếp thu tốt các thành tựu khoa học công nghệ và phương pháp quản lý tiên tiến, không đủ năng lực thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng thành chủ trương chính sách cụ thể. Thế giới quan và phương pháp luận khoa học chính là cơ sở hình thành nhân sinh quan, hạt nhân của bản lĩnh chính trị, nền tảng của những giá trị đạo đức mới của tri thức và năng lực chuyên môn. Một lớp thế hệ cán bộ Đảng trong các doanh nghiệp, vững về bản lĩnh chính trị, giàu về trí tuệ, giỏi về chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt... sẽ là nguồn động lực bảo đảm hiệu quả sản xuất kinh doanh, tính định hướng XHCN trong các doanh nghiệp cổ phần hóa góp phần cùng cả nước thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa.

Phải khẳng định chuyển sang cổ phần hóa một bộ phận các doanh nghiệp nhà nước, Đảng đánh giá rất cao vai trò hạt nhân của các tổ chức cơ sở Đảng và cán bộ lãnh đạo của Đảng trong loại hình doanh nghiệp này. Nhờ biết phát huy và làm tốt vai trò lãnh đạo trong các doanh nghiệp có mô hình mới, hầu hết các doanh nghiệp chuyển sang cổ phần hóa đều làm ăn có hiệu quả. Nhiều doanh nghiệp đã chứng minh được tính ưu việt nổi trội của phương thức đổi mới doanh nghiệp sang mô hình mới. Những đóng góp của mô hình doanh nghiệp cổ phần hóa vào hiệu quả chung của nền kinh tế là một thực tế đáng khích lệ.

Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển mới về chất trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ cán bộ làm công tác Đảng

trong các doanh nghiệp cổ phần hóa không phải là không có những vấn đề bất cập. Tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường, lợi ích cục bộ của các doanh nghiệp, năng lực quản lý non kém... đã làm cho hình ảnh của người cán bộ Đảng trong các doanh nghiệp bộc lộ nhiều yếu kém. Cơ chế đào tạo kiểu cũ theo mô hình tập trung quan liêu đã đẩy một bộ phận cán bộ lãnh đạo và quản lý kinh tế vào thế bị động, không đủ khả năng lý giải có thuyết phục nhiều vấn đề gây cản trở trong quản lý lãnh đạo theo phương thức mới, về cả lý luận và lẫn thực tiễn đang đặt ra hiện nay. Những non kém trên đây đang thực sự trở thành vật cản cho công cuộc chuyển đổi mạnh mẽ theo hướng cổ phần hóa, nếu không kiên quyết khắc phục.

Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và sức mạnh chiến đấu của các tổ chức cơ sở Đảng ở các doanh nghiệp cổ phần hóa, theo chúng tôi cần phải tạo ra những thay đổi căn bản trong qui hoạch đào tạo và bố trí sử dụng cán bộ chuyên trách công tác Đảng trong các loại hình doanh nghiệp này.

Thứ nhất, cần phải nhận thức rằng, cổ phần hóa là con đường tất yếu để đổi mới các doanh nghiệp nhà nước, đồng thời cũng là một trong những mô hình có tính hiệu quả đối với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN trong điều kiện đặc thù của Việt Nam. Đó chính là phương thức để chúng ta thực hiện những mục tiêu đã lựa chọn, xét về cả trước mắt lẫn lâu dài. Vì vậy, để chứng minh tính ưu việt và khẳng định cổ phần hóa là phương thức chuyển đổi đúng hướng, có hiệu quả Đảng cần tập trung đầu tư những cán bộ ưu tú cho loại hình doanh nghiệp này. Trước hết cần nhanh chóng lựa chọn những cán bộ cốt cán có năng lực, trình độ, có phẩm chất đạo đức và lý tưởng cộng sản ở trong mỗi doanh nghiệp, đào tạo bồi dưỡng để họ sớm trở thành những cán bộ chuyên trách công tác Đảng, cán bộ quản lý trong các loại hình doanh nghiệp cổ phần hóa.

Phải khẳng định tính hiệu quả, tính định hướng XHCN của mô hình cổ phần hóa phụ thuộc quyết định vào quá trình xây dựng và củng cố tổ chức cơ sở Đảng trong từng doanh nghiệp, phụ thuộc vào năng lực và phẩm chất của

đội ngũ cán bộ đảng viên của Đảng tham gia vào quá trình lãnh đạo và quản lý doanh nghiệp.

Thứ hai, do tính chất đặc thù của công tác cán bộ Đảng chuyên trách trong các tổ chức cơ sở Đảng của loại hình doanh nghiệp này, chúng ta không thể xem như những cán bộ trong các lĩnh vực khác. Bởi vì, hiệu quả hoạt động kinh tế của mô hình cổ phần hóa phụ thuộc trước hết vào tính định hướng của chính trị. Muốn bảo đảm tính định hướng của chính trị trong kinh tế, phải bảo đảm định hướng chính trị trong đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý. Để làm được điều này, cần phải đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bảo đảm để cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng trước hết phải vững về bản lĩnh chính trị. Nếu chúng ta không xem đội ngũ này là đối tượng đặc thù để có chính sách trong tuyển chọn, đào tạo, bố trí sử dụng, chúng ta không thể tạo được nguồn cán bộ có chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển ổn định và bền vững nền kinh tế.

Thứ ba, Sức sống của các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp cổ phần hóa nói riêng là sức cạnh tranh và giá trị thương hiệu của những sản phẩm trên thương trường. Điều đó có nghĩa là cần phải trang bị cho họ một lượng tri thức đủ sức giải quyết những nhiệm vụ mà thực tiễn hoạt động của các doanh nghiệp đặt ra. Để thực hiện được công việc ấy, ngoài chuyên môn, cán bộ quản lý cần phải được thường xuyên cập nhật những vấn đề về chủ trương đường lối. Đặc biệt phải được tiếp nhận đầy đủ mọi nguồn thông tin nhất là các thông tin về kinh tế đối ngoại. Đảng phải có chính sách để bạt bổ nhiệm và bãi miễn cán bộ quản lý các doanh nghiệp theo chế độ định kỳ. Điều này giúp đội ngũ cán bộ quản lý thường xuyên tự hoàn thiện, bổ sung vốn sống và kinh nghiệm thực tiễn, giúp họ có điều kiện lãnh đạo quản lý có chất lượng. Đồng thời Nhà nước cũng cần mở rộng giao lưu hợp tác quốc tế trong lĩnh vực chuyển giao thông tin, đào tạo cán bộ, đưa cán bộ đi thực tập, thực tế nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý giúp họ mở rộng tầm hiểu biết những vấn đề có tính quốc tế.

(Xem tiếp trang 59)

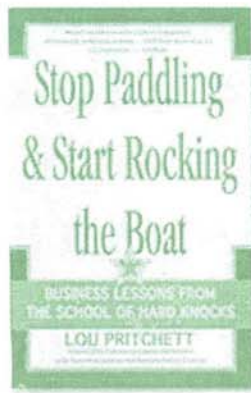
Úc, Trung Đông, Nam và Bắc Mỹ. Ông giảng dạy và trở thành một nhà giáo năng động. Ông diễn thuyết và được nhìn nhận là một trong những diễn giả được xếp hạng cao nhất trên thế giới. Ông viết sách và được nhiều người đọc noan nghênh. Nhiều sách báo và tạp chí, các doanh nhân thành đạt và danh tiếng đánh giá Pritchett là một nhà lãnh đạo hàng đầu trong việc lèo lái doanh nghiệp giữa bối cảnh thương mại toàn cầu không ngừng biến đổi nhanh chóng.

Với kinh nghiệm của một người dày dạn trên thương trường thế giới, Pritchett giải thích rằng trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày nay, việc đổi mới không còn là một lựa chọn tùy theo ý thích của doanh nhân, mà nó là một đòi hỏi bắt buộc, doanh nghiệp không đổi mới thì không thể sống sót!

Sang thế kỷ 21, Pritchett khảo sát ba tác nhân then chốt có ảnh hưởng to tát đối với khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp:

1. Môi trường tiếp thị toàn cầu đang thay đổi (the changing global marketing environment): Để cạnh tranh thắng lợi trong môi trường tiếp thị mới mẻ này các nhà cung cấp không phải chỉ thay đổi quan niệm cũ, tư duy cũ của họ về khách hàng, mà còn phải thay đổi cách tổ chức để phục vụ khách hàng.

2. Nhu cầu phải hợp tác vì lợi ích



khách hàng (the necessity of partnering): Điều thiết yếu là phải định hướng lại sự tập trung các nỗ lực của doanh nghiệp. Thay vì chỉ đơn giản sản xuất ra thành phẩm rồi đem bán cho khách hàng, ngày nay nhà sản xuất phải biết liên kết với khách hàng theo kiểu hợp tác cùng vì lợi ích của cả hai bên.

3. Nhân tố con người (the people factor): Doanh nghiệp phải nhận thức rằng cái gì là lợi thế cạnh tranh hàng đầu của mình. Đó là phải biết huấn luyện, nâng cao phẩm chất, bồi dưỡng lòng tận tụy của lực lượng lao động.

Năm tín điều cốt lõi của Lou Pritchett

1. Cái nhân tố then chốt giúp cho

một doanh nghiệp này vượt trội hơn hẳn những doanh nghiệp khác chính là khả năng sáng tạo và nuôi dưỡng bên bĩ tình yêu chân chính đối với nhà cung cấp, khách hàng, và nhân viên.

2. Hầu hết các doanh nghiệp mất cân đối, họ tập trung quan tâm cho sản phẩm tới 95% trong lúc chỉ dành cho khách hàng 5%.

3. Thay vì chỉ biết thỏa mãn theo nhu cầu của khách hàng, ngày nay doanh nghiệp muốn thành công lớn cần phải biết tìm hiểu để đáp ứng nhu cầu của khách hàng còn nhiều hơn cả lòng mong đợi của họ.

4. Mục tiêu của sự hợp tác giữa khách hàng và nhà cung cấp là tạo ra mối quan hệ hai bên đều có lợi.

5. Toàn bộ hệ thống doanh nghiệp sẽ bắt đầu chiết giảm được chi phí tổn kém khi nào lòng tin cây thay chỗ cho óc đa nghi.

Tại Mỹ và nhiều nước trên thế giới, sau khi tiếp cận và thực hành theo tư tưởng kinh doanh của Lou Pritchett, các doanh nghiệp lớn nhỏ, dù mới thành lập hay đã có bề dày lịch sử, đều nhìn nhận rằng ông đã giúp họ vượt qua những "sắt phạt" không khoan nhượng trong bối cảnh kinh tế toàn cầu đang thay đổi đến chóng mặt như hiện nay ■

(Tiếp theo trang 23)

Nâng cao chất lượng ...

Thứ tư, Để bảo đảm cho quá trình phát triển của đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác Đảng và cán bộ quản lý phù hợp với tính đặc thù của doanh nghiệp cổ phần hóa. Đảng cần áp dụng qui chế sát hạch định kỳ đối với đội ngũ này. Chúng ta chấp nhận có chính sách thỏa đáng, đồng thời cũng có quyền đòi hỏi các cán bộ phải nỗ lực phấn đấu. Ai không có đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu công việc cần mạnh dạn chuyển đổi họ sang lĩnh vực công tác khác. Không nên để lại trong các doanh nghiệp những người yếu về chuyên môn, kém về phẩm chất chính trị và hạn chế về năng lực quản lý điều hành. Bởi vì vấn đề này không phải chỉ thuần túy là vấn đề uy tín của Đảng. Xét về lâu dài, nó

còn là vấn đề sống còn đối với chế độ, đối với mô hình doanh nghiệp cổ phần hóa, đối với toàn bộ nền kinh tế.

Thứ năm, Phải xem công việc tuyển chọn đào tạo, bồi dưỡng và đổi mới công tác cán bộ là công việc thường xuyên, liên tục. Một mặt cần thường xuyên đổi mới và cập nhật kiến thức thông qua trường lớp, mặt khác cần có một cơ chế đủ mạnh để thu hút đội ngũ cán bộ tự học tự nghiên cứu, nhằm không ngừng thích ứng với nhu cầu phát triển ngày càng cao của nền kinh tế thị trường.

Nâng cao năng lực, trình độ không chỉ giúp đội ngũ cán bộ chủ chốt của các doanh nghiệp hoàn thành nhiệm vụ chính trị cụ thể, mà còn góp phần nâng cao uy tín đội ngũ cán bộ của Đảng trong điều kiện mới, góp phần thắng lợi vào việc triển khai thực hiện có hiệu quả chủ trương đường lối chính sách

của Đảng. Dĩ nhiên, để làm tốt công việc trên đây, đổi mới chính sách cán bộ đang là vấn đề còn nhiều điểm cần phải được xem xét. Chúng tôi cho rằng đã đến lúc Đảng cần phải có một đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp về công tác Đảng trong lĩnh vực quản lý kinh tế nói chung, chuyên nghiệp hóa trong các doanh nghiệp thực hiện cổ phần hóa nói riêng. Chúng ta chỉ có một đội ngũ cán bộ giỏi với điều kiện, trước hết chúng ta phải có một hệ thống chính sách tuyển chọn đào tạo đúng, bố trí sử dụng hợp lý, đãi ngộ thỏa đáng. Thông qua đó Đảng mới có cơ sở tìm ra những cán bộ thực sự có năng lực, bồi dưỡng để họ trở thành những cán bộ chuyên ngành giỏi - hạt nhân cho Đảng trong lĩnh vực lãnh đạo quản lý nền kinh tế. Nhân tố bảo đảm thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ■