

**BỘ QUỐC PHÒNG
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUÂN SỰ**



Nguyễn Văn Kiên

Phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân
đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần Quân đội
hiện nay

Chuyên ngành: Triết học

Mã số : 60 22 80

Luận văn thạc sĩ triết học

Người hướng dẫn khoa học: TS.Hà Nguyên Cát

Hà Nội - 2005

Các chữ viết tắt trong Luận văn

| Chữ viết đầy đủ | Chữ viết tắt |
|------------------------|---------------------|
| Cán bộ, chiến sĩ | CB, CS |
| Cán bộ hậu cần | CBHC |
| Chính trị Quốc gia | CTQG |
| Công tác hậu cần | CTHC |
| Hoạt động hậu cần | HĐHC |
| Nhà xuất bản | Nxb |
| Nhân tố chủ quan | NTCQ |
| Phẩm chất chính trị | PCCT |
| Phẩm chất đạo đức | PCĐĐ |

Mục lục

| | <i>Trang</i> |
|---|--------------|
| Mở đầu | 3 |
| Chương 1 Thực chất và đặc điểm phát huy vai trò Nhân tố chủ quan của Cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội | 7 |
| 1.1. Thực chất phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội | 7 |
| 1.2. Đặc điểm phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội | 27 |
| Chương 2 Tình hình và giải pháp cơ bản phát huy vai trò nhân tố chủ quan của Cán bộ hậu cần quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay | 49 |
| 2.1. Thực trạng và yêu cầu phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay | 49 |
| 2.2. Một số giải pháp cơ bản phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay | 72 |
| Kết luận | 95 |
| Danh mục tài liệu tham khảo | 97 |
| Phụ lục | 101 |

Mở đầu

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hoạt động hậu cần là một mặt công tác quân sự góp phần quan trọng tạo ra sức mạnh tổng hợp của Quân đội ta; là khâu nối liền giữa nền kinh tế đất nước với hoạt động của quân đội, bảo đảm các nhu cầu vật chất giúp cho quân đội có điều kiện hoàn thành các nhiệm vụ cả trong thời bình cũng như trong thời chiến.

Cán bộ hậu cần quân đội là người trực tiếp tổ chức thực hiện CTHC trong quân đội. Hiệu quả HĐHC phụ thuộc trực tiếp vào vai trò NTCQ của đội ngũ CBHC. Chính việc phát huy không ngừng vai trò NTCQ của CBHC mà ngành hậu cần quân đội đã khắc phục được khó khăn, phục vụ có hiệu quả hoạt động xây dựng và chiến đấu của bộ đội; góp phần vào sự trưởng thành chiến thắng của Quân đội ta hơn 60 năm qua. Yêu cầu nhiệm vụ xây dựng chiến đấu của quân đội càng cao thì nhiệm vụ bảo đảm hậu cần càng đa dạng, phức tạp đòi hỏi nỗ lực ngày càng lớn của đội ngũ CBHC.

Ngày nay, trước yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa; yêu cầu xây dựng quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ và từng bước hiện đại trong bối cảnh quốc tế và trong nước có những diễn biến phức tạp về kinh tế, chính trị, xã hội...; trong điều kiện nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa càng đòi hỏi cao vai trò NTCQ của CBHC, nhằm đem lại hiệu quả cao nhất trong HĐHC đáp ứng nhiệm vụ xây dựng và chiến đấu của Quân đội ta trong giai đoạn mới.

Đứng trước yêu cầu ấy, đa số CBHC quân đội đã tích cực vươn lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; có phẩm chất, năng lực công tác tốt. Tuy nhiên một số CBHC do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan chưa thực sự vừa “hồng” vừa “chuyên”; còn những bất cập về phẩm chất và năng lực, ý thức trách nhiệm và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Một số CBHC thoái hoá, biến chất, lợi dụng chức quyền tham ô tài sản quân đội, vun vén lợi ích cá nhân ảnh hưởng không tốt đến kết quả HĐHC và sức mạnh chiến đấu của quân đội. Đó là một thực tế bức xúc trong ngành hậu cần Quân đội ta hiện nay.

Chính vì vậy, vấn đề phát huy vai trò NTCQ của CBHC, làm cho CBHC đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ HDHC quân đội là vấn đề khách quan cấp thiết.

Vấn đề đặt ra cần làm rõ những cơ sở lý luận và thực tiễn phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HDHC quân đội; trên cơ sở đó đề xuất những giải pháp cơ bản, thiết thực nhằm phát huy vai trò NTCQ của CBHC quân đội, góp phần tích cực vào xây dựng ngành hậu cần quân đội nói riêng, sự nghiệp xây dựng và chiến đấu của quân đội nói chung.

2. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Nhân tố chủ quan là phạm trù triết học đã được các nhà triết học mácxít đề cập và giải quyết một cách khoa học khi bàn về biện chứng giữa cái khách quan và cái chủ quan. Dựa trên cơ sở đó, nhiều công trình khoa học trong và ngoài nước đã nghiên cứu và vận dụng vào giải quyết những vấn đề thực tiễn của cách mạng xã hội chủ nghĩa. ở Việt Nam tiêu biểu là các đề tài KX-07 “Con người Việt Nam – mục tiêu và động lực phát triển kinh tế – xã hội”, Giáo sư Phạm Minh Hạc (chủ nhiệm), Nxb KHXH, Hà Nội. 1994; Đề tài KX07-13 “Vấn đề phát huy và sử dụng đúng đắn vai trò động lực của con người trong sự phát triển kinh tế – xã hội”, Giáo sư Lê Hữu Tầng (chủ nhiệm), Nxb CTQG, Hà Nội 1996...

Trong Quân đội ta, nhiều đề tài nghiên cứu về con người, về NTCQ trong hoạt động quân sự, như: Đề tài cấp Bộ Quốc phòng “Tác động của những biến đổi kinh tế - xã hội đến nhận thức chính trị, tư tưởng của CB, CS quân đội và một số vấn đề đổi mới trong công tác tư tưởng, tổ chức của quân đội hiện nay”, Giáo sư Trần Xuân Trường (chủ nhiệm), Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 1996; Đề tài “Tích cực hoá nhân tố con người của đội ngũ sĩ quan trong xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay”, Luận án tiến sĩ khoa học quân sự của Nguyễn Văn Tài, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội 1998; Đề tài: “Phát huy NTCQ trong tự học của học viên đào tạo sĩ quan công binh hiện nay”, Luận văn thạc sĩ triết học của Đặng Quốc Cẩm, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội 2003; Đề tài “Nâng cao vai trò NTCQ trong sức mạnh chiến đấu của Quân đội ta hiện nay”, Luận văn thạc sĩ triết học của Nguyễn Phi Cẩn, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội 1996...

Trong lĩnh vực hậu cần quân đội có đề tài: “Phát huy nhân tố con người trong nhiệm vụ hậu cần quân đội” Luận văn thạc sĩ triết học của Lê Văn Chinh, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội 1999; Đề tài: “Vấn đề đạo đức cách mạng của người CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong điều kiện hiện nay”, Luận án Tiến sĩ Triết học của Hà Nguyễn Cát, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội 2000; Đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ chủ nhiệm hậu cần trung đoàn binh chủng hợp thành Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay”, Luận án Tiến sĩ lịch sử của Nguyễn Hồng Châu, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội 2003...

Các công trình trên đã đề cập và giải quyết khá sâu sắc những vấn đề phát huy nhân tố con người, NTCQ trong các lĩnh vực khác nhau trong thực tiễn xây dựng đất nước, xây dựng quân đội và là cơ sở lý luận quan trọng để tác giả nghiên cứu vấn đề “*Phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay*”.

3. Mục đích, nhiệm vụ của luận văn

* *Mục đích:*

Đề tài góp phần làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất giải pháp cơ bản phát huy vai trò NTCQ của CBHC quân đội hiện nay, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngành hậu cần trong tình hình mới.

* *Nhiệm vụ:*

+ Bước đầu làm sáng tỏ thực chất vấn đề phát huy vai trò NTCQ của CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong HĐHC Quân đội ta.

+ Đánh giá thực trạng, nêu lên yêu cầu mới và đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC Quân đội ta hiện nay.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

* *Cơ sở lý luận của luận văn là:* Quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng ta về con người. Trong đó trực tiếp nhất là lý luận về biện chứng giữa cái khách quan và cái chủ quan, lý luận về chiến tranh quân đội của chủ nghĩa Mác - Lênin, các quan điểm của Hồ Chí Minh và của Đảng ta về hậu cần quân đội.

* *Cơ sở thực tiễn của luận văn là:* Tình hình thực tế phát huy vai trò NTCQ của CBHC ở các đơn vị; các báo cáo tổng kết về công tác cán bộ, tình hình phẩm chất, năng lực của đội ngũ CBHC của Tổng cục Hậu cần; số liệu điều tra, khảo sát thực tế của tác giả về vấn đề phát huy vai trò NTCQ của CBHC ở một số cơ quan, đơn vị, nhà trường quân đội.

* *Phương pháp nghiên cứu của đề tài:* Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, đề tài sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học là: Hệ thống và cấu trúc; lôgic và lịch sử; phân tích và tổng hợp; trừu tượng và cụ thể; khái quát hoá và điều tra xã hội học.

5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

- Góp phần làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn phát huy vai trò NTCQ của CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong HĐHC quân đội hiện nay.

- Đề tài có ý nghĩa thiết thực trong xây dựng đội ngũ CBHC và ngành hậu cần quân đội, đáp ứng yêu cầu xây dựng và chiến đấu của quân đội trong giai đoạn mới.

6. Kết cấu của luận văn

Luận văn gồm: Mở đầu, hai chương (4 tiết), kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

Thực chất và đặc điểm phát huy vai trò Nhân tố chủ quan của Cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội.

1.1. Thực chất phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội

1.1.1. Nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam và vai trò của nó trong hoạt động hậu cần quân đội

** Hoạt động hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam*

Quân đội nhân dân Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập, tổ chức xây dựng và rèn luyện. Hơn 60 năm qua dưới sự lãnh đạo sáng suốt và tài tình của Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh, cùng với sự đùm bọc của nhân dân, Quân đội ta không ngừng trưởng thành và lớn mạnh. Thực tiễn lịch sử đã chứng tỏ Quân đội ta là một quân đội bách chiến bách thắng, làm nòng cốt cho toàn dân đánh thắng hai tên đế quốc là Pháp và Mỹ. Ngày nay, Quân đội ta vẫn xứng đáng là công cụ bạo lực sắc bén của Đảng, Nhà nước và nhân dân, bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Cũng như mọi quân đội khác, khả năng thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ của Quân đội nhân dân Việt Nam là sức mạnh chiến đấu của nó. Sức mạnh chiến đấu của QĐND Việt Nam, một mặt được cấu thành từ các yếu tố vật chất và tinh thần, bao gồm: Quân số, tổ chức biên chế; trạng thái tinh thần và kỷ luật, trình độ huấn luyện và thể lực bộ đội; bản lĩnh và tài nghệ của đội ngũ chỉ huy; khoa học và nghệ thuật quân sự... Mặt khác sức mạnh chiến đấu của quân đội còn là sản phẩm tổng hợp của các mặt hoạt động, trước hết là các hoạt động cơ bản, như: Hoạt động công tác đảng, công tác chính trị; công tác tham mưu; công tác tác kỹ thuật; CTHC. Mỗi mặt hoạt động có tính độc lập tương đối, có vai trò vị trí khác nhau song chúng luôn tác động trong thể thống nhất biện chứng, làm điều kiện, tiền đề cho nhau, tạo thành sức mạnh chiến đấu của quân đội.

Hậu cần là một mặt cơ bản của công tác quân sự, gồm tổng thể những hoạt động bảo đảm vật chất, sinh hoạt, quân y, vận tải... cho lực lượng vũ trang thực hiện nhiệm vụ [40, tr.235]. Trong Quân đội nhân dân Việt Nam trước đây gọi là hoạt động “cung cấp”, từ đầu năm 1955 gọi là hậu cần. *HĐHC là hoạt động của CB, CS trong quân đội mà nòng cốt là CB, CS hậu cần nhằm thực hiện các nhiệm vụ hậu cần đặt ra.*

Hoạt động hậu cần có những đặc điểm cơ bản sau:

Một là, HĐHC là một mặt cơ bản của hoạt động quân sự, có sự thống nhất hữu cơ giữa tính chất quân sự, tính chất chính trị, tính chất kinh tế – tài chính, tính chất khoa học và kỹ thuật [2, tr.10].

Tính chính trị của HĐHC quân đội thể hiện ở chỗ toàn bộ HĐHC hướng tới phục vụ đầy đủ các nhu cầu vật chất cho sinh hoạt và chiến đấu của quân đội, giúp cho quân đội có đủ điều kiện chiến đấu và chiến thắng. Tính chính trị của HĐHC còn thể hiện ở chỗ HĐHC đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp của tổ chức đảng các cấp trong quân đội nhằm bảo đảm cho HĐHC đúng phương hướng chính trị, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Tính chất quân sự của HĐHC thể hiện ở chỗ mọi HĐHC đều hướng tới thực hiện các nhiệm vụ quân sự, bảo đảm đầy đủ các nhu cầu vật chất cho hoạt động quân sự, bao gồm các hoạt động huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu, chiến đấu... Mặt khác, HĐHC diễn ra trong môi trường quân sự, bị chi phối bởi hoạt động quân sự cả về mục đích và tính chất hoạt động của nó. Trong môi trường quân sự, HĐHC mang đầy đủ đặc trưng của hoạt động quân sự như diễn ra trong những điều kiện khó khăn phức tạp, với những tình huống diễn biến mau lẹ, phải đối mặt với âm mưu thủ đoạn của kẻ thù, tính tổ chức, tính kỷ luật nghiêm ngặt... Hơn nữa, bản thân HĐHC cũng là hoạt động quân sự. Vì để hoàn thành nhiệm vụ của mình, nhất là trong chiến đấu, các đơn vị hậu cần không chỉ thuần túy làm nhiệm vụ bảo đảm mà các đơn vị đó vừa làm nhiệm vụ bảo đảm, vừa phải tổ chức bảo vệ lực lượng phương tiện hậu cần của mình khỏi sự tấn công tiêu diệt của đối phương; đồng thời sẵn sàng chiến đấu khi cần thiết.

Tính chất kinh tế - tài chính của HĐHC thể hiện ở chỗ toàn bộ HĐHC quân đội là khâu nối liền nền kinh tế đất nước, hậu phương với tiền tuyến, với lực

lượng vũ trang” [39, tr.17]. HĐHC là hoạt động quản lý, khai thác, sử dụng các nguồn lực kinh tế phục vụ cho hoạt động quân sự và chiến tranh. HĐHC, do đó vừa tuân thủ các qui luật, nguyên tắc của hoạt động quân sự, nhất là các qui luật chiến tranh, vừa bị chi phối bởi các qui luật kinh tế, như qui luật cung cầu, qui luật giá trị... Tuy nhiên tính chất kinh tế của HĐHC khác về căn bản với hoạt động của các ngành kinh tế trong nền kinh tế quốc dân. Nếu như các ngành kinh tế đặt lợi nhuận, hiệu quả kinh tế lên hàng đầu thì HĐHC lại đặt hiệu quả chính trị – xã hội lên hàng đầu. Mục đích của HĐHC là phục vụ cho quân đội chiến đấu và chiến thắng.

Tính chất khoa học - kỹ thuật của HĐHC thể hiện ở chỗ tất cả mọi HĐHC như: quân nhu, xăng dầu, vận tải, quân y... đều là hoạt động khoa học kỹ thuật, đòi hỏi cao về trình độ khoa học kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ của CB, CS, nhân viên ngành hậu cần.

Hai là, HĐHC là hoạt động phục vụ. HĐHC là hoạt động quân sự nhưng chức năng cơ bản của nó không phải là chiến đấu mà là bảo đảm các nhu cầu vật chất cho sinh hoạt và chiến đấu của bộ đội. HĐHC trực tiếp bảo đảm các nhu cầu ăn, mặc, ở, y tế, cơ động... của bộ đội, đảm nhiệm chuyên chở vũ khí đạn dược theo yêu cầu của các ngành khác và của người chỉ huy quân sự. Nhiệm vụ chính của HĐHC là “phụng sự đại đa số bộ đội” [19, tr.296].

Ba là, HĐHC có sự kết hợp chặt chẽ giữa bảo đảm hậu cần của nhà nước với hậu cần quân đội, kết hợp giữa hậu cần quân đội với hậu cần nhân dân, hậu cần Trung ương với hậu cần địa phương, hậu cần cơ động với hậu cần tại chỗ.

Sức mạnh bảo đảm hậu cần là sức mạnh tổng hợp. Nguồn lực cơ bản để bảo đảm hậu cần là nhà nước và nhân dân. Nhà nước bảo đảm ngân sách cho toàn bộ các hoạt động xây dựng quân đội, củng cố quốc phòng, bảo vệ Tổ quốc. Nhân dân vừa cung cấp nguồn nhân lực vừa cung cấp các nguồn vật chất, trang bị cho HĐHC quân đội.

Sự kết hợp các phương thức, các lực lượng bảo đảm hậu cần đã giúp cho ngành hậu cần quân đội khắc phục được sự khó khăn thiếu thốn về nguồn bảo đảm, về lực lượng, phương tiện vận chuyển, cấp phát... hoàn thành được nhiệm vụ phục vụ bộ đội chiến đấu và chiến thắng. Hiện nay và trong tương lai việc phát

huy sức mạnh tổng hợp vẫn là phương châm chiến lược để ngành hậu cần quân đội có thể hoàn thành tốt chức năng, vai trò và nhiệm vụ của mình.

Bốn là, chủ thể của HĐHC là CB, CS trong quân đội, trong đó CB, CS hậu cần đóng vai trò nòng cốt.

Nội dung cơ bản của HĐHC gồm:

Tổ chức bảo đảm hậu cần cho quân đội thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ trong mọi tình huống, đồng thời chi viện và bảo đảm một số mặt hậu cần cho các lực lượng vũ trang nhân dân theo yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Tổ chức sản xuất, tạo nguồn bảo đảm hậu cần cho quân đội, đồng thời góp phần tích cực vào xây dựng phát triển kinh tế đất nước.

Tổ chức quản lý CTHC theo đúng các quy định của Nhà nước và quân đội, nâng cao năng suất, chất lượng hiệu quả CTHC.

Tổ chức xây dựng ngành hậu cần quân đội và các cơ quan đơn vị hậu cần toàn quân vững mạnh theo hướng chính qui, tinh nhuệ, từng bước hiện đại [2, tr.6-7].

Vị trí vai trò của HĐHC:

Hoạt động hậu cần đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo nên sức mạnh chiến đấu của quân đội. Nói về vai trò của HĐHC, V.I.Lênin chỉ rõ: “muốn có một đội quân kiên cường, vững mạnh thì trước hết phải tổ chức thật vững chắc công tác lương thực” [12, tr.423]. Hồ Chí Minh cũng khẳng định: “Về quân sự, quân nhu và lương thực rất quan trọng. Có binh hùng tướng giỏi nhưng thiếu quân nhu, lương thực thì không thể thắng trận được” [20, tr.261 - 262]. Điều đó xuất phát từ nhu cầu đầu tiên tất yếu là con người phải sống đã rồi mới tạo ra lịch sử. CB, CS trong quân đội cần phải được đáp ứng, thoả mãn các nhu cầu về ăn, mặc, ở... và được trang bị các loại vũ khí, đạn dược... họ mới có khả năng thực hiện các nhiệm vụ quân sự.

Lịch sử xây dựng và chiến đấu của Quân đội ta đã chứng tỏ vai trò của HĐHC trong các hoạt động quân sự có ý nghĩa hết sức quan trọng, đôi khi là sự quyết định đến thắng lợi hay thất bại của trận đánh, của chiến dịch, thậm chí của cả cuộc chiến tranh [39, tr.57].

Thực tế chiến đấu cho thấy, mở chiến dịch ở đâu, thời gian nào, sử dụng lực lượng như thế nào, đều phải tính đến khả năng bảo đảm hậu cần. Yếu tố bảo đảm hậu cần là một “dữ liệu” quan trọng để người chỉ huy hạ quyết tâm của chiến dịch, hay trận đánh. Chúng ta thắng đế quốc Pháp và Mỹ có nhiều yếu tố. Một trong những yếu tố ấy là ta đã thắng địch trong HĐHC.

Trong điều kiện mới, trang bị kỹ thuật của Quân đội ta ngày càng hiện đại, qui mô chiến đấu tăng lên, tác chiến hợp đồng quân binh chủng trở nên phổ biến, không gian chiến tranh rộng, tính ác liệt ngày càng tăng, yêu cầu vật chất kỹ thuật càng cao, thì HĐHC càng có vị trí quan trọng hơn.

** Cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam*

Cán bộ, hiểu theo nghĩa chung nhất là người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước. Đó là những người làm công tác, có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người thường”[41, tr.109].

Cán bộ hậu cần quân đội là một bộ phận cán bộ của Đảng và Nhà nước hoạt động trong lĩnh vực hậu cần quân đội, bao gồm những cán bộ được lựa chọn, đào tạo và giao nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ huy, quản lý các mặt hoạt động khác nhau của CTHC, là lực lượng nòng cốt thực hiện thắng lợi các nội dung nhiệm vụ của CTHC. Đó là những cán bộ quân đội trực tiếp lãnh đạo, chỉ huy, quản lý và tiến hành CTHC ở các cơ quan, đơn vị trong toàn quân.

Khái niệm CBHC quân đội bao quát toàn bộ các sĩ quan hậu cần, một bộ phận quân nhân chuyên nghiệp, viên chức quốc phòng và hạ sĩ quan đảm nhiệm chức vụ sĩ quan hoạt động trong lĩnh vực hậu cần quân đội.

Cán bộ hậu cần hiện nay chủ yếu được đào tạo từ Học viện hậu cần với các bậc học từ trung cấp kỹ thuật hậu cần đến tiến sĩ khoa học hậu cần. Bên cạnh đó, CBHC còn được đào tạo từ các trường khác trong và ngoài quân đội, như: Đại học Tài chính kế toán, Đại học Bách khoa, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Xây dựng...

Đặc trưng của CBHC thể hiện ở chức năng của họ là lãnh đạo, chỉ huy, quản lý mọi mặt CTHC phục vụ cho hoạt động quân sự. Đặc trưng đó được thể hiện trên những đặc điểm cơ bản sau:

Một là, CBHC là những cán bộ quân đội hoạt động trên lĩnh vực hậu cần quân đội, là người trực tiếp tổ chức, hướng dẫn và thực hiện các nhiệm vụ CTHC.

Hai là, CBHC vừa là cán bộ quân sự, vừa là cán bộ kinh tế, vừa là cán bộ khoa học kỹ thuật, đồng thời là cán bộ chuyên môn nghiệp vụ. Trong đó tính chất chuyên môn nghiệp vụ là nổi bật nhất.

Ba là, CBHC là cán bộ phục vụ. Hoạt động của CBHC rất đa dạng phong phú song đều hướng tới phục vụ bộ đội sinh hoạt và công tác.

Bốn là, CBHC là người trực tiếp quản lý, khai thác và sử dụng các nguồn vật tư, ngân sách của Nhà nước và quân đội phục vụ cho hoạt động xây dựng và chiến đấu của quân đội.

** Nhân tố chủ quan của CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong HĐHC quân đội*

Lịch sử loài người là lịch sử chinh phục thế giới khách quan – lịch sử làm biến đổi thế giới khách quan bằng thực tiễn. Trong thực tiễn, bằng khả năng của mình con người sử dụng những lực lượng, phương tiện cần thiết tác động làm biến đổi tự nhiên, xã hội theo nhu cầu bản thân. Hoạt động thực tiễn, do đó bao gồm hai mặt: mặt chủ quan và mặt khách quan. Thuộc về cái chủ quan bao gồm nhận thức, tình cảm, động cơ, ý chí, phẩm chất và năng lực của chủ thể được sử dụng trong thực tiễn cải tạo hiện thực. Thuộc về cái khách quan bao gồm toàn bộ những lực lượng, phương tiện; những điều kiện, hoàn cảnh khách quan; những đối tượng mà con người hướng tới nhận thức và cải tạo. Những yếu tố thuộc về chủ quan của chủ thể trong hoạt động được hiểu là *nhân tố chủ quan*. NTCQ theo đó là một mặt của hoạt động; là cái được hình thành và biểu hiện trong hoạt động; đồng thời là cái có quan hệ biện chứng với điều kiện khách quan.

Theo quan điểm mácxít, NTCQ là sự phản ánh điều kiện khách quan trong đó con người hoạt động và chịu sự quy định của điều kiện khách quan. Nhưng NTCQ lại có vai trò to lớn tác động trở lại, cải tạo điều kiện khách quan thông qua thực tiễn. NTCQ là hiện thân sức mạnh của con người trong hoạt động.

Với tính cách là một mặt của hoạt động, NTCQ được hiểu là toàn bộ sự hoạt động của con người so với thế giới khách quan [32, tr.208]. Nó thể hiện rõ vai trò của mình khi có sự gắn kết hoạt động tinh thần và hoạt động thực tiễn

của chủ thể thành một thể thống nhất phù hợp với những yêu cầu của hiện thực khách quan. Chính nhờ sức mạnh thực tiễn và năng lực tinh thần và sự thống nhất của hai mặt đó mà NTCQ có một sức mạnh đặc biệt - có khả năng cải tạo thế giới hiện thực.

Như vậy, NTCQ là toàn bộ những yếu tố thuộc về chủ quan của chủ thể được huy động vào các hoạt động nhằm đạt được các mục đích mà chủ thể đặt ra trên cơ sở những điều kiện khách quan nhất định.

Từ quan niệm trên về NTCQ của con người trong hoạt động, vận dụng vào thực tiễn hậu cần quân đội, có thể quan niệm *NTCQ của CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong HĐHC quân đội là toàn bộ các yếu tố thuộc về chủ quan, trước hết là nhận thức, tình cảm, động cơ, ý chí, phẩm chất và năng lực của CBHC được huy động vào hoạt động của họ nhằm giải quyết các nhiệm vụ hậu cần đặt ra trên cơ sở những điều kiện khách quan nhất định.*

Nhân tố chủ quan của CBHC là mặt chủ động trong HĐHC của họ. Trong HĐHC, CBHC sử dụng các lực lượng, phương tiện cần thiết để thực hiện nhiệm vụ. Khởi nguồn của hoạt động đó là NTCQ của CBHC. Hay nói cách khác NTCQ của CBHC là nhân tố hoạt động, nó thâm nhập vào các lực lượng, phương tiện; nó thúc đẩy, định hướng, chỉ đạo mọi hoạt động của CBHC tạo thành sức mạnh giúp họ thực hiện nhiệm vụ, chức trách được giao.

Từ định nghĩa khái niệm NTCQ của CBHC ta thấy cấu trúc NTCQ của CBHC bao gồm các yếu tố: *Nhận thức, tình cảm, động cơ, ý chí, PCCT, đạo đức, năng lực.* Những yếu tố này hình thành và biểu hiện ra trong quá trình CBHC thực hiện nhiệm vụ hậu cần được giao.

Nhận thức là quá trình phản ánh hiện thực khách quan bởi con người, là quá trình tạo thành tri thức trong bộ óc con người về hiện thực khách quan. Đó là yếu tố đầu tiên tham gia vào quá trình CBHC thực hiện nhiệm vụ, làm cho hoạt động của CBHC là hoạt động tự giác, tức là hoạt động dựa trên việc ý thức được ý nghĩa, phương thức, phương tiện, mục đích và kết quả hoạt động. Mặt khác để hoạt động có hiệu quả, CBHC phải có năng lực đánh giá phân tích tình hình nhiệm vụ, phát hiện những thuận lợi, khó khăn, những vấn đề bản chất cốt lõi

nhất, những qui luật chi phối ảnh hưởng... Đó là quá trình CBHC nhận thức điều kiện khách quan. Quá trình này càng sâu sắc thì HĐHC của CBHC càng đạt hiệu quả cao.

Tình cảm là một hình thức phản ánh hiện thực khách quan vào trong não người qua các trải nghiệm đối với sự vật, hiện tượng khách quan liên quan đến thoả mãn nhu cầu của bản thân [33, tr.203]. Tình cảm là một yếu tố cơ bản của NTCQ tham gia vào hoạt động của CBHC. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, CBHC bao giờ cũng có những trạng thái tình cảm nhất định biểu hiện thành sự yêu thích, hứng thú, say mê hay chán nản đối với hoạt động mà mình đang tiến hành. Do vậy, tình cảm tuy không trực tiếp tham gia giải quyết các nhiệm vụ nhưng lại có tác dụng rất lớn đến thành công hay thất bại của việc thực hiện nhiệm vụ đó. Thực tế cho thấy hoạt động của con người thường đạt hiệu quả cao khi có sự say mê, hứng thú; và ngược lại, hoạt động của con người trở thành gánh nặng, rời rạc, kém hiệu quả khi họ không yêu thích, chán ghét công việc của mình.

Trong NTCQ của CBHC tình cảm biểu hiện trực tiếp ở thái độ của họ đối với nhiệm vụ. Thái độ này có quan hệ chặt chẽ và được nảy sinh, nuôi dưỡng từ tình cảm của CBHC với đồng chí, đồng đội, với quân đội, với nhân dân và Tổ quốc. Nó có thể củng cố phát triển hoặc làm triệt tiêu động cơ, ý chí quyết tâm của CBHC trong HĐHC quân đội.

Động cơ là những cái được con người phản ánh và trở thành lực lượng thúc đẩy bên trong, định hướng hoạt động của con người vào những đối tượng nhất định nhằm thoả mãn những nhu cầu nhất định. Động cơ là một yếu tố quan trọng trong hoạt động của CBHC. Động cơ không chỉ tác động đến kết quả hoạt động mà còn phản ánh bộ mặt đạo đức của CBHC. Đó là cái có tác dụng chi phối thúc đẩy [41, tr.345] CBHC suy nghĩ và hành động. Động cơ trong sáng, bền vững, mạnh mẽ bao giờ cũng thúc đẩy CBHC hoạt động theo chiều hướng tích cực và đạt hiệu quả tốt. Đó là động cơ xuất phát từ mục đích phục vụ bộ đội, giúp bộ đội có đầy đủ điều kiện vật chất để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Ngược lại động cơ vụ lợi, ích kỷ vì lợi ích cá nhân thường đưa lại hậu quả xấu đối với quân đội và xã hội.

Động cơ bao giờ cũng gắn với nhu cầu, là sự phản ánh, sự thể hiện nhu cầu [33, tr.253] của CBHC. Nhu cầu của CBHC là một hệ thống bao gồm nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần. Hệ nhu cầu này hình thành và phát triển phụ thuộc vào điều kiện sinh hoạt vật chất, tinh thần, môi trường, trình độ phát triển xã hội, truyền thống, thói quen và sự định hướng, giáo dục nhu cầu của quân đội và xã hội đối với CBHC.

Động cơ của CBHC dù tồn tại dưới hình thức nào cũng đều mang ý nghĩa cá nhân, xã hội nhất định. ở CBHC, những động cơ mang ý nghĩa xã hội lớn như lý tưởng, niềm tin, lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, tình yêu bộ đội, tinh thần phục vụ thường mang tính ổn định bền vững và giữ vai trò chi phối các hoạt động cụ thể của họ. Những động cơ này được biểu hiện thông qua lối sống, lễ sống, phản ánh bộ mặt nhân cách của CBHC và hiện diện ở quan điểm phục vụ, ở tinh thần “như là người mẹ, người chị của bộ đội”, “yêu xe như con quý xăng như máu”, “luong y kiêm từ mẫu”... Động cơ đó có tác dụng trực tiếp thúc đẩy CBHC vượt mọi khó khăn, thử thách để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Một yếu tố vừa đặc trưng cho năng lực tinh thần vừa thể hiện sức mạnh thực tiễn của CBHC là ý chí hành động của họ. ý chí là một quá trình tâm lý tự điều chỉnh hành vi, huy động mọi sức lực của mình để khắc phục mọi khó khăn trở ngại nhằm đạt tới mục đích đã định [33, tr.226 – 227] . ý chí của CBHC là một quá trình tâm lý cần thiết đảm bảo cho mọi HĐHC diễn ra và đạt được thắng lợi. Nó biểu thị sức mạnh, quyết tâm của CBHC trong thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, ý chí là một thành tố không thể thiếu được có vai trò vô cùng quan trọng trong hoạt động của CBHC. Nói về vai trò, sức mạnh của ý chí, Hồ Chí Minh viết: “không có việc gì khó, chỉ sợ lòng không bền...” [24, tr.95]. Càng những nhiệm vụ khó khăn gian khổ, nguy hiểm đòi hỏi sự nỗ lực, sức chịu đựng và sức mạnh con người càng cần đến vai trò của ý chí.

Hoạt động của CBHC là hoạt động quân sự mang tính chất căng thẳng, ác liệt, gian khổ, chịu nhiều sức ép tâm lý đòi hỏi cao phẩm chất ý chí. Mặt khác, CBHC là người được giao quyền quản lý, khai thác, sử dụng nguồn ngân sách của Nhà nước để phục vụ bộ đội, nếu không có ý chí vững vàng vượt qua sự cám dỗ vật chất, họ rất khó tránh khỏi sa ngã, tha hoá biến chất dẫn đến tham ô, tham

những. ý chí làm cho những mục đích đặt ra được thực hiện đến cùng, có tác dụng củng cố, tăng sức mạnh cho động cơ thúc đẩy CBHC hoạt động. Tuy nhiên chỉ có ý chí được hình thành trên cơ sở nhận thức, tình cảm đúng đắn mới đem lại tác dụng tích cực trong hoạt động thực tiễn của CBHC.

Ý chí vững vàng của CBHC được biểu hiện ở khả năng chịu đựng mọi khó khăn nguy hiểm, thử thách, ở sự ổn định về bản lĩnh, tâm lý, lòng tin; ở quyết tâm thực hiện nhiệm vụ, tinh thần dũng cảm, mưu trí, sáng tạo và sự bình tĩnh, tự tin xử lý các tình huống phức tạp trong HĐHC. Trong chiến đấu chỉ có trên cơ sở phẩm chất ý chí cao, bền vững tạo nên sự bình tĩnh, mưu trí, sáng tạo, sức chịu đựng bền bỉ, dẻo dai, không sợ hiểm nguy thì CBHC mới có khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

Ý chí hình thành phụ thuộc nhiều yếu tố, trong đó yếu tố xã hội đóng vai trò chủ đạo. Ý chí chủ yếu được hình thành thông qua hoạt động thực tiễn, thông qua rèn luyện bền bỉ hàng ngày, qua việc tích lũy tri thức, kinh nghiệm và nâng cao năng lực thực tiễn.

Trong hệ thống các nhân tố tạo nên sức mạnh tinh thần của CBHC thì PCCT, đạo đức đóng vai trò quan trọng nhất. Bởi vì nền tảng hình thành nên NTCQ của CBHC là sức mạnh bản chất người của họ. Sức mạnh này tồn tại dưới dạng hệ thống các phẩm chất và năng lực. Trong hệ thống những phẩm chất thì PCCT, đạo đức đóng vai trò cơ bản nhất. PCCT, đạo đức là cơ sở, là “gốc” tạo nên giá trị nhân cách, được thể hiện ra ở quan điểm sống, lối sống, lễ sống và có tác dụng phổ quát nhất đối với mọi hoạt động của con người nói chung và CBHC nói riêng.

Phẩm chất chính trị của CBHC biểu hiện tập trung ở lòng trung thành tuyệt đối với Đảng, với Tổ quốc XHCN, với nhân dân, trung thành tuyệt đối với những nguyên tắc cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; ở bản lĩnh chính trị vững vàng, khả năng nhạy bén, sắc sảo trong việc nhận thức đánh giá và giải quyết những vấn đề chính trị phức tạp nảy sinh, phát hiện, đấu tranh chống những quan điểm, thái độ chính trị lệch lạc, phản động. PCCT của người CBHC biểu hiện cao nhất ở sự cống hiến, hy sinh vì lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân, tận tâm, tận lực hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao trong mọi tình huống.

Cùng với PCCT, PCĐĐ là một yếu tố nền tảng của NTCQ, đồng thời là yếu tố cốt lõi của nhân cách, góp phần tạo nên phẩm giá của người CBHC. Trong nhân cách người CBHC – cũng như của mọi cán bộ cách mạng, đạo đức được Hồ Chí Minh và Đảng ta coi là “gốc”, là “nền tảng”, “cũng như sông phải có nguồn mới có nước. Không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” [21, tr.252 – 253].

Phẩm chất đạo đức của CBHC là sự thống nhất hữu cơ giữa PCĐĐ chung của người cán bộ cách mạng, PCĐĐ của người cán bộ quân đội và PCĐĐ riêng của CBHC do yêu cầu nhiệm vụ hậu cần qui định. Đó là: tinh thần hết lòng hết sức phụng sự lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của quân đội, trung với nước, hiếu với dân, nhiệm vụ nào cũng hoàn thành; “Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”;... tinh thần tận tụy, tận tâm, tận lực phục vụ bộ đội, “như người mẹ, người chị”, “Lương y kiêm từ mẫu”, “yêu xe như con, quý xăng như máu”, có kỷ luật nghiệp vụ nghiêm ngặt.

Phẩm chất chính trị, đạo đức đóng vai trò là yếu tố nền tảng của nhân cách, là cốt lõi và là thực chất của NTCQ. Điều này thể hiện không chỉ ở chỗ nó tạo nên phẩm giá của người CBHC mà những phẩm chất ấy còn là cái tạo nên động lực bên trong thúc đẩy CBHC hoạt động vì lợi ích chung của cách mạng, Tổ quốc và nhân dân. Nó định hướng, qui định thái độ, lễ sống và toàn bộ hoạt động của người CBHC; hướng đích cho tài năng và là động lực thúc đẩy sự phát triển tài năng của CBHC.

Bên cạnh những phẩm chất tinh thần cần thiết thì năng lực thực tiễn là một yếu tố cơ bản tạo nên giá trị nhân cách, uy tín xã hội và sức mạnh NTCQ của người CBHC.

Năng lực của CBHC là tổng hợp những phẩm chất tâm lý và sinh lý đáp ứng yêu cầu của HĐHC nhất định, bảo đảm cho hoạt động ấy diễn ra nhanh chóng, thành thạo và đạt kết quả cao.

Trong HĐHC, CBHC phải huy động những khả năng tâm – sinh lý cần thiết tạo thành sức mạnh vật chất để giải quyết nhiệm vụ đặt ra. Tổng hợp những khả năng tâm, sinh lý ấy chính là năng lực.

Năng lực của CBHC luôn gắn với hoạt động và biểu hiện ra trong hoạt động. Tuy nhiên, năng lực của CBHC còn tồn tại dưới dạng những khả năng, hay còn gọi là “năng lực tiềm tàng”. Những năng lực tiềm tàng này thường tồn tại dưới hình thức các phẩm chất nhân cách, hệ thống tri thức khoa học, kinh nghiệm hành động, kỹ năng, kỹ xảo... Năng lực tiềm tàng được huy động vào hoạt động trở thành năng lực thực tế, thông qua năng lực thực tế mà năng lực tiềm tàng biểu hiện vai trò của mình trong hoạt động.

Năng lực của CBHC biểu hiện ở hiệu suất và chất lượng hoạt động của CBHC, là cái đặc trưng cho sức mạnh thực tiễn của họ. Do đó năng lực là yếu tố biểu hiện trực tiếp vai trò NTCQ của CBHC trong hoạt động.

Năng lực của CBHC bao gồm cả năng lực chung và năng lực riêng, năng lực tái tạo và năng lực sáng tạo, năng lực nhận thức và năng lực hành động. Tổng hợp những năng lực này tạo nên khả năng hoạt động thực tiễn của họ.

NTCQ của CBHC suy cho cùng là sự phản ánh điều kiện khách quan của HĐHC, do điều kiện khách quan qui định, và là sự đáp ứng những yêu cầu khách quan của hoạt động đó. C.Mác viết: “Nhân loại bao giờ cũng đặt ra cho mình những nhiệm vụ mà nó có thể giải quyết được vì khi xét kỹ hơn, bao giờ người ta cũng thấy rằng, bản thân nhiệm vụ ấy chỉ nảy sinh khi những điều kiện vật chất để giải quyết các nhiệm vụ đó đã có rồi, hay ít ra cũng đang ở trong quá trình hình thành” [14, tr.16].

Điều kiện khách quan của HĐHC gắn với từng chủ thể hoạt động (CBHC) là toàn bộ những nhiệm vụ, hoàn cảnh khách quan, qui luật khách quan và xu hướng khách quan của HĐHC, hợp thành một hoàn cảnh cụ thể qui định nội dung, phương thức hoạt động của chủ thể hậu cần.

Như vậy, NTCQ của CBHC là sự phản ánh và là sự đáp ứng với yêu cầu, đặc điểm tình hình nhiệm vụ hậu cần. Nó là một thể thống nhất gồm nhiều yếu tố tạo thành như: Nhận thức, tình cảm, ý chí, động cơ, PCCT, đạo đức và năng lực. Các yếu tố trên có quan hệ biện chứng tác động ảnh hưởng, chi phối lẫn nhau tạo nên khả năng thực hiện nhiệm vụ của CBHC. Trong đó, phẩm chất và năng lực là yếu tố cơ bản nhất quyết định đến chất lượng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách của CBHC.

** Vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội.*

HĐHC là một dạng thực tiễn đặc thù, bao gồm hai mặt có quan hệ biện chứng với nhau là điều kiện khách quan và NTCQ. Trong đó NTCQ là sự phản ánh điều kiện khách quan, và được hiểu là toàn bộ hoạt động của chủ thể hậu cần (CBHC) phân biệt với sự vận động, hoạt động bên ngoài CBHC – với tính cách là chủ thể đang hoạt động.

Theo quan điểm của chủ nghĩa duy vật biện chứng, NTCQ do điều kiện khách quan qui định và toàn bộ hoạt động của con người phải dựa trên điều kiện khách quan đó. Song NTCQ không chỉ là sự phản ánh mà quan trọng hơn nó là mặt hoạt động, là nhân tố sáng tạo của bản thân con người hướng tới cải tạo điều kiện khách quan bằng thực tiễn. V.I.Lênin viết : “ý thức con người không phải chỉ phản ánh thế giới khách quan, mà còn tạo ra thế giới khách quan”. [11, tr.228]. Vai trò NTCQ, do đó là khái niệm phản ánh tác động của con người đối với thế giới khách quan đưa lại nhưng kết quả nhất định; phản ánh vị trí, chức năng, tác dụng của con người trong thực tiễn.

Từ quan niệm về NTCQ và vai trò NTCQ của con người trong hoạt động như trên, có thể hiểu: *Vai trò NTCQ của CBHC là khái niệm dùng để chỉ chức năng, tác dụng và sức mạnh của NTCQ của CBHC trong mối quan hệ chặt chẽ với điều kiện khách quan thông qua hoạt động của họ nhằm giải quyết các nhiệm vụ hậu cần đặt ra.*

Nhân tố chủ quan của con người nói chung, của CBHC quân đội nói riêng là cái bị qui định bởi điều kiện khách quan, song nó không phải là cái bị động mà là nhân tố chủ động, tác động tích cực trở lại điều kiện khách quan, biến khả năng khách quan thành hiện thực.

Cũng như hoạt động của con người nói chung, hoạt động của CBHC luôn hướng tới mục đích nhằm giải quyết những nhiệm vụ do thực tiễn hậu cần đặt ra. Bằng sức mạnh của những năng lực tinh thần và năng lực thực tiễn CBHC sử dụng những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo cần thiết, những lực lượng, phương tiện, với những phương pháp cách thức nhất định tạo ra các kết quả khác nhau trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Vai trò NTCQ của CBHC được biểu hiện tập trung ở năng lực nhận thức phản ánh điều kiện khách quan, ở ý chí quyết tâm hành động và năng lực tổ chức thực

hiện các nhiệm vụ hậu cần. Có thể khái quát vai trò NTCQ của CBHC trên hai mặt cơ bản là hoạt động xây dựng ngành hậu cần và hoạt động bảo đảm hậu cần.

Trong hoạt động xây dựng ngành hậu cần, vai trò NTCQ của CBHC thể hiện ở khả năng của họ trong việc tổ chức huấn luyện cho đơn vị nắm được những kiến thức cần thiết về CTHC và huấn luyện chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ nhân viên hậu cần thuộc quyền; ở khả năng quản lý con người, xây dựng tổ chức, khả năng quản lý nghiệp vụ và quản lý cơ sở vật chất, vật tư, trang bị kỹ thuật ngành; ở năng lực nghiên cứu, tổng kết, ứng dụng khoa học và công nghệ vào xây dựng ngành hậu cần vững mạnh toàn diện; ở khả năng giáo dục, bồi dưỡng PCĐĐ, trình độ chính trị, quân sự, chuyên môn nghiệp vụ, lề lối làm việc, chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho cơ quan, đơn vị mình...

Trong hoạt động bảo đảm hậu cần, vai trò NTCQ của CBHC thể hiện ở tất cả các khâu từ quán triệt yêu cầu nhiệm vụ, đánh giá tình hình, tham mưu, đề xuất phương án, xây dựng kế hoạch bảo đảm hậu cần, tìm nguồn, tạo nguồn và tổ chức cung ứng các nguồn vật chất theo yêu cầu của đơn vị. Đây là mặt hoạt động thể hiện chủ yếu vai trò NTCQ của CBHC.

Vai trò NTCQ của CBHC có thể biểu hiện thành những tác động tích cực hoặc tiêu cực.

Nhân tố chủ quan của CBHC có tác dụng tích cực khi CBHC nhận thức được bản chất, qui luật, khả năng, xu hướng vận động phát triển của điều kiện khách quan; có tình cảm, động cơ đúng đắn, ý chí cao; có đủ năng lực trí tuệ và năng lực thực tiễn để đề ra kế hoạch, giải pháp, sử dụng lực lượng, phương tiện một cách hiệu quả, có khả năng xử lý các tình huống, các vấn đề nảy sinh một cách chủ động, sáng tạo.

Ngược lại vai trò NTCQ của CBHC trở thành tiêu cực, tác động xấu đến kết quả thực hiện nhiệm vụ khi năng lực phản ánh, đánh giá điều kiện khách quan hạn chế, đưa ra những nhận định, kết luận không chính xác, đề ra cách thức, giải pháp thực hiện nhiệm vụ không khoa học, tổ chức, sử dụng lực lượng phương tiện không hợp lý, ý chí không cao...

Như vậy, thực chất vai trò NTCQ của CBHC thể hiện ở việc nhận thức đánh giá, phản ánh bản chất, qui luật của điều kiện khách quan của HĐHC; trên cơ sở đó

đề ra các giải pháp, tổ chức các hoạt động thực tiễn nhằm thực hiện các nhiệm vụ hậu cần đặt ra. Vai trò NTCQ của CBHC cũng như vai trò NTCQ của con người nói chung có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực đến điều kiện khách quan. Do vậy nâng cao tính tích cực của NTCQ của CBHC có ý nghĩa quyết định đến chất lượng, hiệu quả của HĐHC quân đội.

1.1.2. Phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội

Lịch sử tồn tại và phát triển xã hội là lịch sử hoạt động thực tiễn của con người. Con người, một mặt là sản phẩm của sự phát triển tự nhiên, xã hội, mặt khác là chủ thể sáng tạo cải biến tự nhiên, xã hội, sáng tạo ra mọi giá trị vật chất, tinh thần – một “thiên nhiên thứ hai”, “thân thể vô cơ” của mình. Khác với loài vật chỉ hoạt động theo bản năng, thích nghi một cách thụ động với thế giới bên ngoài bằng cách biến đổi tổ chức cơ thể, con người nhờ vào thực tiễn cải tạo thế giới làm biến đổi thế giới phù hợp với nhu cầu sinh sống của mình, thích nghi một cách chủ động với tự nhiên, làm cho giới tự nhiên từ chỗ là thế giới tự nó trở thành thế giới dành cho con người. C.Mác viết: “Con vật chỉ tái sản xuất ra bản thân nó, còn con người thì tái sản xuất ra toàn bộ giới tự nhiên” [13, tr.137]. Trong thực tiễn cải tạo tự nhiên xã hội, con người cải tạo chính bản thân mình, làm cho con người ngày càng hoàn thiện, sức mạnh của con người ngày càng tăng lên. Mọi sự vận động phát triển của lịch sử đều do con người và vì con người. Quá trình phát triển của lịch sử một mặt phản ánh sự hiện diện của những sức mạnh bản chất con người, mặt khác đặt ra yêu cầu phải không ngừng nâng cao sức mạnh ấy trong thực tiễn. Đó là quá trình vai trò NTCQ của con người liên tục được nâng lên.

Là một dạng thực tiễn đặc thù, HĐHC do đòi hỏi khách quan phải không ngừng nâng cao chất lượng hiệu quả nhằm phục vụ ngày càng tốt hơn cho nhiệm vụ quân sự như phải kịp thời, chính xác, đáp ứng đúng đủ các nhu cầu vật chất phục vụ cho sinh hoạt, chiến đấu và thực hiện các nhiệm vụ khác của bộ đội trong mọi tình huống, mọi điều kiện địa hình, thời tiết, nhất là trong những điều kiện khó khăn ác liệt, với những diễn biến hết sức mau lẹ, khó lường của chiến tranh. Cho nên việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC là một yêu cầu khách

quan của nhiệm vụ quân sự nhất là yêu cầu của chiến tranh có sử dụng vũ khí công nghệ cao.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC là quá trình làm tăng lên sức mạnh, hiệu quả hoạt động của họ. Hoạt động của CBHC là quá trình CBHC sử dụng các lực lượng, các phương tiện theo các cách thức, phương pháp khác nhau nhằm đạt được mục đích đề ra. Do vậy cũng như hoạt động của con người nói chung, HĐHC của CBHC là sự thống nhất giữa hai mặt khách quan và chủ quan. Chất lượng, hiệu quả hoạt động của CBHC do đó phụ thuộc vào cả mặt khách quan và mặt chủ quan của HĐHC. Vì vậy, nâng cao chất lượng HĐHC của CBHC cũng được tiến hành từ hai mặt. Một mặt, tăng cường cơ sở vật chất, lực lượng phương tiện làm “nồi dài” “nhân lên” sức mạnh của CBHC. Mặt khác làm biến đổi ngay chủ thể của hoạt động đó (CBHC) theo hướng tích cực - tức là sử dụng các biện pháp, cách thức khác nhau, tác động từ nhiều phương diện nhằm làm biến đổi phát triển những yếu tố cấu thành NTCQ, làm cho những yếu tố ấy trở thành nhân tố tác động cùng chiều với qui luật khách quan của HĐHC, tạo thành hợp lực để CBHC hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ. Mặt thứ hai này chính là quá trình phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC. Đây là mặt chủ yếu quyết định chất lượng, hiệu quả HĐHC.

Nhân tố chủ quan của CBHC là sức mạnh bản chất người của họ được huy động vào thực tiễn. Do vậy phát huy vai trò NTCQ của CBHC là quá trình phát hiện, khơi dậy, bồi dưỡng và sử dụng đúng đắn, hiệu quả sức mạnh ấy tạo thành động lực thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ hậu cần đặt ra.

Nhân tố chủ quan là nguồn gốc, động lực của các quá trình vận động, phát triển xã hội. Nhưng tự bản thân nó, NTCQ có thể trở thành những tác động tích cực hoặc tiêu cực. Do đó phát huy vai trò NTCQ của CBHC là quá trình làm tăng lên mặt tích cực và giảm đi mặt tiêu cực trong NTCQ của CBHC.

Nhân tố chủ quan gắn liền với chủ thể và vai trò của nó chỉ được biểu hiện ra khi chủ thể hoạt động. Vì vậy, phát huy vai trò NTCQ của CBHC là quá trình tiếp thêm “xung lượng” kích thích, tạo động lực thúc đẩy CBHC hoạt động, làm cho CBHC thực sự là “chủ thể tích cực”.

Như vậy, từ sự phân tích trên có thể quan niệm: *Phát huy vai trò NTCQ của CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong HĐHC quân đội là quá trình phát triển, hoàn thiện NTCQ của họ, đồng thời sử dụng nó một cách hiệu quả nhất vào việc thực hiện các nhiệm vụ hậu cần đặt ra trên cơ sở những điều kiện khách quan nhất định.* Đó là quá trình nâng cao nhận thức, xây dựng tình cảm, động cơ, ý chí, PCCT, đạo đức và phát triển năng lực của CBHC tương ứng với yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, đó là quá trình không ngừng nâng cao tính tích cực, chủ động, năng động, sáng tạo của CBHC trong thực hiện nhiệm vụ tạo nên động lực thúc đẩy sự phát triển của ngành hậu cần quân đội ngang tầm với yêu cầu của sự nghiệp xây dựng quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại và sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Cốt lõi của quá trình đó là phát triển nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC; tạo động lực vật chất, tinh thần và môi trường hoạt động thuận lợi để CBHC luôn luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Nhân tố chủ quan vừa tồn tại dưới dạng những phẩm chất và năng lực tiềm tàng (khả năng) vừa tồn tại hiện thực trong hoạt động thực tiễn của CBHC. Do đó, phát huy vai trò NTCQ của CBHC là quá trình tác động đồng thời vào những yếu tố bên trong (những phẩm chất và năng lực tiềm tàng) làm chuyển hoá những yếu tố ấy theo hướng tích cực, chuẩn bị nhân tố con người với chất lượng cao cho hành động. Mặt khác sự tác động hướng trực tiếp vào hoạt động của CBHC thông qua các việc làm cụ thể như giao nhiệm vụ, xác định mục tiêu, chỉ tiêu, định hướng, tổ chức, động viên, khích lệ, khen thưởng, đôn đốc, uốn nắn, tạo môi trường... Đó là quá trình làm cho các sức mạnh bên trong được huy động vào các hoạt động cụ thể của CBHC đạt hiệu quả cao nhất.

Hoạt động hậu cần bao gồm hai mặt cơ bản là: Xây dựng ngành hậu cần và bảo đảm hậu cần. Cho nên việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC cũng được tiến hành trên hai mặt cơ bản ấy, trong đó mặt bảo đảm hậu cần là trọng tâm. Vì bảo đảm hậu cần là chức năng chủ yếu của ngành hậu cần và do đó cũng là của CB, CS hậu cần quân đội.

Chủ thể của quá trình phát huy vai trò NTCQ của CBHC là Đảng, Nhà nước, quân đội, cấp uỷ, người chỉ huy, các tổ chức, các lực lượng trong các đơn vị và bản

thân CBHC. Trong đó, Đảng, Nhà nước, quân đội là chủ thể phát huy vai trò NTCQ của CBHC ở tầm vĩ mô, mang tính gián tiếp; cấp uỷ, người chỉ huy, các tổ chức, các lực lượng và CBHC là chủ thể trực tiếp của quá trình đó. Trong các tổ chức, các lực lượng ở đơn vị thì cấp uỷ và người chỉ huy cơ quan, đơn vị hậu cần đóng vai trò chủ yếu. Vì đây là các lực lượng trực tiếp quản lý, đánh giá, sử dụng CBHC, do đó có sức tác động mạnh nhất và trực tiếp nhất.

Như vậy, phát huy vai trò NTCQ của CBHC là một hệ thống tác động kép. Một mặt những tác động ấy xuất phát từ những nhà lãnh đạo, quản lý, chỉ huy các cấp, các tổ chức các lực lượng trong đơn vị; mặt khác là quá trình tự nỗ lực vươn lên của bản thân CBHC nhằm không ngừng tự hoàn thiện nhân cách và nâng cao kết quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách của mình.

Với các chủ thể như Đảng, Nhà nước, quân đội những tác động đến vai trò NTCQ của CBHC được thực hiện thông qua hệ thống quan điểm, đường lối, cơ chế chính sách đối với CTHC và CBHC, biểu hiện tập trung ở việc xác định vị trí, vai trò, phương thức HĐHC quân đội; ở việc xác định vị trí, vai trò, quyền hạn, chức năng, nghĩa vụ, quyền lợi, các mối quan hệ công tác của CBHC... Đây là những tác động gián tiếp nhưng lại có vai trò to lớn đến NTCQ của CBHC. Vì nó quyết định đến nhận thức, tình cảm, PCCT, đạo đức và năng lực thực tiễn của họ. Trong đó, chính sách đào tạo bồi dưỡng, chính sách lợi ích trở thành động lực trực tiếp thúc đẩy tính tích cực hoạt động của CBHC.

Với chủ thể là cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị, những tác động của lực lượng này mang tính trực tiếp thông qua việc lãnh đạo, chỉ huy, thông qua đánh giá, sắp xếp, sử dụng cán bộ, tiến hành công tác tư tưởng, công tác tổ chức, kiểm tra, đôn đốc, khen thưởng, kỷ luật, bồi dưỡng nghiệp vụ... Những tác động này vừa trực tiếp vừa mạnh mẽ đến nhân tố nhận thức, tình cảm, động cơ, ý chí và năng lực thực tiễn của CBHC. Nếu những tác động này phù hợp, tích cực, cùng chiều với sự vận động phát triển NTCQ của CBHC sẽ đưa lại hiệu quả cao trong hoạt động của họ.

Với chủ thể là các tổ chức, các lực lượng (Đoàn thanh niên, Công đoàn, Phụ nữ, Hội đồng quân nhân) những tác động thường tồn tại dưới dạng tạo ra môi trường, điều kiện để CBHC hoàn thiện nhân cách, góp phần vào việc

quản lý, đánh giá, động viên khích lệ, giám sát, kiểm tra, khuyến nghị... làm cho CBHC không chỉ hoàn thiện, nâng cao phẩm chất cách mạng mà còn tích cực tự giác nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC không chỉ là trách nhiệm của lãnh đạo, chỉ huy các cấp mà còn là của chính CBHC. Vì CBHC là cán bộ của Đảng, Nhà nước và quân đội nên nghĩa vụ, trách nhiệm của họ là phải không ngừng vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ hậu cần mà họ được giao. Với bản thân CBHC, việc phát huy vai trò NTCQ của họ là một quá trình tự giác. Đó là một quá trình CBHC tiếp nhận những tác động tích cực từ phía xã hội, đơn vị, chiếm lĩnh các giá trị xã hội, chuyển hoá sự tác động và những yêu cầu từ phía xã hội và đơn vị thành quá trình tự phấn đấu, tự tu dưỡng rèn luyện, tự đào tạo nhằm biến các giá trị xã hội (giá trị khoa học, giá trị thẩm mỹ, giá trị đạo đức...) thành giá trị nhân cách của bản thân. Quá trình chuyển hoá bên trong của CBHC là một quá trình tự thân, là sự tiếp nối hợp lôgic khách quan của các quá trình tác động xã hội. Động lực của quá trình đó là hệ thống nhu cầu, lợi ích cá nhân của CBHC trong mối quan hệ chặt chẽ với lợi ích xã hội.

Đối tượng của việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC là toàn bộ đội ngũ CBHC. Tuy nhiên, đối tượng chủ yếu cần tập trung hướng đến là những cán bộ chủ chốt, đầu ngành. Vì những cán bộ này là lực lượng nòng cốt, đóng vai trò là “nền tảng” là “gốc” của mọi hoạt động CTHC trong đơn vị, bao gồm cả công tác bảo đảm hậu cần và công tác xây dựng lực lượng hậu cần. Họ vừa là người lãnh đạo, chỉ huy mọi HĐHC vừa là người tham gia trực tiếp quản lý, giáo dục, đánh giá, bố trí sắp xếp, sử dụng đội ngũ CBHC cấp dưới. Do đó nếu phát huy tốt vai trò của đội ngũ CBHC chủ chốt, đầu ngành sẽ phát huy được vai trò của đội ngũ CBHC nói chung. Thực tế cho thấy ở đơn vị nào cán bộ chủ chốt đầu ngành có PCĐĐ, lối sống trong sáng, gương mẫu trong lời nói và việc làm, có năng lực lãnh đạo chỉ huy thì đơn vị đó luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ và đội ngũ cán bộ ở đơn vị đó cũng được phát huy cao độ.

Từ những sự phân tích trên, có thể xác định quá trình phát huy vai trò NTCQ của CBHC gồm những nội dung cơ bản sau đây:

- Phát hiện những yếu tố, những vấn đề có tính qui luật “lôi cuốn”, thúc đẩy CBHC vào những hành động tích cực, tự giác, sáng tạo. Trên cơ sở đó tìm tòi những biện pháp tác động thích hợp nhằm kích thích, phát triển, nâng cao tính tích cực tự giác, chủ động, sáng tạo của CBHC trong HĐHC. Đồng thời phát hiện những nguyên nhân của những yếu kém, khắc phục những trở lực, giải phóng mọi tiềm năng bên trong CBHC, làm cho họ hăng hái, năng động, hoạt động có hiệu quả, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Phát hiện những khả năng to lớn (bao gồm cả năng lực tinh thần và năng lực thực tiễn), những sức mạnh tiềm ẩn trong NTCQ của CBHC, khơi dậy, phát triển những tiềm năng, sức mạnh đó tạo tiền đề nhân tố con người với chất lượng cao cho mọi hoạt động của CBHC.

- Định hướng và sử dụng tốt nhất, hiệu quả nhất sức mạnh tinh thần và năng lực thực tiễn của CBHC vào việc không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả HĐHC, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu vật chất cho sinh hoạt và hoạt động của bộ đội, góp phần nâng cao sức mạnh chiến đấu và khả năng hoàn thành nhiệm vụ của quân đội trong mọi tình huống.

Một số tiêu chí cơ bản đánh giá chất lượng, hiệu quả phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội.

Vai trò NTCQ của CBHC vừa biểu hiện dưới trạng thái những sức mạnh tiềm tàng bên trong chủ thể (CBHC) vừa bộc lộ thông qua hoạt động thực tiễn thực hiện nhiệm vụ. Do đó, đánh giá chất lượng hiệu quả phát huy vai trò NTCQ của CBHC vừa phải dựa vào sự phát triển của nhân tố bên trong (phẩm chất, năng lực) vừa phải dựa vào kết quả thực hiện nhiệm vụ - với tính cách là cái hiện thực hoá, khách quan hoá những sức mạnh bên trong CBHC.

Từ quan niệm trên, có thể xác định một số tiêu chí cơ bản đánh giá chất lượng, hiệu quả phát huy vai trò NTCQ của CBHC như sau:

- Phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải làm cho CBHC thực sự yên tâm gắn bó với nghề nghiệp quân sự hậu cần, có nhận thức, quan điểm, động cơ, thái độ, trách nhiệm đúng đắn trong thực hiện nhiệm vụ.

- Phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải nâng cao được trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ bảo đảm hậu cần cho quân đội trong mọi tình huống.

- Phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải làm tăng tính tích cực tự giác, chủ động sáng tạo của CBHC trong hoạt động nhằm không ngừng nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC, phục vụ ngày càng tốt hơn sự nghiệp xây dựng và chiến đấu của quân đội trên cơ sở những điều kiện kinh tế – xã hội nhất định.

1.2. Đặc điểm phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội là một hệ tác động đa chiều, đa cấp độ, với nhiều phương thức khác nhau vào NTCQ của CBHC nhằm tích cực hoá hoạt động của họ trong thực hiện các nhiệm vụ hậu cần. ở mỗi đơn vị, mỗi thời kỳ, do cơ cấu tổ chức, biên chế, do cơ chế, phương thức bảo đảm hậu cần và yêu cầu nhiệm vụ khác nhau nên vấn đề phát huy vai trò NTCQ của CBHC được đặt ra một cách khác nhau, với nội dung, hình thức và kết quả khác nhau. Do đó, việc làm sáng tỏ những đặc điểm chung, bản chất của quá trình phát huy vai trò NTCQ của CBHC có ý nghĩa thiết thực, là cơ sở lý luận, phương pháp luận cần thiết cho việc tìm giải pháp thích hợp nhằm phát huy hiệu quả vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội hiện nay.

Trên cơ sở phương pháp luận mácxít và việc nghiên cứu thực tiễn xây dựng và chiến đấu của quân đội, của ngành hậu cần, có thể khái quát một số đặc điểm chủ yếu của phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội như sau:

1.2.1. Vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần trong hoạt động hậu cần quân đội được phát huy gắn liền với quá trình nâng cao phẩm chất, năng lực của họ

Phẩm chất và năng lực hay đức và tài là hai yếu tố cơ bản cấu thành nhân cách người cán bộ cách mạng nói chung, người CBHC nói riêng. Phẩm chất và năng lực không chỉ qui định giá trị, uy tín xã hội mà còn qui định chất lượng, hiệu quả hoạt động thực tiễn của CBHC. Do vậy, việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC không tách rời quá trình nâng cao phẩm chất, năng lực của họ.

Nâng cao phẩm chất trước hết là PCCT của CBHC là xây dựng lòng trung thành tuyệt đối với Đảng, với Tổ quốc xã hội chủ nghĩa và với nhân dân; trung thành và vận dụng sáng tạo những nguyên tắc căn bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối cách mạng của Đảng trong thực hiện nhiệm

vụ; xây dựng bản lĩnh chính trị vững vàng, niềm tin và ý chí cách mạng sắt đá cho CBHC.

Nâng cao PCCT là cơ sở, nền tảng để phát triển hệ thống phẩm chất của người cán bộ cách mạng, do đó cũng là của người CBHC. Vì PCCT đóng vai trò chủ đạo vừa thâm nhập, chi phối, định hướng sự phát triển của các phẩm chất khác vừa là biểu hiện tập trung của những phẩm chất ấy. Theo quan niệm của Hồ Chí Minh, PCCT là “gốc” của người cán bộ quân đội. Người viết: “Quân sự mà không có chính trị như cây không có gốc, vô dụng lại có hại” [22, tr.318].

Nâng cao PCCT của CBHC biểu hiện tập trung ở xây dựng bản lĩnh chính trị của họ. Điều đó sẽ làm cho CBHC vững vàng, kiên định trong lập trường, quan điểm chính trị, không dao động trước bất kỳ tác động nào; có sự nhạy bén trước những diễn biến nhanh chóng của tình hình, những thay đổi có tính chất bước ngoặt, bất ngờ để vượt qua; có sự năng động, sáng tạo, tầm nhìn xa trông rộng; có kinh nghiệm và bản lĩnh xử lý các tình huống chính trị phức tạp nảy sinh. Có khả năng độc lập, sáng tạo trong giải quyết các nhiệm vụ trong các hoàn cảnh khác nhau. Có năng lực đánh giá đúng bản chất, qui luật của vấn đề cần quan tâm giải quyết, từ đó làm chủ được tình hình và có thể đưa ra đối sách, thích hợp. Có năng lực, ý chí đấu tranh và thái độ kiên quyết, rõ ràng bảo vệ cách mạng, đường lối quan điểm của Đảng, chính sách và luật pháp của Nhà nước, bảo vệ cái đúng, bảo vệ quan điểm chính kiến của bản thân vì lợi ích chung của tập thể, cộng đồng và đất nước. Vì vậy, nâng cao PCCT mà cốt lõi là bản lĩnh chính trị trực tiếp nâng cao chất lượng hoạt động CBHC.

Cán bộ hậu cần trước hết là cán bộ lãnh đạo, chỉ huy, là cán bộ chính trị (theo nghĩa rộng). Nâng cao PCCT là một trong những điều kiện cơ bản quyết định chất lượng, hiệu quả lãnh đạo, chỉ huy của họ.

Phẩm chất chính trị của CBHC được cấu thành từ nhiều yếu tố khác nhau. Nhưng trước hết phẩm chất ấy được kết tinh từ những giá trị khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối quan điểm của Đảng. Do đó, PCCT cao đồng thời cũng là tầm cao trí tuệ. Người CBHC có PCCT tốt đồng thời cũng là người có khả năng làm việc khoa học, có phương pháp tác phong công tác tốt. Do vậy, nâng cao PCCT là điều kiện căn bản đảm

bảo tính khoa học, đúng đắn của mọi nghị quyết, chỉ thị mệnh lệnh trong lãnh đạo chỉ huy của CBHC, tạo nên nhân tố bên trong thường trực định hướng và thúc đẩy sự phát triển năng lực lãnh đạo, chỉ huy của họ.

Nâng cao PCCT là cơ sở để nâng cao năng lực giáo dục chính trị tư tưởng, xây dựng ý thức và bản lĩnh chính trị vững vàng cho bộ đội hậu cần của CBHC.

Nhận thức chính trị tư tưởng của CB, CS trong các cơ quan, đơn vị hậu cần chịu tác động của nhiều yếu tố, nhưng trước hết là những tác động mạnh mẽ và trực tiếp từ CBHC, nhất là những cán bộ chủ chốt. Vì những cán bộ này trực tiếp quản lý, giáo dục và là tấm gương về mặt chính trị đối với CB, CS thuộc quyền. Là người giáo dục chính trị tư tưởng cho bộ đội thuộc quyền, CBHC phải có kiến thức cần thiết về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối quan điểm của Đảng, có phương pháp giáo dục chính trị khoa học, phù hợp... Những yếu tố đó được kết tinh ở PCCT của họ.

Nâng cao PCCT làm cho CBHC có sự nhạy bén, dũng cảm trong đấu tranh chống các luận điệu sai trái, phản động của kẻ thù, bảo vệ quan điểm, lợi ích của Đảng, của Tổ quốc và nhân dân, do đó có tác dụng quan trọng trong việc định hướng chính trị tư tưởng, củng cố niềm tin của bộ đội vào Đảng, vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Qua đó xây dựng động cơ và quyết tâm đúng đắn cho bộ đội trong thực hiện nhiệm vụ.

Nâng cao PCCT sẽ đưa CBHC đứng ở hàng “tiên phong” về chính trị. Sự gương mẫu, tiên phong về chính trị làm cho CBHC luôn là tấm gương sáng động viên, giáo dục, giác ngộ cách mạng cho bộ đội và nhân dân, là chỗ dựa về chính trị tinh thần cho CB, CS thuộc quyền đồng thời tạo sức “lôi cuốn” tự nhiên CB, CS trong đơn vị vào các phong trào hành động cách mạng, các nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Đối với bản thân CBHC, nâng cao PCCT còn là cơ sở định hướng cho toàn bộ sự phát triển nhân cách của họ, bao hàm cả hệ thống phẩm chất và năng lực. Biểu hiện tập trung của PCCT ở người CBHC là hết lòng, hết sức phục vụ Đảng, phục vụ Tổ quốc, phục vụ nhân dân và phục vụ bộ đội. Do đó PCCT cao trở thành động lực thúc đẩy, định hướng toàn bộ hoạt động của CBHC vào việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội được giao, đồng thời là sức mạnh tinh thần bên trong thúc đẩy và định hướng cho sự phát triển năng lực trí tuệ và năng

lực thực tiễn, giúp CBHC không những có quyết tâm, ý chí cao mà còn có khả năng hoàn thành mọi nhiệm vụ chính trị được giao phó.

Cán bộ hậu cần là người trực tiếp quản lý, khai thác, sử dụng nguồn ngân sách của Nhà nước và quân đội phục vụ cho sinh hoạt và chiến đấu của bộ đội. Nâng cao PCCT tạo ra bản lĩnh chính trị vững vàng giúp cho CBHC củng cố phát triển đạo đức nghề nghiệp, thực sự gương mẫu về “cần, kiệm, liêm, chính”, chống được tư tưởng tham ô, tham nhũng, vun vén cá nhân, do đó nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng các nguồn lực vật chất phục vụ cho các nhu cầu hoạt động xây dựng và chiến đấu của quân đội.

Vai trò quan trọng của nâng cao PCCT cho cán bộ quân đội nói chung, CBHC nói riêng đã được thực tiễn kiểm nghiệm. Lịch sử quân đội một số nước cho thấy, nếu đội ngũ cán bộ (nhất là cán bộ chủ trì cấp chiến lược) thiếu bản lĩnh chính trị, mất mục tiêu phương hướng chiến đấu thì dễ dàng bị vô hiệu hoá trước đòn tấn công của kẻ thù. Một quân đội dù có đầy đủ quân số, biên chế, tổ chức, vũ khí trang bị, được nuôi dưỡng và huấn luyện chu đáo vẫn có thể quay lưng lại với đảng, với nhà nước đã tổ chức, nuôi dưỡng nó trước những biến cố chính trị nếu quân đội đó bị tước mất vũ khí tư tưởng, mất bản chất giai cấp.

Hiện nay, chủ nghĩa đế quốc đang thực hiện âm mưu “diễn biến hoà bình” nhằm vô hiệu hoá quân đội với thủ đoạn phi chính trị hoá quân đội. Nhiệm vụ xây dựng quân đội về mặt chính trị trở nên cấp bách và càng yêu cầu phải nâng cao PCCT của đội ngũ cán bộ quân đội, trong đó có CBHC.

Cùng với PCCT, PCĐĐ là yếu tố cốt lõi trong nhân cách, tạo nên phẩm giá của người CBHC. PCĐĐ là một lực lượng tinh thần bên trong, cùng với PCCT điều chỉnh toàn bộ thái độ ứng xử và hành vi của CBHC.

Nâng cao PCĐĐ của người CBHC là xây dựng hệ thống thái độ, hành vi đúng đắn của họ đối với Đảng, Tổ quốc, quân đội, nhân dân, với đồng chí, đồng đội, với nhiệm vụ chức trách và với kẻ thù. Đó là “suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng” [23, tr.285] tận trung với nước, tận hiếu với dân, là “Ra sức phấn đấu để thực hiện mục tiêu của Đảng, hết sức trung thành phục vụ giai cấp công nhân và nhân dân lao động” [23, tr.286]; và “vì Đảng, vì dân mà đấu tranh quên mình gương mẫu trong mọi việc” [23, tr.285], là làm kiêu mẫu về “cần, kiệm, liêm, chính”; là hết lòng hết

sức phục vụ bộ đội như người mẹ, người chị của bộ đội, tận tụy với công việc, nhận và hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Do đó, nâng cao PCĐĐ là tạo ra cơ sở, nguồn lực tinh thần bên trong thúc đẩy người CBHC vươn lên hoàn thành mọi nghĩa vụ, trách nhiệm của mình.

Phẩm chất đạo đức được hiểu là “gốc” của người cách mạng với nghĩa PCĐĐ là yếu tố cốt lõi bên trong, trở thành động lực tinh thần không bao giờ cạn thúc đẩy và hướng đích cho mọi hoạt động sáng tạo vì lợi ích cách mạng, vì sự nghiệp giải phóng con người. Đồng thời PCĐĐ tốt cũng là động lực thúc đẩy cho sự phát triển nảy nở của tài năng, và hướng đích đúng đắn cho tài năng. Năng lực, tài năng hết sức cần thiết cho hoạt động của con người. Song năng lực, tài năng của con người có thể được sử dụng vào những mục đích khác nhau: có thể vì sự phát triển tiên bộ của xã hội, của con người nhưng cũng có thể chống lại sự phát triển xã hội và lợi ích con người tùy theo lẽ sống, mục đích sống của chủ thể tài năng ấy. Do vậy, với người CBHC – một kiểu cán bộ cách mạng đặc thù, việc nâng cao PCĐĐ là điều kiện căn bản để định hướng, điều chỉnh mọi suy nghĩ và hành động của họ vì lợi ích của Đảng, Tổ quốc và nhân dân, tạo động lực tinh thần thôi thúc họ hoạt động sáng tạo, nâng cao chất lượng hiệu quả công tác, góp phần vào sự nghiệp xây dựng và chiến đấu của quân đội.

Nâng cao PCĐĐ còn tạo ra động lực bên trong thôi thúc CBHC không ngừng phấn đấu, rèn luyện, tu dưỡng, nâng cao phẩm chất, ý chí quyết tâm, năng lực lãnh đạo chỉ huy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ... đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn hậu cần quân đội.

Nhân cách của người CBHC là một đặc thù nhân cách người cán bộ cách mạng, là biểu hiện cụ thể của nhân cách “Bộ đội Cụ Hồ”. Cũng như sự hình thành phát triển nhân cách người cán bộ cách mạng, sự hình thành phát triển nhân cách người CBHC là một quá trình trong đó PCĐĐ đóng vai trò chủ đạo, định hướng. Những phẩm chất này tự bản thân nó đã hàm chứa những nội dung khoa học, vì nó là kết tinh của thế giới quan, nhân sinh quan cách mạng khoa học của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các tri thức khoa học, chính trị, văn hoá tiên bộ. Do vậy, nâng cao PCĐĐ tạo ra nền tảng tinh thần hình thành lẽ sống, lý tưởng sống

và mục đích sống của người CBHC theo hướng tích cực vì lợi ích giai cấp, vì lợi ích dân tộc và vì con người. Chính điều đó sẽ làm bùng lên ngọn lửa nhiệt tình cách mạng, hoài bão, nghị lực để CBHC vươn lên vượt mọi khó khăn hoàn thành nhiệm vụ, không ngừng tu dưỡng rèn luyện nâng cao phẩm chất cách mạng và năng lực công tác của bản thân.

PCĐĐ của người CBHC biểu hiện cả trong hoạt động xây dựng ngành hậu cần và cả trong hoạt động chuyên môn nghiệp vụ của họ.

Người CBHC không chỉ là người phụ trách những mặt hoạt động chuyên môn cụ thể, mà quan trọng hơn họ là người lãnh đạo, chỉ huy, người quản lý, giáo dục bộ đội. Việc lãnh đạo, quản lý giáo dục bộ đội không chỉ được thực hiện bằng quyền uy, sức mạnh, mà điều quan trọng nhất, hiệu quả nhất chính là sự nêu gương về đạo đức. Nếu người CBHC thực sự gương mẫu về đạo đức lối sống chắc chắn họ sẽ tạo được uy tín – sức mạnh tự nhiên đối với cấp dưới, và do đó nâng cao chất lượng lãnh đạo, chỉ huy và giáo dục bộ đội của họ.

Nâng cao PCĐĐ còn có ý nghĩa hết rất quan trọng trong thực hiện chuyên môn nghiệp vụ của CBHC. Xây dựng PCĐĐ của CBHC là xây dựng quan điểm thái độ phục vụ, tinh thần tích cực, tận tụy với công việc; tình yêu, lòng tự hào và say sưa với nghiệp vụ chuyên môn; xây dựng lương tâm nghề nghiệp; xây dựng tính nguyên tắc, tính kỷ luật, tính tổ chức trong thực hiện nhiệm vụ chức trách. Do đó, nâng cao PCĐĐ sẽ góp phần nâng cao kết quả thực hiện nhiệm vụ; xây dựng ý thức tự giác, tích cực học tập, nghiên cứu nắm vững kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, nâng cao trình độ nghiệp vụ của CBHC. ở đây, nâng cao PCĐĐ vừa tạo nên giá trị nhân cách, uy tín xã hội vừa phát triển năng lực nghề nghiệp, nâng cao kết quả hoàn thành nhiệm vụ của CBHC.

Mặt khác, do đặc thù về tính chất công việc, xây dựng PCĐĐ trong sáng, lành mạnh giúp cho CBHC thực sự “Cần, kiệm, liêm, chính” không tham ô, không tư túi, đảm bảo “Một bát gạo, một đồng tiền, một viên thuốc, một tấc vải phải đi thẳng đến chiến sĩ” [27, tr.314]. Đây là một yêu cầu rất cao đối với người CBHC, đảm bảo cho mọi nguồn lực vật chất, ngân sách của Nhà nước được sử dụng đúng mục đích, có hiệu quả cao.

Như vậy, từ sự phân tích trên, thấy rằng nâng cao phẩm chất cách mạng mà cốt lõi là nâng cao PCCT, đạo đức là một nội dung cơ bản để phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Trên cơ sở PCCT, đạo đức làm nền tảng, nâng cao năng lực của CBHC là yếu tố có ý nghĩa quyết định để phát huy vai trò NTCQ của họ trong HĐHC.

Năng lực là một yếu tố cơ bản trong nhân cách và là yếu tố cơ bản cấu thành NTCQ của CBHC; là cái đặc trưng cho khả năng thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ của họ. Trong quan niệm của Hồ Chí Minh, năng lực và phẩm chất được qui về đức và tài. Đức và tài là hành trang của người cán bộ cách mạng. Thiếu đức, hay thiếu tài người cán bộ không thể hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng. Người khẳng định “không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”, đồng thời Người cũng khẳng định: “Có đức mà không có tài ví như ông Bụt không làm hại gì, nhưng cũng không lợi gì cho loài người” [26, tr.172].

Vì vậy, cùng với nâng cao phẩm chất, thì việc nâng cao năng lực hoạt động là yêu cầu khách quan để CBHC hoàn thành mọi nhiệm vụ, chức trách được giao. Nâng cao năng lực cho CBHC bao gồm cả năng lực lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, giáo dục bộ đội, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ trong HĐHC...

Nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ huy, quản lý của người CBHC giúp họ có khả năng nắm vững, quán triệt, cụ thể hoá, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, các tri thức khoa học, kinh nghiệm thực tiễn để đề ra các nghị quyết, kế hoạch, chỉ thị, mệnh lệnh, tổ chức bộ đội thực hiện nhiệm vụ; có khả năng tổ chức điều hành hoạt động tập thể có hiệu quả; có khả năng thu thập, xử lý thông tin kịp thời chính xác trong mọi tình huống. Nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ huy, quản lý của CBHC còn giúp họ có khả năng quản lý, đánh giá, thấu hiểu tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của CB, CS thuộc quyền, có năng lực giao tiếp, sức thuyết phục, khả năng lôi cuốn bộ đội vào các hoạt động xã hội, có khả năng tập hợp, đoàn kết thống nhất trong đơn vị, phát hiện và sử dụng hiệu quả khả năng, sở

trường của từng người, tạo thành sức mạnh tổng hợp để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của đơn vị.

Cùng với năng lực lãnh đạo, chỉ huy, CBHC phải có năng lực chuyên môn cần thiết tương thích với yêu cầu nhiệm vụ. Do đặc thù vừa là cán bộ lãnh đạo, chỉ huy vừa là cán bộ nghiệp vụ nên năng lực chuyên môn nghiệp vụ là yếu tố rất cần thiết đối với họ. Nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ sẽ giúp họ lãnh đạo, chỉ huy một cách sâu sát cụ thể, dùng người đúng việc, tăng cường khả năng theo dõi, giám sát kiểm tra cán bộ nhân viên thuộc quyền. Mặt khác, nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ trực tiếp giúp CBHC nâng cao khả năng quản lý, khai thác, sử dụng các nguồn tài chính vật tư, trang bị phục vụ đời sống bộ đội.

Nâng cao năng lực của CBHC còn tạo ra cho họ khả năng nghiên cứu, ứng dụng các thành tựu khoa học vào thực hiện nhiệm vụ; khả năng thích ứng nhanh, xử lý linh hoạt, hiệu quả các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn; khả năng nắm vững và vận dụng sáng tạo đường lối, nghệ thuật quân sự, kỹ thuật, chiến thuật và nghệ thuật HDHC vào giải quyết một cách có hiệu quả các nhiệm vụ hậu cần đặt ra.

Nâng cao năng lực không chỉ là điều kiện đảm bảo cho CBHC hoàn thành tốt các nhiệm vụ mà còn có tác động tích cực đến sự hình thành, phát triển các yếu tố cấu thành NTCQ của họ, trước hết là PCCT, đạo đức.

Năng lực mà cốt lõi nhất là năng lực trí tuệ vừa là yếu tố cấu thành vừa là điều kiện không thể thiếu được để củng cố, nâng cao bản lĩnh chính trị của CBHC. Năng lực trí tuệ cao không chỉ giúp CBHC nhận thức được bản chất khoa học cách mạng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh củng cố vững chắc niềm tin, lý tưởng xã hội chủ nghĩa mà còn là điều kiện nâng cao tính nhạy bén chính trị, khả năng giải quyết các nhiệm vụ chính trị đặt ra. Nâng cao năng lực còn là yếu tố giúp CBHC hiện thực hoá lý tưởng chính trị, bảo đảm tính khả thi của hệ tư tưởng chính trị trong thực tiễn hậu cần quân đội. Qua đó củng cố, phát triển PCCT của họ.

Sự hình thành, phát triển đạo đức của CBHC cũng có vai trò to lớn của yếu tố năng lực. Nhờ có năng lực, CBHC có khả năng nhận thức, đánh giá, lựa chọn các giá trị, các chuẩn mực đạo đức cách mạng, tiến bộ, chuyển hoá

các giá trị xã hội thành giá trị nhân cách. Đồng thời nhờ có năng lực mà CBHC biết đấu tranh bảo vệ cái tốt, cái thiện, lên án, ngăn chặn cái xấu vì lợi ích cộng đồng. Điều quan trọng nhất là nhờ có năng lực mà lý tưởng đạo đức được thực hiện. Nguồn gốc của mọi cái thiện là hoạt động sáng tạo, đấu tranh của con người. Cái thiện mang giá trị càng lớn càng đòi hỏi cao năng lực hành động của chủ thể đạo đức. Không có năng lực hành động để thực hiện lý tưởng đạo đức thì lý tưởng đạo đức chỉ là không tưởng, cái thiện sẽ chỉ là cái thiện trong “ý niệm” không có ý nghĩa với đời sống hiện thực.

Tóm lại, nâng cao năng lực vừa là điều kiện tất yếu cho sự phát triển và hoàn thiện nhân cách vừa là điều kiện để nâng cao khả năng hoàn thành các nhiệm vụ khác nhau của CBHC.

Sự nghiệp xây dựng quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại và yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới đặt ra những nhiệm vụ và yêu cầu mới với cán bộ quân đội nói chung và CBHC nói riêng. Nhiệm vụ hậu cần càng nặng nề, càng khó khăn phức tạp càng đòi hỏi cao năng lực hoạt động của CBHC. Hiện nay, điều kiện kinh tế – xã hội đất nước đã có bước phát triển tích cực; đời sống CB, CS lực lượng vũ trang có sự cải thiện đáng kể; phương tiện và điều kiện làm việc của CBHC được tăng cường, đổi mới... Song tất cả những điều đó không làm giảm vai trò yếu tố năng lực của CBHC. Cơ chế, phương thức bảo đảm hậu cần mới diễn ra trong nền kinh tế thị trường; việc sẵn sàng bảo đảm các nhu cầu vật chất cho cuộc chiến tranh bảo vệ Tổ quốc trong điều kiện kẻ thù sử dụng vũ khí công nghệ cao đang đặt ra một cách cấp bách việc nâng cao phẩm chất và năng lực của CBHC.

Như vậy, hệ thống phẩm chất, năng lực của CBHC không chỉ là yếu tố tạo nên giá trị nhân cách, uy tín mà còn là yếu tố không thể thiếu được bảo đảm cho CBHC hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Do vậy, nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC là phương thức, con đường nâng cao hiệu quả CTHC quân đội, đồng thời cũng là phương thức con đường không ngừng phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội.

1.2.2. Vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần trong hoạt động hậu cần quân đội chỉ được phát huy khi cấp uỷ đảng và người chỉ huy làm tốt công tác lãnh đạo, chỉ huy của mình đối với mọi mặt hoạt động của đơn vị

Quân đội nhân dân Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập, giáo dục, rèn luyện và lãnh đạo. Sự lãnh đạo của Đảng đối với quân đội là một nguyên tắc cơ bản, một qui luật trong sự nghiệp xây dựng quân đội cách mạng. Nó bảo đảm cho Quân đội ta luôn trung thành tuyệt đối với Đảng, Tổ quốc XHCN và với nhân dân. Đồng thời sự lãnh đạo của Đảng đối với quân đội là nguồn gốc chủ yếu quyết định sự trưởng thành, chiến thắng của Quân đội ta, làm cho Quân đội ta thực sự trở thành quân đội bách chiến, bách thắng “nhiệm vụ nào cũng hoàn thành, khó khăn nào cũng vượt qua, kẻ thù nào cũng đánh thắng” [28, tr.350].

Mặt khác, do đặc thù về tính chất hoạt động quân sự, chức năng nhiệm vụ của quân đội, sự đòi hỏi cao về tính tổ chức, tính kỷ luật, tính tập trung thống nhất về ý chí và hành động, người chỉ huy các cấp trong quân đội có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình xây dựng và thực hiện nhiệm vụ của quân đội. Họ là người biến nghị quyết của cấp uỷ đảng các cấp thành kế hoạch, chương trình hành động cụ thể, triển khai tổ chức thực hiện, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc cấp dưới thực hiện nhiệm vụ, là người trực tiếp quản lý, giáo dục huấn luyện bộ đội; quản lý cơ sở vật chất, vũ khí trang bị của đơn vị. Do đó chất lượng và hiệu quả hoạt động của người chỉ huy ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh và khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

Như vậy, cấp uỷ đảng và người chỉ huy các cấp có vai trò hết sức quan trọng, là “gốc”, là “nền tảng” quyết định thắng lợi hay thất bại trong thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị.

Vai trò của cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị biểu hiện trước hết ở việc lãnh đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị. Chất lượng lãnh đạo, chỉ huy, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị là kết quả tổng hợp của nhiều nội dung, biện pháp lãnh đạo, chỉ huy khác nhau, từ việc xây dựng nghị quyết, kế hoạch, xây dựng quyết tâm, triển khai tổ chức thực hiện, kiểm tra đôn đốc, uốn nắn, xử lý các tình huống nảy sinh... Nếu cấp uỷ và người chỉ huy có nghị quyết, kế hoạch, mệnh

lệnh sát đúng; có bản lĩnh lãnh đạo, chỉ huy vững vàng, kiên quyết, khôn khéo, sáng tạo sẽ giúp CB, CS thuộc quyền có phương hướng, mục tiêu hành động rõ ràng, đúng đắn, chủ động xây dựng kế hoạch hoạt động của mình, của ngành mình phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chung. Mặt khác, nhờ làm tốt công tác lãnh đạo, chỉ huy giúp cho việc phối hợp hoạt động của CB, CS, của các ngành công tác trong đơn vị ăn khớp nhịp nhàng, thống nhất, bổ sung hỗ trợ lẫn nhau, giúp cho từng người, từng bộ phận đều phát huy tốt vai trò của mình.

Hơn nữa, sự lãnh đạo, chỉ huy đúng đắn của cấp uỷ và người chỉ huy đối với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, nhất là nhiệm vụ chiến đấu có tác động mạnh mẽ đến việc củng cố niềm tin thắng lợi, ý chí quyết tâm, quyết thắng; động viên được tinh thần chủ động sáng tạo, tinh thần khắc phục khó khăn, tạo được khối đoàn kết, thống nhất về ý chí và hành động tạo thành sức mạnh tổng hợp giúp CB, CS hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Hậu cần là một mặt công tác cơ bản trong đơn vị. HĐHC luôn bám sát và phục vụ cho yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị. Do vậy, nội dung, yêu cầu, phương thức thực hiện nhiệm vụ chính trị qui định nội dung, cách thức bảo đảm hậu cần. Kế hoạch quyết tâm của người chỉ huy đơn vị trở thành cơ sở xuất phát trực tiếp của kế hoạch bảo đảm hậu cần. Vì vậy, kế hoạch, quyết tâm và hoạt động điều hành của người chỉ huy sáng suốt, khoa học là điều kiện trực tiếp đảm bảo tính đúng đắn, tính sáng tạo của kế hoạch bảo đảm hậu cần, do đó là điều kiện để CBHC phát huy vai trò chủ động sáng tạo của mình.

Công tác hậu cần là một nội dung cơ bản trong hoạt động lãnh đạo, chỉ huy. Nếu cấp uỷ và người chỉ huy có nhận thức, quan điểm đúng đắn về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của CTHC; có nội dung lãnh đạo và chỉ đạo thích hợp, kịp thời; thường xuyên chăm lo xây dựng con người, xây dựng tổ chức, xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật hậu cần; quan tâm giáo dục, đào tạo bồi dưỡng nâng cao PCCT, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ, tinh thần thái độ phục vụ; chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho CB, CS ngành hậu cần sẽ khơi dậy lòng tự hào nghề nghiệp, bồi đắp ý thức trách nhiệm, tinh thần khắc phục khó khăn, tinh thần chủ động sáng tạo của họ trong thực hiện nhiệm vụ hậu cần được giao.

Sự tác động của lãnh đạo chỉ huy đơn vị đến tính chủ động, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm... của CBHC còn thể hiện ở việc xây dựng, bố trí sắp xếp, đánh giá, sử dụng cán bộ. Người cán bộ nói chung, người CBHC nói riêng sẽ tích cực, tự giác, phấn khởi, chủ động sáng tạo trong công việc nếu được cấp uỷ và người chỉ huy đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, đúng sở trường, giao nhiệm vụ phù hợp với khả năng, sở trường và chăm lo đến đời sống gia đình, hậu phương của họ.

Làm tốt công tác lãnh đạo chỉ huy cũng có nghĩa là các cấp uỷ và người chỉ huy làm tốt việc giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống, xây dựng bản lĩnh chính trị vững vàng, nâng cao trình độ kỹ chiến thuật, chuyên môn nghiệp vụ của CB, CS thuộc quyền trong đó có CBHC, giúp họ có đủ đức đủ tài để hoàn thành nhiệm vụ.

Cán bộ hậu cần là người trực tiếp quản lý, khai thác sử dụng tiền, tài sản của Nhà nước và quân đội thì sự lãnh đạo chỉ huy sâu sát, tỉ mỉ của cấp uỷ và người chỉ huy đối với CTHC càng quan trọng. Nó đảm bảo cho HĐHC luôn đúng mục đích, đúng nguyên tắc, chống được tình trạng thất thoát, lãng phí, sử dụng có hiệu quả cao các nguồn vật tư, trang bị phục vụ bộ đội. Đồng thời tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với CTHC còn trực tiếp ngăn chặn, khắc phục những tư tưởng cá nhân chủ nghĩa, tham ô, tham nhũng trong CBHC.

Để thực hiện tốt vai trò của mình, cấp uỷ và người chỉ huy các cấp không chỉ cần năng lực lãnh đạo, chỉ huy mà họ cần phải có PCĐĐ lối sống trong sạch lành mạnh, vì có tài giỏi đến bao nhiêu nhưng thiếu đạo đức thì người cán bộ cũng không thể làm tròn vai trò lãnh đạo của mình. Do vậy, làm tốt vai trò của mình, cấp uỷ và người chỉ huy các cấp không những nêu gương sáng về tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, chức trách mà còn là tấm gương đạo đức tốt đẹp để CB, CS thuộc quyền noi theo. Cấp uỷ và người chỉ huy gương mẫu về đạo đức lối sống, không có tư tưởng và hành động tham nhũng, lãng phí... là điều kiện quan trọng để ngăn chặn các tư tưởng và hành vi tiêu cực, sai trái trong đơn vị. Điều này càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với CBHC, nó khắc phục được tình trạng thông đồng ăn chia giữa CBHC với cán bộ

lãnh đạo chỉ huy đơn vị, đồng thời là điều kiện quan trọng giữ gìn, phát triển đạo đức cách mạng của người CBHC.

Tăng cường, làm tốt việc lãnh đạo, chỉ huy đối với CTHC không có nghĩa là “can thiệp sâu”, “bao sân”, “làm thay” phần việc của CBHC làm cho CBHC trở nên thụ động, mất vai trò; mà tăng cường sự lãnh đạo, chỉ huy đối với HĐHC là xác định phương hướng, nguyên tắc HĐHC một cách đúng đắn; là đặt ra yêu cầu cao đối với cán bộ, nhân viên hậu cần để phát huy vai trò tích cực, chủ động sáng tạo của họ; là tạo lập các yếu tố thuận lợi về con người, về tổ chức, về lực lượng phương tiện giúp CBHC có điều kiện khách quan cần thiết để thực hiện nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả.

Thực tiễn bảo đảm hậu cần kháng chiến chống Mỹ chứng minh vai trò quan trọng của việc tăng cường sự lãnh đạo, chỉ huy của cấp uỷ và người chỉ huy đối với HĐHC. “Có thể khẳng định rằng ở bất kỳ cơ quan, đơn vị chiến đấu và phục vụ nào, ở đâu, lúc nào, người chỉ huy đơn vị đặt vấn đề đúng mức, quan tâm đầy đủ đến CTHC, thì ở nơi đó, trong thời gian đó thực hiện được toàn quân làm hậu cần đạt kết quả tốt. ở đâu, lúc nào người chỉ huy đơn vị chú trọng lãnh đạo giáo dục, xây dựng nhận thức đúng đắn cho bộ đội, có biện pháp tổ chức chỉ đạo thực hiện được đầy đủ, kiểm tra đôn đốc chặt chẽ, thì ở nơi đó, lúc đó, CB, CS, công nhân viên tích cực thực hiện mọi yêu cầu, nội dung, qui định về hậu cần, tự giác và chủ động tham gia mọi hoạt động bảo đảm hậu cần, hăng hái đi vận chuyển vũ khí, lương thực, chăm lo sản xuất tạo nguồn và tham gia tổ chức đời sống tốt...” [38, tr.571].

Tóm lại, việc nâng cao chất lượng lãnh đạo, chỉ huy của cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị là yêu cầu khách quan của CTHC; đồng thời là vấn đề có tính quy luật để phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC Quân đội ta.

1.2.3. Vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần trong hoạt động hậu cần quân đội được phát huy gắn với quá trình tạo ra môi trường hoạt động thuận lợi cho cán bộ hậu cần

Con người là chủ thể sáng tạo ra chính bản thân mình và lịch sử bằng hoạt động thực tiễn mà trước hết là hoạt động lao động sản xuất vật chất. Hoạt động thực tiễn của con người bao giờ cũng diễn ra trong những điều kiện tự nhiên –

xã hội nhất định. Những điều kiện ấy vừa là điều kiện tất yếu cho sự tồn tại, hoạt động và phát triển của con người, vừa quyết định phương thức sinh sống, và do đó quyết định vai trò của họ trong thực tiễn. C.Mác viết: “Con người tạo ra hoàn cảnh đến mức nào, thì hoàn cảnh cũng tạo ra con người đến mức ấy” [18, tr.55]. Điều đó cho thấy vai trò quyết định của điều kiện môi trường sinh sống đối với sự phát triển nhân cách và hoạt động của con người.

Theo nghĩa chung nhất môi trường là toàn bộ nói chung những điều kiện tự nhiên, xã hội trong đó con người hay sinh vật tồn tại phát triển, trong quan hệ với con người, với sinh vật ấy [41, tr.639 – 640].

Từ quan niệm trên có thể hiểu môi trường hoạt động của CBHC là tổng thể những quan hệ xã hội, những thiết chế xã hội, những điều kiện vật chất tinh thần hợp thành một hoàn cảnh xã hội bên ngoài thường xuyên tác động đến mọi hoạt động của CBHC.

Môi trường hoạt động của CBHC bao gồm cả những yếu tố vật thể và phi vật thể, bao gồm cả những giá trị vật chất và giá trị tinh thần.

Những yếu tố vật thể có thể kể đến như: Các trang thiết bị, vật tư kỹ thuật, các phương tiện vận tải, dụng cụ quân y, cấp dưỡng, kho tàng....; các thiết chế xã hội như: tổ chức đảng, tổ chức chỉ huy, tổ chức quần chúng.

Những yếu tố phi vật thể như: Quan điểm chỉ đạo, cơ chế, phương thức, nghệ thuật, khoa học bảo đảm hậu cần, truyền thống lịch sử văn hoá, quan hệ xã hội trong đơn vị...

Tất cả những yếu tố trên có quan hệ chặt chẽ, biện chứng, tác động ảnh hưởng lẫn nhau và cùng tác động đến hoạt động của CBHC. Tuy nhiên vai trò tác dụng của chúng không ngang bằng nhau. Trong đó, những yếu tố như cơ chế, phương thức bảo đảm hậu cần; các mối quan hệ và các thiết chế xã hội; nề nếp chế độ làm việc, sinh hoạt công tác, các điều kiện vật chất bảo đảm có tác động mạnh mẽ nhất đến hoạt động của CBHC.

Tạo môi trường hoạt động thuận lợi cho CBHC trước hết là tạo ra cơ chế, phương thức HĐHC thích hợp.

Cơ chế là cách thức theo đó một quá trình được thực hiện [41, tr.214]. Phương thức là cách thức và phương pháp [41, tr.793] . Nhìn chung khái niệm

cơ chế và phương thức đều nói lên cách thức vận động phát triển của một sự vật, quá trình tự nhiên, xã hội nào đó. Trong tự nhiên, cơ chế, phương thức vận động phát triển của các sự vật được thực hiện một cách tự động và hoàn toàn khách quan. Trong xã hội, cơ chế, phương thức vận động của các quá trình xã hội được thực hiện thông qua hoạt động có ý thức của con người; là sự thống nhất giữa mặt chủ quan và khách quan.

Con người trên cơ sở các quan hệ bản chất, các qui luật khách quan của xã hội đã định ra cơ chế phương thức hoạt động cho mình và xã hội. Do vậy, về mặt nội dung phản ánh, cơ chế, phương thức mang tính khách quan. Về mặt hình thức nó mang tính chủ quan. Vì thế cơ chế, phương thức hoạt động xã hội có thể phản ánh đúng nhưng cũng có thể phản ánh sai qui luật, bản chất xã hội. Nếu cơ chế, phương thức phản ánh đúng qui luật vận hành xã hội, làm cho hoạt động của con người cùng chiều với qui luật sẽ giúp con người phát huy được tính tích cực, sáng tạo của mình thúc đẩy xã hội phát triển. Ngược lại nếu cơ chế phản ánh không đúng, sai lệch hiện thực khách quan sẽ đưa hoạt động của con người trái chiều với sự tác động của qui luật xã hội, kìm hãm sự phát triển xã hội.

Do vậy, tạo môi trường xã hội thuận lợi cho hoạt động của CBHC trước hết được thể hiện ra ở việc xác lập cơ chế, phương thức HĐHC thích hợp. Cơ chế, phương thức HĐHC thể hiện ở quan điểm chỉ đạo HĐHC, ở cách thức tổ chức xây dựng lực lượng và bảo đảm hậu cần, và được biểu hiện tập trung trong “Điều lệ CTHC Quân đội nhân dân Việt Nam”. Cơ chế, phương thức HĐHC qui định chức năng, nhiệm vụ, nội dung và quan hệ hậu cần...; qui định chức trách, quyền hạn, các mối quan hệ công tác giữa các cơ quan và cán bộ các cấp trong ngành hậu cần, giữa ngành hậu cần với các ngành khác trong các đơn vị và trong toàn quân...

Cơ chế, phương thức bảo đảm hậu cần do Đảng, Nhà nước và quân đội xác định, tác động đến mọi mặt hoạt động của cán bộ, nhân viên ngành hậu cần. Cơ chế, phương thức hoạt động phù hợp vừa phản ánh đúng yêu cầu HĐHC vừa xác định đúng chức năng, quyền hạn, trách nhiệm của các tổ chức, qui định rõ chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, nhân viên hậu cần... là điều kiện thuận lợi đảm bảo cho CBHC có phương hướng, cách thức hoạt

động đúng đắn, phương pháp, tác phong làm việc chính qui khoa học; phát huy được trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ chức trách. Cơ chế, phương thức HĐHC phù hợp cũng là điều kiện khắc phục tình trạng chòng chẹo, “lấn sân”, “bao sân” đồng thời khắc phục được hiện tượng dựa dẫm, ỷ lại trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của CBHC; ngăn chặn được những hành vi tiêu cực bót xén, bòn rút tiền của Nhà nước phục vụ lợi ích cá nhân. Cơ chế, phương thức hoạt động thích hợp cũng có nghĩa là cơ chế, phương thức đó tạo ra “không gian” “hành lang pháp lý” chặt chẽ, trong đó CBHC vừa phải tuân thủ các quan điểm, nguyên tắc bảo đảm hậu cần, vừa phát huy được tính chủ động, năng động sáng tạo của mình trong hoạt động.

Do vậy việc cải tiến, đổi mới cơ chế, phương thức HĐHC làm cho chúng phản ánh đúng những vấn đề có tính qui luật trong HĐHC quân đội, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ quân đội, phù hợp với tình hình và khả năng kinh tế đất nước là một nội dung cơ bản tạo lập môi trường thuận lợi cho việc phát huy vai trò của CB, CS ngành hậu cần nói chung, CBHC nói riêng.

Tạo môi trường hoạt động thuận lợi cho của CBHC là xây dựng các quan hệ xã hội trong nội bộ cơ quan, đơn vị hậu cần; giữa các cơ quan, giữa CB, CS trong đơn vị trong sáng, lành mạnh.

Quan hệ xã hội lành mạnh trong cơ quan, đơn vị hậu cần trước hết thể hiện ở quan hệ nội bộ CB, CS, quan hệ cấp trên, cấp dưới, quan hệ đồng chí, đồng đội. Các quan hệ đó được xây dựng trên cơ sở lợi ích chung, vì nhiệm vụ cách mạng, dựa trên tình cảm giai cấp; vừa phản ánh đúng yêu cầu hoạt động của tổ chức quân sự vừa mang tính nhân văn, nhân đạo sâu sắc, có sự yêu thương đùm bọc giúp đỡ lẫn nhau. Các quan hệ tốt đẹp đó có tác dụng xây dựng tình cảm tốt đẹp, tạo nên sự gắn bó chặt chẽ, tinh thần trách nhiệm cao trong xây dựng đơn vị và thực hiện nhiệm vụ của CB, CS.

Quan hệ xã hội lành mạnh trong cơ quan, đơn vị hậu cần còn được thể hiện ở bầu không khí dân chủ, bảo đảm sự bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ giữa mọi thành viên trong tập thể. Dân chủ và bình đẳng là điều kiện cần thiết để CB, CS trong cơ quan đơn vị phát huy được năng lực làm chủ, thể hiện hết trách nhiệm, trí tuệ của mình đối với việc xây dựng cơ quan, đơn vị, là điều kiện thuận

lợi để đấu tranh, ngăn chặn mọi hiện tượng độc đoán, quan liêu, gia trưởng; đảm bảo tính công khai, minh bạch trước hết trong những hoạt động có liên quan đến kinh tế, ngăn ngừa được nguy cơ tha hoá, biến chất của đội ngũ cán bộ nói chung, CBHC nói riêng.

Tạo môi trường thuận lợi cho CBHC phát huy vai trò NTCQ trong HĐHC là làm cho các thiết chế xã hội, trước hết là tổ chức đảng, tổ chức chỉ huy thực hiện tốt vai trò của mình. Tổ chức đảng, người chỉ huy tác động tích cực đến CBHC thông qua hoạt động lãnh đạo chỉ huy, quản lý, thông qua việc đánh giá, sử dụng, đề bạt cán bộ đúng đắn. Qua đó, tổ chức đảng, người chỉ huy trực tiếp góp phần vào việc hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan đơn vị hậu cần, nâng cao chất lượng xây dựng đơn vị, phát huy tốt vai trò, khả năng của đội ngũ CBHC.

Tạo môi trường hoạt động thuận lợi cho CBHC là duy trì nề nếp, chế độ làm việc khoa học trong cơ quan, đơn vị. Nề nếp, chế độ làm việc khoa học tác động mạnh mẽ đến việc phát triển các phẩm chất nhân cách của CBHC, như: tạo cho họ phong cách làm việc dân chủ khoa học, có tính tổ chức, tính nguyên tắc, tính kỷ luật cao, từng bước loại bỏ dần thói quen làm việc tùy tiện, kinh nghiệm chủ nghĩa, cầu thả, qua loa đại khái...

Như vậy, xây dựng môi trường hoạt động thuận lợi là một yêu cầu khách quan, là điều kiện căn bản để phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội. Mọi biểu hiện coi nhẹ yếu tố môi trường đều ảnh hưởng xấu đến sự phát triển nhân cách và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBHC.

1.2.4. Vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần trong hoạt động hậu cần quân đội được phát huy khi họ được chăm lo tốt đời sống vật chất, tinh thần

Chăm lo tốt đời sống vật chất tinh thần cho CBHC thực chất là giải quyết đúng đắn vấn đề lợi ích đối với họ. Đây là vấn đề cơ bản có ý nghĩa quyết định đối với việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Các nhà kinh điển Mác-Lênin đã làm sáng tỏ vấn đề vai trò động lực của lợi ích trong đời sống và hoạt động của con người. Hoạt động của con người là hoạt động có ý thức, có mục đích. Mục đích đó chính là các lợi ích mà hoạt động của con người vươn tới chiếm lĩnh nhằm thoả mãn các nhu cầu vật chất hay tinh thần của bản thân. Lợi ích gắn liền với nhu cầu, vừa là sự thể hiện của nhu cầu

vừa là phương thức thoả mãn nhu cầu. Đặc trưng của con người là không bao giờ thoả mãn với cái mình đã đạt được, nhu cầu này được thoả mãn, nhu cầu khác lại nảy sinh. Nhu cầu sau khi nảy sinh, trở thành động lực hết sức quan trọng thúc đẩy con người hành động nhằm tìm phương tiện thoả mãn nhu cầu [31, tr.32]. Ph.Ăngghen viết: “Đáng lẽ phải giải thích hoạt động của mình từ nhu cầu của mình, thì người ta lại quen giải thích hoạt động của mình từ tư duy của mình” [1, tr.651]. Tính chất động lực của nhu cầu được thực hiện không phải một cách trực tiếp mà thông qua khâu lợi ích, còn lợi ích là khâu trực tiếp hơn cả trong việc hình thành nên động cơ tư tưởng thúc đẩy con người hành động nhằm giành lấy cái thoả mãn nhu cầu [31, tr.37].

Như vậy, rõ ràng lợi ích đóng vai trò là động lực chi phối thúc đẩy mọi hoạt động của con người. Do đó, việc nhận thức và giải quyết đúng đắn vấn đề lợi ích là điều kiện để phát huy tính tích cực xã hội, tự giác, sáng tạo của con người trong hoạt động, tạo thành động lực thúc đẩy kinh tế – xã hội phát triển.

Hoạt động hậu cần quân đội là một dạng hoạt động đặc thù, mang ý nghĩa xã hội rộng lớn. So với các hoạt động khác của con người, các động cơ như lý tưởng, niềm tin, lòng yêu nước chiếm vị trí đặc biệt quan trọng trong hoạt động của CBHC, nhất là trong điều kiện chiến đấu ác liệt. Tuy nhiên, dù động cơ lý tưởng, niềm tin có lớn đến bao nhiêu cũng không che lấp động cơ lợi ích. Vì “Tư tưởng mà không gắn với lợi ích nhất định nó sẽ tự làm nhục nó” [17, tr.122]. Trong lý tưởng, niềm tin của CBHC đã hàm chứa một cách sâu sắc nội dung lợi ích, đó là lợi ích Tổ quốc, lợi ích dân tộc, trong đó có lợi ích của bản thân và gia đình CBHC. Vì “nước mất, nhà tan”, dân tộc không có độc lập thì người dân không có tự do.

Trong chiến tranh, lợi ích cá nhân của đội ngũ cán bộ quân đội nói chung, CBHC nói riêng không được thể hiện ra một cách trực tiếp, cấp bách. Vì khi đó lợi ích dân tộc, lợi ích Tổ quốc là cái bao trùm, sự hy sinh lợi ích cá nhân vì lợi ích cộng đồng, đất nước là lẽ bình thường, đương nhiên. Tuy vậy, ngay trong trường hợp chiến tranh ác liệt, lợi ích cá nhân vẫn chiếm một vị trí quan trọng trong hệ thống động lực thúc đẩy tinh thần chiến đấu, hy sinh của CB, CS quân đội. Thực tiễn lịch sử đã chứng minh, vào giai đoạn cuối của cuộc kháng chiến

chống Pháp, với hoạt động cải cách ruộng đất đưa lại ruộng đất cho dân cày đã có tác dụng vô cùng to lớn, trực tiếp động viên cổ vũ tinh thần quyết chiến, quyết thắng của Quân đội ta. Sự tôn vinh những giá trị nhân cách cao đẹp của anh “Bộ đội Cụ Hồ” cũng là một yếu tố góp phần quan trọng thúc đẩy tính tích cực xã hội của CB, CS quân đội trong chiến đấu.

Trong thời bình, khi mà cuộc sống đi vào trạng thái bình thường của nó, những lợi ích cá nhân thường nhật như cơm ăn, áo mặc, học hành, chăm sóc y tế, quyền dân chủ, bình đẳng, công bằng xã hội... được đặt ra một cách trực tiếp với mọi thành viên xã hội thì vấn đề lợi ích đối với đội ngũ cán bộ quân đội và CBHC cũng được thể hiện một cách công khai. Cán bộ quân đội nói chung, CBHC nói riêng được thừa nhận là một nghề. Do vậy, hoạt động của cán bộ quân đội nói chung, CBHC nói riêng bên cạnh ý nghĩa xã hội to lớn thì nội dung “muru sinh” cũng được thể hiện một cách rõ ràng. Nếu như trong chiến tranh sự cống hiến, hy sinh của đội ngũ cán bộ quân đội là mặt “ưu tiên” trong quan hệ cống hiến và hưởng thụ, nghĩa vụ và quyền lợi thì trong điều kiện thời bình quan hệ các quan hệ này trở lại trạng thái “cân bằng” của nó. Đảng ta xác định “kết hợp hài hoà các lợi ích cá nhân, tập thể và xã hội” [6, tr.86] là một trong những động lực chủ yếu để phát triển đất nước. Vì thế vấn đề phát huy vai trò NTCQ của CBHC không thể bỏ qua lợi ích của họ trong mối quan hệ chặt chẽ với lợi ích cộng đồng, lợi ích xã hội. Lao động của người CBHC nói riêng, người cán bộ quân đội nói chung là một dạng lao động đặc thù - lao động xương máu. Sản phẩm của nó không phải là hàng hoá, không thể đem ra trao đổi mua bán nhưng lại hàm chứa nội dung giá trị xã hội sâu sắc. Nếu đánh giá, nhận thức đúng giá trị lao động của CBHC, có chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần, “trả công” tương xứng với sự cống hiến của họ sẽ là một động lực quan trọng thúc đẩy họ tích cực hoạt động, sáng tạo và cống hiến.

Trong điều kiện hiện nay, khi Đảng, Nhà nước ta thừa nhận và tôn trọng lợi ích cá nhân chính đáng, coi lợi ích cá nhân là một động lực trực tiếp của sự phát triển xã hội thì những đòi hỏi cần được thoả mãn các lợi ích vật chất, tinh thần cho CBHC tương ứng với giá trị lao động của họ đóng góp cho xã hội càng được đặt ra một cách trực tiếp.

ý nghĩa của việc chăm lo đời sống vật chất tinh thần đối với CBHC trước hết thể hiện ở chỗ nó giúp cho CBHC yên tâm gắn bó với nghề nghiệp, tin tưởng vào tương lai, tiền đồ của mình, tin tưởng vào đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, khắc phục được sự băn khoăn về việc định hướng, lựa chọn nghề nghiệp. Việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho CBHC bao hàm việc đảm bảo cả những lợi ích trước mắt, lợi ích lâu dài; lợi ích kinh tế, lợi ích chính trị, bảo đảm cho bản thân và gia đình có mức sống tương xứng với mặt bằng xã hội và sự phát triển đất nước, phù hợp với công hiến của họ. Điều đó sẽ làm cho CBHC khắc phục được tư tưởng so đo, tính toán thiệt hơn, làm cho họ mất đi cảm giác “thiệt thòi”, tự ty nghề nghiệp. Qua đó mà khơi dậy được nhiệt tình, trách nhiệm, tinh thần tận tụy, sáng tạo của CBHC trong công việc.

Thực tế lịch sử Quân đội ta vừa qua cho thấy, sau chiến tranh, một thời gian dài, do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan chúng ta chưa quan tâm thích đáng đến lợi ích của cán bộ quân đội nói chung và CBHC nói riêng nên đã làm thui chột một phần nhiệt tình trách nhiệm của họ. Trong điều kiện thời bình, dù có nhiệt tình cách mạng nhưng họ vẫn không thể bỏ qua, vượt qua nhu cầu sống của mình và gia đình, vì “người ta phải có khả năng sống đã rồi mới làm ra lịch sử” [18, tr.140]. Vì thế nhiều cán bộ quân đội, trong đó có CBHC do những điều kiện khó khăn nhất là về cuộc sống gia đình đã “Sự nghiệp dở dang trước lúc nghỉ hưu” dưới dạng về hưu “non”, “mất sức”, phục viên chuyển ngành.

Từ khi nhà nước thực hiện lương mới, đời sống của cán bộ quân đội có được cải thiện đáng kể, song nếu so với mức độ trượt giá và sự phát triển của hệ nhu cầu, lợi ích xã hội thì đội ngũ cán bộ quân đội đang có xu hướng bị “nghèo đi một cách tương đối”. Chính sách lợi ích đã không đủ sức thu hút nhân tài vào quân đội, thậm chí đang làm “chảy máu nhân tài”. Nhiều cán bộ, nhất là cán bộ chuyên môn kỹ thuật giỏi như kỹ sư, bác sĩ không muốn phục vụ trong quân đội. Vì nếu đem so sánh sẽ thấy mức chênh lệch quá lớn về thu nhập giữa những người cùng trình độ, cùng nhiệm vụ ở trong và ngoài quân đội, như giữa sĩ quan lái máy bay quân sự với người lái máy bay dân dụng, giữa người lái tàu thủy ở trong và ngoài quân đội. Vì vậy, việc

chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho CBHC tương xứng với sự hy sinh, cống hiến của họ là tất yếu không thể thiếu được giúp họ yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với nghề nghiệp hậu cần, tích cực lao động cống hiến cho quân đội và xã hội.

Chăm lo tốt đời sống vật chất, tinh thần cho CBHC làm cho công bằng xã hội được thực hiện, đảm bảo cho các quan hệ lợi ích giữa nhóm CBHC với nhóm cán bộ khác trong và ngoài quân đội được cân bằng sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển của PCCT, đạo đức. Vì “lợi ích đúng đắn là nguyên tắc của toàn bộ đạo đức” [17, tr.199 – 200]. Chăm lo đời sống vật chất tinh thần bao hàm sự đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần một cách thoả đáng. Một mặt nó giúp cho CBHC hạn chế và từng bước khắc phục được những toan tính vị kỷ, cá nhân chủ nghĩa, vun vén lợi ích riêng, lối sống thực dụng...; mặt khác thể hiện sự tôn vinh của xã hội đối với CBHC, qua đó làm tăng lòng tự hào, yêu mến nghề nghiệp của họ. Đó là cơ sở vật chất và tinh thần cho đạo đức nghề nghiệp của CBHC nảy sinh, phát triển.

Chăm lo tốt đời sống vật chất, tinh thần làm cho CBHC yên tâm gắn bó lâu dài với nhiệm vụ phục vụ quân đội thì đồng thời cũng tạo ra động lực thúc đẩy CBHC không ngừng tự tu dưỡng, tự học tập nâng cao kiến thức, năng lực lãnh đạo chỉ huy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Vì khi họ đã yên tâm gắn bó với nghề nghiệp và tự hào với nghề nghiệp của mình nhất định họ phải vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ chức trách bản thân, do đó là một động lực bên trong thôi thúc họ học tập, rèn luyện nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ huy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phong cách làm việc.

Tóm lại, chăm lo tốt đời sống vật chất tinh thần cho đội ngũ CBHC là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy tính tích cực, chủ động sáng tạo của CBHC trong học tập, rèn luyện và công tác. Đó là một phương thức, một con đường cơ bản để phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Kết luận chương 1

Thực tiễn là phương thức tồn tại cơ bản của con người. Trong thực tiễn con người sử dụng sức mạnh NTCQ để cải tạo tự nhiên, xã hội tạo ra các giá

trị vật chất, tinh thần thoả mãn nhu cầu của mình. HĐHC là một dạng thực tiễn đặc thù, trong đó CB, CS, nhân viên hậu cần là chủ thể trực tiếp và chủ yếu. Do vậy, nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC nhất thiết phải phát huy vai trò NTCQ của CB, CS nhân viên hậu cần ở các cơ quan, đơn vị.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC về thực chất là quá trình không ngừng hoàn thiện nhân cách của CBHC, tạo ra điều kiện, động lực cần thiết thúc đẩy họ hoạt động một cách tích cực, chủ động, sáng tạo góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả CTHC.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC là hoạt động có mục đích, có định hướng, có lựa chọn trên cơ sở thực tiễn. Đó là hoạt động có nội dung đa dạng, phức tạp, đòi hỏi phải được tiến hành một cách khoa học trên cơ sở nghiên cứu nắm vững những đặc điểm cơ bản của quá trình ấy. Vai trò NTCQ của CBHC có quan hệ chặt chẽ với quá trình nâng cao phẩm chất năng lực CBHC; nâng cao chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng và người chỉ huy các cấp đối với mọi hoạt động của đơn vị; xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần vững mạnh; và việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho CBHC. Đây là những đặc điểm có tính qui luật thường xuyên chi phối đến vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội. Do đó, phát huy vai trò NTCQ của CBHC cần phải nhận thức sâu sắc các đặc điểm trên không được coi nhẹ đặc điểm nào.

Chương 2

Tình hình và giải pháp cơ bản phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay.

2.1. Thực trạng và yêu cầu phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay

2.1.1. Thực trạng phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay

Thời điểm đánh giá thực trạng phát huy vai trò NTCQ của CBHC là từ năm 2001 đến nay, gắn với quá trình thực hiện phương thức bảo đảm hậu cần mới trong toàn quân.

**** Những ưu điểm trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC quân đội.***

Nhìn chung, những năm qua vai trò NTCQ của CBHC quân đội đã được phát huy tương đối tốt, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và chiến đấu của quân đội. Kết quả đó được thể hiện trên các nội dung cơ bản sau:

Một là, trong những năm qua Đảng uỷ Quân sự Trung ương, Bộ Quốc phòng, lãnh đạo chỉ huy các cấp ở các cơ quan, đơn vị trong toàn quân đã có những chủ trương, biện pháp thiết thực trong công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực giúp cán bộ quân đội nói chung, CBHC nói riêng có điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ chức trách.

Đảng uỷ Quân sự Trung ương khẳng định: “Phát triển giáo dục, đào tạo là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, quan trọng hàng đầu của cấp uỷ và người chỉ huy các cấp, các ngành trong quân đội. Tập trung đầu tư và huy động các nguồn lực về con người, ngân sách, trang bị, có chính sách phù hợp để giáo dục - đào tạo phát triển một bước” [9, tr.13].

Tiếp tục quán triệt, tổ chức thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khoá VIII), Nghị quyết 93, Nghị quyết 94 của Đảng uỷ Quân sự Trung ương, những năm qua hoạt động giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn được các cấp, các ngành, các học viện, nhà trường trong quân đội đặc biệt quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhằm nâng cao chất lượng toàn diện của đội ngũ cán

bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng và chiến đấu của quân đội trong giai đoạn cách mạng mới.

Trong điều kiện đó, công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng CBHC cũng có bước phát triển cả bề rộng và chiều sâu, cung cấp cho ngành hậu cần quân đội hàng nghìn cán bộ có PCCT, đạo đức, năng lực công tác đủ khả năng hoàn thành nhiệm vụ, chức trách được giao. Công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng CBHC đã quán triệt sâu sắc và từng bước hiện thực hoá yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quân đội được xác định trong Nghị quyết 93 và Nghị quyết 94 của Đảng uỷ Quân sự Trung ương, các chương trình hành động, các chỉ thị của Bộ Quốc phòng và các cơ quan bộ, phù hợp với yêu cầu xây dựng đội ngũ CBHC trong thời kỳ mới.

Công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng CBHC được đổi mới cả về mục tiêu, yêu cầu, chương trình, nội dung và qui trình; được tăng cường cả về cơ sở vật chất, trang bị kỹ thuật và lực lượng tham gia. Mục tiêu, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBHC đã bám sát tiêu chuẩn chức vụ cán bộ, gắn với qui hoạch, qui trình sử dụng cán bộ, bảo đảm cho cán bộ có trình độ học vấn tương ứng với chức trách nhiệm vụ sau đào tạo. Chương trình nội dung giáo dục - đào tạo dần được chuẩn hoá, khắc phục từng bước sự chênh lệch về mặt bằng kiến thức giữa CBHC với các loại cán bộ khác, nhất là với công chức nhà nước. Trong quá trình giáo dục - đào tạo CBHC đã chú trọng giáo dục, bồi dưỡng chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các kiến thức khoa học xã hội nhân văn, nghệ thuật quân sự, kinh nghiệm chiến đấu, năng lực lãnh đạo chỉ huy và trình độ chuyên môn nghiệp vụ hậu cần.

Hình thức đào tạo CBHC cũng được đa dạng hoá, kết hợp đào tạo chính qui với các hình thức đào tạo lại, bổ sung cập nhật kiến thức cho từng loại CBHC. Kết hợp đào tạo cán bộ tại trường với quá trình bồi dưỡng, rèn luyện CBHC thông qua thực tiễn hoạt động tại các cơ quan, đơn vị; thông qua tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ của các cơ quan nghiệp vụ hậu cần cấp trên đối với cấp dưới; kết hợp đào tạo trong các trường quân đội (chủ yếu là ở Học viện Hậu cần) với gửi đi đào tạo tại các trường ngoài quân đội, ngoài nước. Riêng Tổng cục Hậu cần, năm 2004 có 993 cán bộ được đào tạo ở trường ngoài quân đội, 79 cán bộ

được đào tạo ở nước ngoài [43]; năm 2005 có 1059 cán bộ được đào tạo ở trường ngoài quân đội, 77 cán bộ đào tạo ở nước ngoài [44]. Nhiều đơn vị có chế độ khuyến khích và bắt buộc đối với việc cán bộ tự học tập, tu dưỡng, tự nghiên cứu nâng cao trình độ theo yêu cầu mới.

Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực cho CBHC, nhiều đơn vị đã chủ động, tích cực, bồi dưỡng, tạo nguồn, lựa chọn cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính qui theo chỉ tiêu trên giao. Một số đơn vị đã chủ động liên kết với các học viện, nhà trường trong và ngoài quân đội tổ chức các lớp bồi dưỡng, huấn luyện tại chức, tổ chức tập huấn cho CBHC cập nhật những kiến thức, thông tin mới phục vụ kịp thời cho công tác lãnh đạo, chỉ huy và hoạt động nghiệp vụ.

Trong giáo dục - đào tạo CBHC, hoạt động giáo dục và hoạt động đào tạo đã được gắn kết với nhau, vừa đảm bảo cho CBHC có PCCT, đạo đức làm nền tảng phát triển nhân cách vừa trang bị kiến thức khoa học, chuyên môn nghiệp vụ gắn với mục tiêu đào tạo, tiêu chuẩn và chức trách cán bộ, tạo nên mô hình nhân cách CBHC tương ứng với nhiệm vụ, chức trách và đặc thù HDHC.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBHC, các trường tham gia đào tạo CBHC trong quân đội được kiện toàn, củng cố, được tăng cường cả về lực lượng, phương tiện và năng lực đào tạo đáp ứng yêu cầu đào tạo CBHC cung cấp cho quân đội đảm bảo cả về số lượng và chất lượng.

Học viện Hậu cần là nơi cung cấp nguồn CBHC chủ yếu cho quân đội. Những năm qua Học viện Hậu cần đã chấp hành nghiêm túc và đã hoàn thành tốt kế hoạch, chỉ tiêu đào tạo cán bộ, nhân viên hậu cần hàng năm do Bộ Quốc phòng giao cho. Chất lượng giáo dục - đào tạo của Học viện từng bước được nâng lên, đáp ứng mục tiêu yêu cầu đào tạo của từng đối tượng. Học viện đã tích cực xây dựng các yếu tố bảo đảm chất lượng giáo dục - đào tạo, như: xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên; tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo; đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, biên soạn giáo trình, tài liệu; nâng cao chất lượng công tác quản lý, điều hành, thanh tra kiểm tra huấn luyện; tổ chức chặt chẽ việc thi tuyển sinh cho các đối tượng; bảo đảm kinh phí và cơ sở vật chất, tài liệu cho huấn luyện [7, tr.5-8]. Do vậy học viên ra trường đạt

được mục tiêu yêu cầu đào tạo, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của đơn vị, một số người có khả năng phát triển tốt. Qua khảo sát 570 học viên ra trường về các quân khu, quân đoàn... ở khu vực phía Bắc, có 63,5% hoàn thành khá và tốt nhiệm vụ, 33,8% hoàn thành nhiệm vụ ở mức trung bình; 0,9% hoàn thành nhiệm vụ yếu [7, tr.5].

Tóm lại, công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng CBHC trong toàn quân những năm qua đã có bước phát triển tương đối toàn diện, góp phần quan trọng nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Hai là, cùng với công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng CBHC, công tác quản lý đánh giá, sử dụng CBHC cũng được nhiều cơ quan, đơn vị trong toàn quân thực hiện khá tốt. Qua điều tra xã hội học, 62,5% CBHC được hỏi thừa nhận điều này [47]. Thực tế cho thấy đa số cấp uỷ, chỉ huy các đơn vị đã nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc quản lý, đánh giá nhận xét và sử dụng đội ngũ cán bộ nói chung và CBHC nói riêng.

Công tác quản lý cán bộ đã đi vào nền nếp, giữ vững được nguyên tắc tập trung dân chủ và chế độ công tác cán bộ. Đã thống nhất được nội dung phương pháp nắm và quản lý cán bộ; tạo được sự phối hợp của các cơ quan chức năng: cán bộ, tổ chức, bảo vệ, uỷ ban kiểm tra đảng, thanh tra và các cơ quan ngành dọc, các tổ chức quần chúng trong quản lý cán bộ [8, tr.7]. Trong điều kiện đó, đội ngũ CBHC đã được quản lý tương đối chặt chẽ về số lượng, chất lượng, PCCT, đạo đức, năng lực trình độ và mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Cùng với làm tốt công tác quản lý, nhiều đơn vị đã làm tốt công tác đánh giá cán bộ. ở một số đơn vị, cấp uỷ và người chỉ huy đã có sự đổi mới quan niệm, phương pháp nhận xét, đánh giá cán bộ, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập thể cấp uỷ xem xét, đánh giá cán bộ. Việc đánh giá cán bộ đã dựa trên tiêu chuẩn chức vụ cán bộ, thông qua kết quả hoàn thành nhiệm vụ theo chức trách và mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của đơn vị. Công tác đánh giá nhìn chung đảm bảo được tính khách quan, vô tư, chỉ rõ ưu điểm, khuyết điểm về phẩm chất, năng lực, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ. Do đó đã tạo được sự đồng thuận, nhất trí trong đơn vị, tạo được sự tin tưởng của cán bộ nói chung, CBHC nói riêng vào lãnh đạo, chỉ huy các cấp; tạo cơ sở cho việc sắp xếp, bổ nhiệm, đề bạt và thực hiện

chính sách đảm bảo được chính xác, tạo sự ổn định, động viên được cán bộ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ, góp phần xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch vững mạnh.

Công tác sử dụng CBHC ở các đơn vị có ý nghĩa quan trọng trong phát huy vai trò NTCQ của họ. Nhiều đơn vị đã tìm cách bố trí CBHC đúng cương vị công tác, phù hợp với ngành nghề đào tạo, phù hợp với cấp bậc quân hàm và lứa tuổi. Tổng cục Hậu cần là nơi chiếm phần lớn CBHC toàn quân, năm 2005 chỉ có 192 đồng chí bố trí không đúng cương vị [42]. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy 65,5% CBHC được hỏi thừa nhận công tác phân công bố trí cán bộ ở đơn vị mình là tốt [47].

Tóm lại, tuy còn nhiều bất cập, song công tác quản lý, đánh giá sử dụng CBHC những năm qua đã góp phần quan trọng nâng cao phẩm chất, năng lực và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBHC, tạo ra động lực phát huy vai trò NTCQ của họ trong thực hiện nhiệm vụ chức trách.

Ba là, việc thực hiện chính sách đối với CBHC. Đây là một trong những nội dung quan trọng tác động mạnh mẽ đến tư tưởng, tình cảm, động cơ, trách nhiệm của CBHC trong việc thực hiện nhiệm vụ, chức trách. Nhìn chung trong thời gian qua việc thực hiện chính sách với cán bộ quân đội nói chung, CBHC nói riêng đã có những chuyển biến tích cực. Các đơn vị cùng với các cơ quan bộ đã tích cực nghiên cứu đề nghị bổ sung một số chế độ chính sách cán bộ theo Luật sĩ quan mới, phù hợp với tình hình thực tiễn [8, tr.7]. Nhiều đơn vị đã chủ động phối hợp với các cơ quan thực hiện tốt chính sách cán bộ, đảm bảo quyền lợi cho cán bộ và giải quyết các tồn đọng về chính sách cán bộ [8, tr.7]. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần đối với cán bộ nói chung, CBHC nói riêng được nhiều đơn vị làm tốt. Qua điều tra xã hội học có 57,5% CBHC thừa nhận ở đơn vị mình việc chăm lo đời sống vật chất tinh thần đảm bảo tốt; 51% cán bộ được hỏi khẳng định đơn vị mình đã làm tốt chính sách hậu phương quân đội [47]. Nhiều đơn vị đã chủ động phối hợp với cấp trên và địa phương trong việc giải quyết chính sách nhà đất cho cán bộ, giúp cán bộ có điều kiện hợp lý hoá gia đình, yên tâm công tác. Đơn vị thực hiện tốt chính sách cán bộ đối với CBHC có thể kể đến là Tổng cục Hậu cần – nơi có

phần lớn CBHC đang công tác. Đảng uỷ và chỉ huy Tổng cục cũng như các đơn vị trong Tổng cục đã quan tâm lãnh đạo chăm lo bảo đảm các chế độ chính sách, nhất là bảo đảm đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở, chăm sóc sức khỏe, tạo điều kiện để cán bộ ổn định hậu phương, yên tâm công tác, hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được giao [10, tr.6]. Vấn đề phân phối phúc lợi cũng được một số đơn vị làm khá tốt, 48,5% CBHC được hỏi cho rằng đơn vị mình đã làm tốt việc phân phối phúc lợi [47].

Bốn là, việc tạo môi trường cho CBHC hoạt động.

Bên cạnh những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, việc tạo môi trường hoạt động thuận lợi cho CBHC cũng là một trong những yếu tố có vai trò quan trọng phát huy vai trò NTCQ của đội ngũ CBHC. Trong đó, nổi lên là việc thực hiện phương thức bảo đảm hậu cần mới trong toàn quân. Đây là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến mọi mặt hoạt động, đến toàn bộ đời sống của CB, CS trong quân đội và làm thay đổi tính chất hoạt động của CBHC. Nếu như phương thức bảo đảm hậu cần cũ được tiến hành bằng cách cấp hiện vật từ trên xuống, CBHC chỉ đóng vai trò “nhận trên”, “cấp dưới” thì trong phương thức bảo đảm hậu cần mới các nhu cầu vật chất chủ yếu được bảo đảm bằng tiền mặt, phân cấp cho các cấp để khai thác tại chỗ từ các thành phần kinh tế trong nền kinh tế thị trường. Trong phương thức bảo đảm hậu cần mới CBHC thực sự đóng vai trò chủ thể chủ động tìm nguồn, tạo nguồn, khai thác, ký kết các hợp đồng cung ứng theo giá cả thị trường với sự quản lý của lãnh đạo, chỉ huy đơn vị và sự giám sát của hội đồng giá ở các đơn vị. Do vậy, phương thức bảo đảm hậu cần mới một mặt tạo ra nguồn cung ứng dồi dào, giảm được chi phí vận chuyển, bảo quản, lưu kho, bảo đảm được hàng mới, hàng theo đúng nhu cầu của đơn vị. Mặt khác nó đặt CBHC vào “vị trí hoạt động” khắc phục được sự thụ động và bị động, lệ thuộc vào bảo đảm của cấp trên; đồng thời khắc phục được thói quen ngồi chờ, ỷ nại, lười biếng của CBHC, buộc CBHC phải thực sự “vào cuộc”, phải suy nghĩ, trăn trở tìm nguồn, tạo nguồn, tính toán hiệu quả kinh tế trong bảo đảm hậu cần cho đơn vị. Vì thế, phương thức bảo đảm hậu cần mới tạo ra điều kiện và đặt ra yêu cầu cao về tính năng động, sáng tạo, trách nhiệm của CBHC; và do đó trở thành một yếu tố quan trọng phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Cùng với thực hiện phương thức bảo đảm hậu cần mới, cuộc vận động xây dựng môi trường văn hoá ở đơn vị cơ sở, việc đẩy mạnh dân chủ hoá, nhất là từ khi thực hiện qui chế dân chủ ở cơ sở cũng tạo ra môi trường hoạt động thuận lợi cho CBHC. Việc dân chủ hoá ở đơn vị vừa tạo điều kiện cho CBHC nâng cao được vai trò tham mưu cho lãnh đạo chỉ huy về CTHC, phát huy được trí tuệ, năng lực và trách nhiệm trong công tác; vừa tạo điều kiện thuận lợi phát huy tốt vai trò của các tổ chức, các lực lượng tham gia “làm”, quản lý, giám sát CTHC. Do đó, dân chủ hoá ở đơn vị đã tạo ra động lực quan trọng thúc đẩy CBHC nâng cao trách nhiệm, phát huy năng lực, trí tuệ thực hiện tốt nhiệm vụ, chức trách được giao.

Trong điều kiện đất nước đổi mới toàn diện và công cuộc xây dựng quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, ngành hậu cần quân đội cũng không ngừng phát triển lớn mạnh. Sự kiện toàn về cơ cấu tổ chức biên chế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao số lượng và chất lượng trang bị kỹ thuật... đã góp phần quan trọng nâng cao vai trò, vị thế của ngành hậu cần. Bên cạnh đó, việc duy trì đẩy mạnh phong trào thi đua quyết thắng với nhiều cuộc vận động lớn như “Ngành hậu cần làm theo lời Bác Hồ dạy”, “Xây dựng cơ quan đơn vị hậu cần vững mạnh toàn diện”, “Xây dựng chính quy, quản lý vũ khí, trang bị kỹ thuật tốt, an toàn tiết kiệm”, “Chiến sĩ quân y làm theo lời Bác”, “Nuôi quân giỏi, quản lý tốt”... Đó là những điều kiện và là động lực quan trọng thúc đẩy tinh tích cực xã hội của CBHC.

Năm là, chất lượng NTCQ và vai trò NTCQ của CBHC không ngừng được nâng lên đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, chức trách, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC ở các cơ quan, đơn vị trong toàn quân.

Trong quá trình đổi mới và phát triển của ngành hậu cần quân đội, đội ngũ CBHC đã được nâng lên một bước cả về phẩm chất, năng lực và mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Đại đa số CBHC có PCCT tốt thể hiện tập trung ở ý thức chính trị, lập trường, bản lĩnh chính trị và trong hành vi chính trị của họ. Trong điều kiện hệ thống xã hội chủ nghĩa sụp đổ, kẻ thù chống phá điên cuồng bằng thủ đoạn “diễn biến hoà bình”, trong Đảng và ngoài xã hội có sự xuống cấp về chính trị ở một bộ phận đảng viên

và nhân dân, nhưng đại đa số CBHC vẫn có nhận thức tư tưởng chính trị đúng đắn. Có đến 100% số CBHC được hỏi lo lắng về nguy cơ thách thức đối với đất nước [45]. Điều đó cho thấy ý thức và trách nhiệm cao của CBHC đối với vận mệnh của cách mạng, của Tổ quốc. Sự lo lắng về nguy cơ, thách thức đối với đất nước không làm giảm sút niềm tin của CBHC vào sự nghiệp cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng. Có 90,5% CBHC được hỏi tin tưởng hoàn toàn vào thắng lợi của sự nghiệp đổi mới, 9,5% còn lại tuy còn băn khoăn, đắn đo trong suy nghĩ, tư tưởng nhưng không phủ nhận khả năng thắng lợi của sự nghiệp cách mạng nước ta [45]. Đại đa số CBHC đề cao vai trò của nhân tố chính trị trong sự phát triển nhân cách; 96% CBHC được hỏi đều cho rằng trung thành tuyệt đối với Đảng Tổ quốc và nhân dân là một phẩm chất quan trọng của CBHC [51]. Điều này cho thấy mặc dù trong điều kiện xã hội đã có sự biến động lớn về định hướng giá trị nhưng định hướng chính trị của CBHC về cơ bản vẫn đúng đắn. Đây là yếu tố cơ bản, quan trọng đảm bảo cho sự phát triển đúng hướng của nhân cách CBHC, đồng thời là yếu tố định hướng cho mọi hoạt động của CBHC vì mục tiêu, lý tưởng cách mạng của Đảng, là động lực tinh thần mạnh mẽ thúc đẩy CBHC vươn lên hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao. Do có định hướng chính trị đúng đắn nên vấn đề được CBHC coi trọng nhất đó là việc chấp hành đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy 83% số người được hỏi cho rằng chấp hành đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước là vấn đề được họ quan tâm nhất [46]. CBHC là cán bộ của Đảng, Nhà nước hoạt động trong lĩnh vực hậu cần quân đội. ý thức chấp hành đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước là cơ sở nâng cao trách nhiệm chính trị, chất lượng hoàn thành nhiệm vụ của CBHC thời gian qua. Hơn nữa ý thức chấp hành đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước đã giúp CBHC hạn chế được các tư tưởng và hành động sai trái, như lợi dụng chức quyền để tham ô, tham nhũng. Hầu hết CBHC đều bất bình với hiện tượng tham ô, tham nhũng trong xã hội và quân đội. Chống tham nhũng tiêu cực là vấn đề được 90,5% CBHC được hỏi quan tâm nhất [46]. Điều đó cho thấy, tuy làm việc trong môi trường dễ làm nảy sinh tư tưởng và hành động tham nhũng nhưng phần lớn CBHC vẫn giữ vững được PCCT của mình.

Phẩm chất chính trị của CBHC còn thể hiện ở bản lĩnh chính trị của họ. Thực tế cho thấy hầu hết CBHC đều trung thành tuyệt đối với Đảng, với Tổ quốc XHCN và nhân dân, trung thành với những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định vững vàng trong khó khăn thử thách. Trong môi trường công tác dễ nảy sinh tư tưởng và hành động tham nhũng nhưng đại bộ phận CBHC đã vượt qua những cám dỗ vật chất, gương mẫu trong thực hiện chức trách, nghiệp vụ và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Trong điều kiện thực hiện phương thức bảo đảm hậu cần mới, đại đa số CBHC có tinh thần trách nhiệm cao, có quan điểm đúng đắn trong công tác bảo đảm hậu cần, thích ứng kịp thời với đặc điểm và điều kiện mới của phương thức bảo đảm hậu cần trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Đặc biệt, một số CBHC đã có ý thức và năng lực đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực sai trái trong đơn vị, bảo vệ cái đúng, vì lợi ích của quân đội và xã hội.

Về PCĐĐ, đa số CBHC có định hướng giá trị đạo đức đúng đắn. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy 90% CBHC khẳng định “cần kiệm liêm chính, chí công vô tư” là phẩm chất quan trọng của CBHC [51]. Đây là yếu tố rất quan trọng để đa số CBHC có nhận thức và hành động đúng đắn, hạn chế được các hiện tượng tiêu cực, nhất là tham ô tham nhũng, giúp CBHC hoàn thành được nhiệm vụ trong thời gian qua. Mặc dù trong điều kiện mặt trái của kinh tế thị trường đã và đang tác động mạnh mẽ đến đạo đức thì vẫn có 77% CBHC được hỏi khẳng định tình cảm yêu thương đồng chí, đồng đội là một phẩm chất cần thiết [52], là yếu tố bên trong thúc đẩy CBHC nâng cao chất lượng phục vụ bộ đội. Tuy còn một số CBHC tha hoá về đạo đức lối sống, song nhìn chung CBHC vẫn giữ vững và phát huy được truyền thống “CBHC như là người mẹ, người chị” của chiến sĩ “lương y kiêm từ mẫu”, “yêu xe như con quý xăng như máu”, có PCĐĐ lối sống trong sạch, lành mạnh, có quyết tâm và trách nhiệm tốt trong thực hiện nhiệm vụ phục vụ của mình. Trong phong trào thi đua “Ngành hậu cần làm theo lời Bác Hồ dạy” đã xuất hiện hàng trăm tấm gương sáng tiêu biểu cho đạo đức người CBHC trong thời kỳ mới [37]. Phần lớn CBHC yên tâm, yêu ngành yêu nghề, ít có tình trạng so sánh thiệt hơn giữa các

ngành nghề hoặc chạy đua sang các ngành nghề có thể “kiếm chác” được. Đây là một yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển đạo đức và năng lực nghề nghiệp của CBHC.

Về năng lực công tác: Trong những năm gần đây hầu hết CBHC được đào tạo cơ bản, toàn diện, năng lực trí tuệ, năng lực lãnh đạo, chỉ huy quản lý và trình độ chuyên môn nghiệp vụ được nâng lên. CBHC, nhìn chung có mặt bằng học vấn tương đối cao. Số CBHC có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học ngày càng tăng. Riêng Tổng cục Hậu cần, năm 2004 có 2.565 cán bộ có trình độ từ cao đẳng trở lên trên tổng số cán bộ là 30 35 [43]; năm 2005 có 3021 cán bộ có trình độ từ cao đẳng trở lên trên tổng số cán bộ là 3474 [44]; số cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ năm sau cao hơn năm trước. ở các đơn vị trong toàn quân, do tích cực làm tốt công tác tạo nguồn, tuyển chọn người đi đào tạo, đào tạo lại, số lượng CBHC có trình độ đại học cũng tăng lên đáng kể. CBHC hiện nay có kiến thức tương đối sâu rộng về lý luận chính trị, khoa học tự nhiên, xã hội, nhân văn, khoa học, nghệ thuật quân sự, khoa học hậu cần. Hầu hết CBHC đều vững vàng trên cương vị công tác, nắm chắc và thực hiện tốt chức trách, nội dung, phương thức tiến hành CTHC phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của đơn vị và yêu cầu của nhiệm vụ, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng CTHC quân đội thời gian qua.

Năng lực công tác của CBHC còn được thể hiện cụ thể trong các hoạt động xây dựng ngành và hoạt động bảo đảm hậu cần. Đa số CBHC, nhất là cán bộ chủ trì, cán bộ đầu ngành có khả năng lãnh đạo, chỉ huy cơ quan, đơn vị mình thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Qua điều tra xã hội học, 93% CBHC được hỏi đều đánh giá năng lực lãnh đạo chỉ huy của CBHC từ mức khá trở lên [52]. Tuy đặc trưng của CBHC là cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, không chuyên sâu về công tác lãnh đạo và chỉ huy, song nhìn chung những năm qua đa số CBHC đã thực hiện tốt chức năng lãnh đạo, chỉ huy, quản lý của mình. CBHC bên cạnh sự thông thạo về chuyên môn nghiệp vụ hậu cần đều có kiến thức nhất định về tâm lý, giáo dục, công tác đảng công tác chính trị. Do vậy phần lớn CBHC có năng lực tiếp cận, nắm bắt tâm tư tình cảm và có khả năng giáo dục, thuyết phục đối với CB, CS và nhân viên thuộc quyền. Qua điều tra xã hội

học có 84,5% CBHC được hỏi khẳng định CBHC hiện nay có khả năng xây dựng con người từ mức khá trở lên [51]. Đây là điều kiện quan trọng giúp CBHC hoàn thành nhiệm vụ lãnh đạo chỉ huy, phát huy được vai trò của mình trong tổ chức các hoạt động bảo đảm hậu cần.

Nhiệm vụ chủ yếu của CBHC là tổ chức, bảo đảm hậu cần. Với nhiệm vụ này, đại đa số CBHC đã phát huy được vai trò, chức trách của mình. Trong phương thức bảo đảm hậu cần mới, hầu hết các vật chất đáp ứng nhu cầu của bộ đội được qui thành tiền và phân cấp cho các đơn vị tự tìm, khai thác nguồn vật chất bảo đảm theo cơ chế thị trường từ các thành phần kinh tế. Điều kiện mới đòi hỏi CBHC phải năng động sáng tạo, có năng lực đánh giá, phân tích hoạch toán kinh tế, linh hoạt trong tìm nguồn, tạo nguồn, cung ứng đảm bảo kịp thời, đúng đủ các nhu cầu vật chất của đơn vị với hiệu quả kinh tế cao; đồng thời họ phải xây dựng được nguồn bảo đảm ổn định tin cậy, hạn chế được tình trạng bấp bênh, thiếu vững chắc của nguồn cung ứng. Đặc biệt là CBHC phải hết sức nhạy bén, sắc sảo trong xác định chất lượng, giá cả các mặt hàng, không để bị lừa, không gây thiệt hại cho đơn vị. Thực tế những năm qua cho thấy phần lớn CBHC đã thích ứng được với phương thức bảo đảm hậu cần mới và hoàn thành được nhiệm vụ chức trách được giao.

Như vậy, có thể khẳng định trong những năm qua việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC đã đạt được những kết quả nhất định. Kết quả đó được biểu hiện sinh động trong sự phát triển hoàn thiện phẩm chất, năng lực của CBHC đồng thời thể hiện trong kết quả thực hiện nhiệm vụ của họ. Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trở thành một trong những nguyên nhân quan trọng nâng cao chất lượng CTHC của quân đội trong thời gian qua.

**** Những nhược điểm trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC***

Nghiên cứu thực trạng phát huy vai trò NTCQ của CBHC có thể khái quát những nhược điểm chủ yếu trên các nội dung cơ bản sau đây:

Một là, những hạn chế về công tác đào tạo bồi dưỡng, quản lý, đánh giá, sử dụng CBHC.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBHC tuy đã có những cố gắng trong đổi mới, hoàn thiện mục tiêu, chương trình, nội dung, tăng cường cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên nhưng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBHC vẫn còn nhiều hạn chế. Điều này thể hiện ở cả các đơn vị và nhà trường.

Các trường tham gia đào tạo CBHC là nơi đóng vai trò chủ yếu trong việc đào tạo bồi dưỡng CBHC. Chất lượng đội ngũ CBHC trước hết phụ thuộc vào chất lượng đào tạo của các nhà trường. Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBHC của các trường vừa qua tuy đã có nhiều cố gắng song chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu xây dựng đội ngũ CBHC trong thời kỳ mới. Chương trình, nội dung phương pháp giáo dục - đào tạo, công tác nghiên cứu khoa học, công tác quản lý điều hành huấn luyện, công tác quản lý, rèn luyện học viên còn nhiều yếu kém, khuyết điểm.

Chương trình huấn luyện nhìn chung chưa phù hợp, tỷ lệ lên lớp lý thuyết còn cao, chưa chú trọng bố trí thời gian tự học, tự nghiên cứu. Chương trình huấn luyện mới chú trọng đến bề rộng của kiến thức mà chưa chú ý đến chiều sâu, nhất là các môn chuyên ngành hậu cần. Thực tế cho thấy với chương trình huấn luyện như hiện nay, người học vừa bị quá tải về mặt nội dung kiến thức vừa thiếu về nội dung kiến thức chuyên ngành. Trong chương trình huấn luyện còn có sự trùng lặp về nội dung cụ thể giữa các bậc học, chưa phân định rõ những kiến thức cần trang bị cho người học ở các đối tượng khác nhau, gây nên sự nhầm lẫn cho cả người học và người dạy. Nội dung huấn luyện cũng còn những bất cập. Học viện Hậu cần là trung tâm đào tạo CBHC lớn nhất của quân đội cũng còn nhiều lúng túng trong việc xác định nội dung huấn luyện. Một số nội dung đổi mới chưa kịp thời với mục tiêu, chương trình và sự phát triển của thực tiễn, chưa bổ sung thông tin mới, có nội dung còn trùng lặp “trùng lặp trong cùng một bộ môn, giữa các bộ môn, giữa các khoa chuyên ngành khác nhau” [7, tr.10]. Không ít nội dung huấn luyện còn nghèo nàn, khô khan chưa thực sự cuốn hút người học, chưa gắn lý luận với thực tiễn đời sống cũng như thực tiễn nghề nghiệp của người học. Tính thiết thực của nhiều nội dung huấn luyện còn hạn chế, còn chung chung trừu tượng và khó vận dụng vào thực tiễn. Mặt khác trong đào tạo bồi dưỡng CBHC chưa thực sự gắn kết giữa việc trang bị tri thức,

kỹ năng, kỹ xảo với giáo dục phẩm chất cách mạng, xây dựng tình cảm và trách nhiệm nghề nghiệp; còn thiên về “dạy chữ”, ít chú trọng đến “dạy người”. Điều này thể hiện ngay cả trong giáo dục các môn khoa học xã hội nhân văn.

Phương pháp giáo dục - đào tạo cũng là một khâu yếu trong đào tạo, bồi dưỡng CBHC ở các nhà trường vừa qua. Việc đổi mới phương pháp đào tạo còn chậm, chưa thực sự góp phần nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo. Tính chất truyền thụ một chiều, áp đặt vẫn phổ biến trong giảng dạy. Chưa phát huy được khả năng tự học, tự nghiên cứu, khả năng tư duy độc lập, sáng tạo của người học. Người học còn bị thụ động trong tiếp thu tri thức, không có nhiều điều kiện để mở mang hiểu biết theo nhu cầu của bản thân. Việc đánh giá chất lượng học tập còn có biểu hiện đơn thuần dựa trên điểm kiểm tra và thi, chưa chú trọng nắm bắt khả năng thực tế của người học. Các hình thức thi, kiểm tra vẫn theo phương thức cũ (vấn đáp, viết) làm cho người học bị gò vào nội dung bài giảng của thầy, kiến thức không được mở rộng. Công tác nghiên cứu khoa học ở các nhà trường đào tạo CBHC, nhất là ở Học viện Hậu cần chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ đào tạo cũng là một nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng giáo dục - đào tạo CBHC vừa qua. Chất lượng nghiên cứu biên soạn một số giáo trình tài liệu huấn luyện còn hạn chế, tiến độ còn chậm. Đề tài cấp Bộ, cấp ngành và đề tài có giá trị lớn còn ít... Việc triển khai ứng dụng đề tài khoa học và sáng kiến, cải tiến để phục vụ cho công tác giáo dục - đào tạo chưa được tích cực, hiệu quả chưa cao. Phong trào nghiên cứu khoa học chưa sôi nổi, chưa thu hút được nhiều học viên tham gia [7, tr.10].

Sự hạn chế về chất lượng quản lý, rèn luyện học viên ở các trường đào tạo CBHC cũng là một nguyên nhân ảnh hưởng đến sự phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Công tác quản lý, rèn luyện học viên còn nặng về biện pháp hành chính, nặng về quản lý kỷ luật mà chưa chú trọng đúng mức đến quản lý tư tưởng, đạo đức và chất lượng học tập. Đánh giá học viên của các đơn vị quản lý học viên còn thiên về điểm số học tập, ít chú ý đến sự phát triển và hoàn thiện nhân cách theo mô hình mục tiêu đào tạo. Quản lý và duy trì thời gian tự học tập, nghiên cứu của học viên có nơi làm chưa tốt; đấu tranh chấn

chính những sai phạm của học viên có trường hợp không kịp thời, thiếu kiên quyết, còn biểu hiện nể nang, ngại va chạm [7, tr.10].

ở các đơn vị trong toàn quân việc rèn luyện, bồi dưỡng CBHC cũng bộc lộ những yếu kém. Qua điều tra xã hội học có đến 37,5% số người được hỏi khẳng định điều này [47]. Thực tế cho thấy, sau khi tốt nghiệp các khoá đào tạo ở các trường chính quy, việc rèn luyện bồi dưỡng CBHC ở đơn vị không được nhiều. “Công tác đào tạo, bồi dưỡng mới tập trung vào việc lựa chọn cán bộ đưa đi đào tạo theo chỉ tiêu trên giao, chưa kết hợp tốt và có nhiều hình thức biện pháp bồi dưỡng tại chức cho cán bộ” [10, tr.8]. Các khoá tập huấn bồi dưỡng ở đơn vị có được mở nhưng không đều, thời gian ngắn, nội dung kiến thức chưa cập nhật. Việc tập huấn bồi dưỡng cho CBHC chưa thực sự chủ động, làm theo đợt, theo chỉ đạo của trên, còn mang tính phong trào, phô trương, làm để báo cáo chứ chưa thực sự chú ý đến nhu cầu về kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo trong thực hiện nhiệm vụ chức trách của CBHC. Việc động viên CBHC tự tu dưỡng, rèn luyện cũng chưa được làm tốt. Bản thân CBHC cũng còn một số ngại học, ngại rèn, thiếu ý thức tu dưỡng phấn đấu vươn lên. Không ít đơn vị chưa có các biện pháp kiên quyết, hữu hiệu ngăn chặn sự thoái hoá về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, hành vi tham nhũng, tiêu cực trong đơn vị mình. Nội dung, hình thức giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống còn nghèo nàn, đơn điệu, nặng về lý thuyết, áp đặt, thiếu sức thuyết phục [54] chưa thực sự mang lại kết quả cao trong giáo dục CB, CS nói chung và CBHC nói riêng.

Công tác quản lý, đánh giá, sử dụng CBHC cũng còn những yếu kém cần khắc phục “Công tác quản lý cán bộ ở một vài đơn vị chưa chắc, chưa sâu, thiếu toàn diện, chậm phát hiện những sai phạm khuyết điểm của cán bộ. Trong đánh giá cán bộ còn có lúc có nơi chưa thật nhất quán, còn biểu hiện chủ quan chưa xuất phát từ tiêu chuẩn và gắn với kết quả hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị để đánh giá. Cá biệt có trường hợp trong nhận xét hàng năm còn nhiều khuyết điểm, nhưng khi nhận xét đề bạt chủ yếu nêu nhiều ưu điểm, hoặc đùn đẩy lên trên” [10, tr.8]. Công tác bố trí, sử dụng cán bộ ở một số đơn vị cũng chưa được làm tốt. Qua điều tra xã hội học có 27,5% CBHC khẳng định công tác phân công bố trí cán bộ đơn vị mình làm chưa tốt, 7% CBHC khẳng định công tác phân công, bố

trí cán bộ đơn vị mình yếu kém [47]. Thực tế cho những tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là hiện tượng chạy cấp, chạy chức vẫn tồn tại ở không ít đơn vị đã và đang ảnh hưởng xấu đến động cơ phấn đấu, phẩm chất và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ nói chung, CBHC nói riêng.

Hai là, cơ chế chính sách đối với CBHC còn nhiều điểm bất cập, chưa tạo ra động lực mạnh mẽ thúc đẩy CBHC tu dưỡng rèn luyện, nâng cao phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ chức trách.

Có thể khẳng định, cơ chế chính sách đối với cán bộ quân đội trong đó có CBHC những năm gần đây đã có sự đổi mới theo hướng bảo đảm tốt lợi ích chính đáng cho họ. Trong thực tế, đời sống của cán bộ quân đội trong đó có CBHC đã được cải thiện đáng kể, nhất là từ khi thực hiện lương mới. Tuy vậy, việc đổi mới cơ chế chính sách vừa qua chưa thực sự tạo ra động lực thúc đẩy CBHC tích cực học tập, rèn luyện, công tác. Trên danh nghĩa cán bộ quân đội nói chung, đội ngũ sĩ quan nói riêng có mức lương cao nhất trong hệ thống thang bảng lương của Nhà nước, nhưng trong thực tế mức lương này chỉ đứng ở mức trung bình của xã hội. Mức sống của cán bộ quân đội trong đó có CBHC nhìn chung còn thấp. Mức lương chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động (lao động đặc thù – xương máu) của đội ngũ cán bộ quân đội, còn biểu hiện cào bằng, bình quân chủ nghĩa. Chưa có chính sách ưu đãi thỏa đáng với những người có trình độ, người giữ các cương vị, chức trách quan trọng, những người công tác ở vùng sâu, vùng xa... đang là một cản trở đến sự phấn đấu vươn lên của CBHC.

Hơn nữa CBHC thuộc nhóm cán bộ chuyên môn kỹ thuật, do vậy trần quân hàm nhìn chung rất thấp. Qua thực tế tiếp xúc với học viên từ các đơn vị về học tại Học viện Hậu cần thấy rằng phần lớn trong số họ đều đã “kịch trần”, nhiều người mang quân hàm đại úy hay thiếu tá đến 10 năm mà vẫn chưa được phong lên cấp cao hơn. Đây là vấn đề tác động rất lớn đến tư tưởng, tình cảm, ý chí phấn đấu của CBHC.

Chính sách nhà đất, chính sách chăm sóc sức khỏe đối với cán bộ quân đội trong đó có CBHC cũng đang còn những bất cập. Chính sách nhà đất đang có sự mất công bằng giữa cán bộ trẻ và cán bộ già, giữa cán bộ công tác ở vùng đô thị với cán bộ ở vùng rừng núi. Chính sách chăm sóc sức khỏe cho cán bộ quân đội

vẫn chưa rõ ràng. Những người bị mắc bệnh nặng (ví dụ bệnh cần phải thay xương, nội tạng...) phải tự chịu chi phí. Người bệnh điều trị ở các bệnh viện chưa được chăm sóc chu đáo, thái độ phục vụ của một số y bác sĩ các bệnh viện chưa tốt, có biểu hiện ăn tiền của người bệnh... Những bất cập đó đang tạo ra sự băn khoăn, thiếu tin tưởng của không ít cán bộ quân đội trong đó có CBHC vào chính sách đối với cán bộ quân đội của Đảng và Nhà nước.

Ba là, môi trường hoạt động của CBHC có mặt chưa thực sự tạo ra điều kiện thuận lợi để CBHC phấn đấu, tu dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ.

Trước hết cấp uỷ, người chỉ huy một số đơn vị chưa làm tròn trách nhiệm lãnh đạo chỉ huy của mình đối với các mặt công tác của đơn vị, trong đó có CTHC. Một số cấp uỷ buông lỏng lãnh đạo, chỉ đạo quản lý CTHC. Điều đó đã ảnh hưởng trực tiếp đến trách nhiệm của CBHC, hơn nữa tạo ra kẽ hở cho các tư tưởng và hành động tham nhũng nảy sinh trong CBHC. Thậm chí có lãnh đạo, chỉ huy đơn vị còn “bật đèn xanh” cho các hành vi ăn chặn, bớt xén tiêu chuẩn, bòn rút tài sản của đơn vị với mục đích cùng ăn chia với CBHC. Việc quản lý, giáo dục về đạo đức lối sống chưa tốt. Đấu tranh phê bình và tự phê bình trong các tổ chức đảng và các tổ chức quần chúng trong đơn vị chưa cao, vai trò của các thiết chế xã hội trong việc quản lý, giám sát hoạt động của CBHC còn thấp. Ở một số đơn vị, hoạt động của tổ kinh tế, hội đồng giá không phát huy được tác dụng, hoạt động còn mang tính hình thức, trách nhiệm cũng như năng lực kiểm tra, giám sát chưa cao. Sinh hoạt dân chủ kinh tế được tiến hành nhưng chưa thực sự phát huy được vai trò làm chủ của CB, CS trong việc quản lý các mặt hoạt động CTHC. Các ý kiến đóng góp về CTHC nhiều khi không được tiếp thu gây nên tình trạng nhàm chán, thiếu trách nhiệm của CB, CS trong đơn vị với CTHC.

Ngoài ra, phương thức bảo đảm hậu cần mới một mặt đem lại hiệu quả thiết thực, nâng cao được chất lượng bảo đảm so với phương thức cũ nhưng cũng tạo ra không gian “thoáng” cho những tư tưởng và hành vi tiêu cực tham nhũng của CBHC. Với phương thức bảo đảm hậu cần mới, CBHC ở các đơn vị là người trực tiếp tìm nguồn, tạo nguồn và khai thác nguồn trong cơ chế thị trường từ các thành phần kinh tế. Đây là một trong những điều

kiện thuận lợi cho CBHC có thể thoả thuận với phía đối tác về giá cả, chất lượng mặt hàng để trực lợi cho cá nhân. Hơn nữa, trong cơ chế thị trường, việc thoả thuận, ký kết các hợp đồng cung cấp nhiều khi diễn ra tại các nhà hàng, quán xá dẫn đến tình trạng CBHC dễ bị lôi kéo vào lối sống hưởng thụ, sa đọa, dễ tha hoá về đạo đức, lối sống và do đó thiếu trách nhiệm với đơn vị, tư tưởng cá nhân chủ nghĩa, tư tưởng thực dụng có điều kiện phát triển.

Bốn là, những yếu kém về phẩm chất, năng lực của CBHC.

Về phẩm chất, mặc dù chưa có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị nhưng bản lĩnh chính trị của một số CBHC chưa thực sự vững vàng. Qua điều tra xã hội học cho thấy, không phải mọi CBHC đều tin tưởng tuyệt đối vào thắng lợi của sự nghiệp đổi mới theo định hướng XHCN. Trong thực tế, trước những khó khăn thách thức của đất nước, trước tệ nạn tham nhũng tiêu cực trong quân đội và xã hội cùng sự tuyên truyền chống phá của các thế lực thù địch, đại bộ phận cán bộ quân đội vẫn vững tin vào thắng lợi của công cuộc xây dựng CNXH dưới sự lãnh đạo của Đảng, nhưng cũng có một bộ phận không nhỏ cán bộ quân đội trong đó có CBHC bị lay chuyển niềm tin. Có đến 11% CBHC được hỏi thừa nhận điều này [54]. Một số CBHC còn có biểu hiện thờ ơ với chính trị, có tư tưởng “chuyên môn đơn thuần” chỉ coi trọng công tác chuyên môn, ngại học tập chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, không có quan điểm chính kiến rõ ràng trước những tư tưởng sai trái về chính trị, thậm chí có biểu hiện “vào hùa” nói xấu chế độ...

Trong những yếu kém về phẩm chất thì những yếu kém về đạo đức là nổi bật. Một bộ phận CBHC thiếu tu dưỡng rèn luyện, bị tác động của mặt trái cơ chế thị trường nảy sinh lối sống thực dụng, chạy theo lợi ích vật chất, thích sống hưởng thụ, đề cao lợi ích cá nhân, coi nhẹ tình cảm đồng chí, đồng đội, tinh thần tập thể, tinh thần cống hiến hy sinh giảm. Qua điều tra xã hội học, nhiều CBHC thừa nhận điều này [45]. Đây là điều đáng lo ngại về đạo đức của CBHC hiện nay, là một nguyên nhân làm triệt tiêu động cơ, ý thức trách nhiệm phục vụ và làm giảm khả năng hoàn thành nhiệm vụ của họ.

Điều đáng quan tâm là tình trạng thiếu tình cảm nghề nghiệp, động cơ thực hiện nhiệm vụ không đúng đắn, thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, thiếu ý thức tu dưỡng, rèn luyện phấn đấu, cục bộ mất đoàn kết, độc đoán gia trưởng, tiếp tay cho những hành vi tiêu cực, tham ô, tham nhũng, ăn chơi sa đọa... trong CBHC đang là một thực tế chưa khắc phục được [53].

Năng lực của một số CBHC hiện nay cũng chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ. Qua điều tra xã hội học, 88,5% CBHC được hỏi nhất trí hoặc nhất trí một phần với nhận định này [45]. Một số CBHC kiến thức và năng lực chuyên môn còn hạn chế, năng lực tham mưu, điều hành, quản lý kinh tế, quản lý ngành, nghiên cứu ứng dụng khoa học hậu cần chưa tương xứng với nhiệm vụ chức trách được giao [52]. Một số người có tác phong làm việc thiếu dân chủ, nặng về mệnh lệnh hành chính, thiếu tính kế hoạch, tính chủ động, linh hoạt, nhạy bén trong giải quyết các nhiệm vụ hậu cần. Một số CBHC không thích ứng được với phương thức bảo đảm hậu cần mới, thụ động trong tìm nguồn, tạo nguồn, khả năng hoạch toán kinh tế còn hạn chế và tổ chức bảo đảm hậu cần với hiệu quả kinh tế không cao...

Như vậy, trong thời gian qua, việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC đã đạt được kết quả nhất định góp phần quan trọng nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC. Tuy nhiên, những biện pháp phát huy vai trò NTCQ của CBHC vẫn còn nhiều bất cập, chất lượng NTCQ của CBHC chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ, chất lượng hiệu quả hoạt động của CBHC còn ở mức độ hạn chế.

**** Nguyên nhân của ưu điểm***

Những kết quả đạt được trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC do những nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, những thành tựu to lớn của sự nghiệp đổi mới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội từ kinh tế, chính trị, văn hoá, an ninh quốc phòng... đã góp phần quan trọng củng cố niềm tin và tinh thần cách mạng của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta. Đảng, Nhà nước ta đã nhận thức đúng đắn vị trí nguồn lực con người trong sự phát triển đất nước, có chính sách đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, phát huy mọi tiềm năng thế mạnh của đất nước và con người Việt Nam trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Cùng với sự phát triển của đất nước, Quân đội ta cũng đang trong quá trình tiến lên chính qui hiện đại, tổ chức biên chế, vũ khí trang bị được đổi mới, trình độ CB, CS được nâng lên, đời sống được cải thiện đáng kể... Đây là những yếu tố hết sức quan trọng tác động đến tâm tư tình cảm, tạo nên sự tin tưởng, phấn khởi của CB, CS trong quá trình thực hiện nhiệm vụ xây dựng và chiến đấu của quân đội.

Quân đội nói chung, ngành hậu cần nói riêng có bề dày lịch sử, có truyền thống tốt đẹp trong chiến đấu cũng như trong thời bình. Đây là một yếu tố quan trọng góp phần hình thành tình cảm, lòng tự hào, tự tôn nghề nghiệp và tạo ra môi trường thuận lợi để CBHC phấn đấu trưởng thành, phát huy vai trò của mình đóng góp vào sự phát triển của ngành hậu cần và sự lớn mạnh của quân đội.

Hai là, nguyên nhân có ý nghĩa quyết định nâng cao vai trò NTCQ của CBHC thời gian qua là những quan điểm, đường lối đúng đắn của Đảng về xây dựng quân đội, về công tác cán bộ; là năng lực, trách nhiệm của các cơ quan Bộ, các học viện nhà trường, các đơn vị trong việc đề ra các chủ trương biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBHC.

Trong những năm gần đây, Đảng đã tích cực đổi mới công tác cán bộ, xây dựng chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới, đề ra nội dung toàn diện về xây dựng đội ngũ cán bộ làm cơ sở lý luận, thực tiễn định hướng đúng đắn cho việc xác định nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội. Đảng uỷ Quân sự Trung ương, Bộ Quốc phòng đã có những chủ trương, biện pháp tích cực để xây dựng đội ngũ cán bộ phù hợp với tình hình và nhiệm vụ của quân đội. Các Nghị quyết số 79, Nghị quyết số 93, Nghị quyết số 94 của Đảng uỷ Quân sự Trung ương đã quán triệt và cụ thể hoá các quan điểm của Đảng vào xây dựng đội ngũ cán bộ quân đội trong thời kỳ mới, làm cơ sở trực tiếp cho các cơ quan, các nhà trường, đơn vị vận dụng và xây dựng thành mục tiêu, nội dung, kế hoạch cụ thể.

Tổng cục Hậu cần, các cơ quan, đơn vị, các nhà trường đào tạo CBHC đã nhận thức rõ vị trí vai trò của CBHC và đã có chủ trương, biện pháp sát đúng nâng cao chất lượng toàn diện của đội ngũ này. Đa số các cơ quan, đơn vị đã phát huy được vai trò của cơ quan cán bộ trong việc tham mưu giúp cấp uỷ và chỉ huy đơn vị có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quản lý đánh giá, sử dụng, khích

lệ, động viên đội ngũ CBHC giúp họ không ngừng nâng cao phẩm chất, năng lực và mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Ba là, đội ngũ CBHC nhìn chung đều ý thức được vai trò trách nhiệm của mình, có động cơ phấn đấu đúng đắn, tích cực tu dưỡng rèn luyện về phẩm chất, năng lực, phương pháp tác phong công tác, nâng cao kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Đây là một nguyên nhân quan trọng, là động lực trực tiếp thúc đẩy sự phát triển và hoàn thiện nhân cách, nâng cao tính tích cực xã hội của CBHC.

*** Nguyên nhân của nhược điểm**

Những nhược điểm còn tồn tại trong việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC do những nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, sự tác động tiêu cực của mặt trái kinh tế thị trường, tệ quan liêu, nạn tham nhũng và các tiêu cực khác trong quân đội và xã hội đã và đang ảnh hưởng mạnh mẽ đến nhận thức tư tưởng, lối sống, lễ sống, động cơ phấn đấu công tác; tính tích cực xã hội của CBHC. Thực tế cho thấy, trước tác động của các hiện tượng tiêu cực trong xã hội và quân đội, một bộ phận CBHC đã có biểu hiện phai nhạt lý tưởng, giảm sút niềm tin, tha hoá về phẩm chất. Điều đó đã đẩy họ đến những tư tưởng và hành động sai trái, nhất là tham ô, tham nhũng, làm giảm sút chất lượng, hiệu quả CTHC và ảnh hưởng xấu đến sự nghiệp xây dựng và chiến đấu của quân đội.

Thứ hai, các cấp uỷ đảng từ cơ sở đến toàn quân chưa tìm ra chủ trương, giải pháp thực sự hợp lý nhằm xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ CBHC. Một số cơ chế chính sách của Đảng, Nhà nước và quân đội đối với đội ngũ CBHC chưa theo kịp sự phát triển. Việc thực hiện Luật Sĩ quan năm 1999 và chủ trương chuyển diện cán bộ tác động trực tiếp đến quyền lợi kinh tế, chính trị, gây ra tư tưởng bi quan, chán nản, thiếu tin tưởng của một bộ phận CBHC.

Việc nghiên cứu khoa học hậu cần quân sự mới chỉ chú trọng đến khía cạnh kỹ thuật và chiến thuật, chưa chú ý đúng mức đến việc xây dựng và phát huy vai trò nhân tố con người, NTCQ của CB, CS trong ngành hậu cần quân đội.

Một số cấp uỷ đảng và người chỉ huy còn thiếu trách nhiệm, năng lực trong việc xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ, trong đó có CBHC; còn buông lỏng công tác quản lý, không chú trọng đến công tác giáo dục, rèn luyện đảng viên; bản thân chưa thật gương mẫu trong lối sống và công tác, có trường hợp tham ô, tham nhũng, tha hoá về đạo đức lối sống. Một số cơ quan, đơn vị chưa phát huy tốt vai trò của cơ quan cán bộ trong việc làm tham mưu cho cấp uỷ và người chỉ huy về việc xây dựng, phát huy vai trò đội ngũ CBHC. Thậm chí một số cơ quan còn có hiện tượng tiêu cực, đánh giá, cất nhắc, đề bạt cán bộ thiếu khách quan, vô tư, chưa thực sự căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và năng lực cán bộ, chưa thực sự trọng dụng những người có đức, có tài. Đây cũng là một nguyên nhân hết sức quan trọng làm giảm vai trò NTCQ của CBHC.

Một số đơn vị chưa thực sự phát huy được dân chủ, kỷ luật bị buông lỏng, không tạo ra điều kiện thuận lợi cho việc giám sát, quản lý các hoạt động của CBHC dẫn đến tình trạng một bộ phận CBHC thiếu trách nhiệm trong công tác, sống buông thả, tự do, vô kỷ luật; đồng thời chưa có biện pháp thích hợp khuyến khích tinh thần tự du dưỡng, rèn luyện, phấn đấu của CBHC.

Thứ ba, bản thân CBHC nhiều người ý thức tự giác trong học tập, rèn luyện tu dưỡng kém, thiếu ý chí vươn lên trong công tác, còn mang nặng chủ nghĩa cá nhân, tư tưởng trung bình chủ nghĩa. Đó là nguyên nhân trực tiếp, bên trong làm thoái hoá, biến chất dẫn đến tư tưởng và hành động sai trái của không ít CBHC. Điều này cũng là nguyên nhân quan trọng làm giảm sút chất lượng, hiệu quả CTHC thời gian qua.

2.1.2. Những yêu cầu trong việc phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay

Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC và yêu cầu của sự nghiệp xây dựng quân đội, xây dựng ngành hậu cần theo hướng cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải quán triệt và thực hiện tốt các yêu cầu sau:

Một là, phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải trên cơ sở thực tiễn, gắn với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội, nhiệm vụ ngành hậu cần hiện nay.

Vai trò NTCQ phản ánh sức mạnh nhân tố con người trong thực tiễn cải tạo hiện thực. Theo quan điểm mácxít, vai trò này bao giờ cũng là sự đáp ứng những yêu cầu khách quan của thực tiễn xã hội, hướng vào thực hiện các nhiệm vụ mà sự vận động phát triển của lịch sử tạo ra. Do vậy phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải quán triệt quan điểm thực tiễn. Điều đó có nghĩa là phải căn cứ trên cơ sở thực tiễn nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội, nhiệm vụ ngành hậu cần và tình hình đội ngũ CBHC để xác định mục tiêu, nội dung, hình thức và phương pháp phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Ngày nay, sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc XHCN trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; nhiệm vụ xây dựng quân đội chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại; nhiệm vụ xây dựng và phát triển ngành hậu cần đặt ra những đòi hỏi ngày càng cao về phẩm chất, năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ của CBHC. Do đó, mục tiêu phát huy vai trò NTCQ của CBHC trước hết phải hướng vào việc làm cho đội ngũ này vững mạnh toàn diện, có chất lượng cao trước hết là về phẩm chất và năng lực, có khả năng hoàn thành các nhiệm vụ hậu cần theo phương thức bảo đảm hậu cần mới trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, góp phần nâng cao sức mạnh và khả năng hoàn thành nhiệm vụ của quân đội trong mọi tình huống. Nội dung biện pháp phát huy vai trò NTCQ của CBHC do vậy phải trên cơ sở tình hình kinh tế, chính trị xã hội, tình hình quân đội, ngành hậu cần và yêu cầu về năng lực, phẩm chất của CBHC.

Hai là, các cấp uỷ đảng và người chỉ huy phải có quan điểm, thái độ trách nhiệm và biện pháp đúng đắn trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Đây là một trong những yêu cầu cơ bản xuyên suốt đối với quá trình phát huy vai trò NTCQ của CBHC. Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trước hết thuộc về trách nhiệm của cấp uỷ và chỉ huy đơn vị các cấp. Vì cấp uỷ và người chỉ huy là người chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ huy mọi mặt đối với đơn vị, trong đó có CTHC. Do vậy, cấp uỷ và người chỉ huy phải có nhận thức và quan điểm đúng đắn về vị trí, vai trò của CBHC, từ đó có giải pháp đúng đắn trong

xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ này. Phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải trở thành hoạt động tích cực, thường xuyên của các cấp uỷ, người chỉ huy, phải được tiến hành ở mọi nhiệm vụ, nhất là những nhiệm vụ khó khăn phức tạp. Cần khắc phục hiện tượng coi nhẹ, buông lỏng CTHC, thiếu quan tâm đến việc xây dựng và phát huy vai trò NTCQ của CBHC của lãnh đạo, chỉ huy đơn vị.

Ba là, có quan điểm toàn diện và biện pháp đồng bộ, đề cao trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Nhân tố chủ quan của CBHC là một thể thống nhất bao gồm: Nhận thức, tình cảm, ý chí, động cơ, phẩm chất, năng lực. Vai trò NTCQ của CBHC thể hiện hết sức đa dạng phong phú trên các mặt hoạt động của CTHC. Do đó, phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải quán triệt quan điểm toàn diện. Tức là phải xây dựng và hoàn thiện NTCQ trên tất cả các mặt, các yếu tố cấu thành của nó, không được coi nhẹ yếu tố nào. Đồng thời phải phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong cả hoạt động xây dựng ngành và hoạt động bảo đảm hậu cần. Toàn diện song phải đi liền với trọng tâm, trọng điểm, tránh chung chung trừu tượng, phải phát hiện những khâu yếu, những vấn đề cấp bách, những vấn đề có ý nghĩa quyết định để tìm cách giải quyết. Trong điều kiện hiện nay, nâng cao và hoàn thiện NTCQ cần tập trung phát triển phẩm chất, năng lực, chú trọng PCCT, đạo đức và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CBHC.

Quan điểm toàn diện phải đi liền với giải pháp đồng bộ. Điều đó có nghĩa là phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải tiến hành bằng nhiều biện pháp, tác động từ nhiều chiều khác nhau. Các biện pháp này phải hỗ trợ, bổ sung cho nhau vừa hoàn thiện nhân cách CBHC vừa tạo ra động lực thúc đẩy và định hướng CBHC hoạt động. Trong đó đặc biệt chú trọng việc đào tạo bồi dưỡng, nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC và đổi mới cơ chế chính sách đối với CBHC.

Quan điểm đồng bộ đòi hỏi phải nâng cao vai trò của các tổ chức, các lực lượng trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC. Vì CBHC đa số vừa là đảng viên, vừa là cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ; họ là thành viên của các tổ chức đảng, tổ chức chỉ huy, tổ chức quần chúng. Do đó phát huy vai trò

của các tổ chức, các lực lượng trong đơn vị sẽ tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi cho sự phát triển hoàn thiện nhân cách của CBHC. Trong đó, trọng tâm là phải nâng cao vai trò của tổ chức đảng, tổ chức chỉ huy. Vì đây là những tổ chức có vai trò lớn nhất, trực tiếp nhất tác động đến nhân cách cũng như hoạt động của CBHC.

Bốn là, phải đạt được mục đích làm cho CBHC thực sự yên tâm gắn bó với nghề nghiệp hậu cần, có thái độ, động cơ đúng đắn, trách nhiệm cao, tích cực tự giác, chủ động sáng tạo trong thực hiện các nhiệm vụ CTHC. Đây vừa là yêu cầu vừa là mục đích của việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC. Mọi biện pháp tác động đến đội ngũ CBHC đều phải nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực và chất lượng hiệu quả hoạt động của họ. Yêu cầu này đòi hỏi vừa phải làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng vừa phải chăm lo tốt đời sống vật chất tinh thần cho CBHC, tạo nên động lực thúc đẩy đội ngũ này tích cực, tự giác rèn luyện, phấn đấu hoàn thiện nhân cách và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

2.2. Một số giải pháp cơ bản phát huy vai trò nhân tố chủ quan của cán bộ hậu cần Quân đội nhân dân Việt Nam trong hoạt động hậu cần quân đội hiện nay

2.2.1. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực cho cán bộ hậu cần

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC bao gồm nhiều nội dung, biện pháp. Mỗi nội dung, biện pháp có vị trí, vai trò, tầm quan trọng khác nhau nhưng có quan hệ chặt chẽ, biện chứng và thống nhất với nhau ở mục tiêu là không ngừng gia tăng chất lượng NTCQ và nâng cao mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBHC, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội, nhiệm vụ ngành hậu cần. Trong đó đào tạo bồi dưỡng cán bộ là một trong những khâu then chốt, quyết định tới chất lượng đội ngũ CBHC cả về phẩm chất và năng lực, do đó cũng là nhân tố quyết định phát huy vai trò NTCQ của CBHC.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi cán bộ là khâu quyết định, là cái gốc của mọi công việc, “vì họ là người đem chính sách của Đảng và Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu

rõ và thi hành [21, tr.269], đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho chính phủ hiểu rõ để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, huấn luyện cán bộ cũng là “công việc gốc của Đảng” [21, tr.269]. Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ quân đội nói riêng, Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tạo ra đội ngũ cán bộ vừa “hồng” vừa “chuyên” là khâu quyết định. Trong thực tế, Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã luôn quan tâm, tích cực chủ động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ với nhiều hình thức, qui mô hình thành được lớp lớp cán bộ đủ đức, đủ tài đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong từng thời kỳ.

Ngày nay, sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa trong tình hình mới càng đặt ra yêu cầu cao đối với việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, trước hết là đội ngũ cán bộ. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực được Đảng ta xác định là quốc sách hàng đầu, là động lực của sự phát triển và đã được Đảng, Nhà nước ta đầu tư phát triển cả về qui mô và chất lượng.

Mặt khác, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hậu cần ngày càng cao phục vụ ngày càng tốt hơn sự nghiệp xây dựng và chiến đấu của quân đội trong điều kiện cuộc cách mạng khoa học và công nghệ phát triển mạnh mẽ và nhanh chóng, tác động đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, đòi hỏi đội ngũ CBHC phải có kiến thức khoa học, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ ngày càng cao và có kinh nghiệm nhất định mới hoàn thành được nhiệm vụ.

Kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa cùng với phương thức bảo đảm hậu cần mới cũng đặt ra những yêu cầu phải nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC. Một mặt, phương thức bảo đảm hậu cần mới trong điều kiện nền kinh tế thị trường đòi hỏi cao sự năng động, sáng tạo, nhạy bén của CBHC trong việc tìm, tạo nguồn, khai thác, cung ứng sao cho vừa đạt hiệu quả kinh tế cao vừa phục vụ tốt cho nhu cầu sinh hoạt và hoạt động của bộ đội; mặt khác, đặt ra yêu cầu cao về PCCT, đạo đức đối với CBHC. Thiếu những phẩm chất cốt lõi này CBHC khó tránh khỏi những tác động của mặt trái kinh tế thị trường, dẫn đến tha hoá, biến chất, rơi vào tham ô, tham nhũng, làm tổn hại đến tài sản của Nhà nước và quân đội và ảnh hưởng xấu

đến hoạt động xây dựng quân đội và chiến đấu của bộ đội. Thực tế cho thấy bên cạnh những ưu điểm thì những yếu kém về phẩm chất và năng lực của CBHC là một vấn đề cần khắc phục. Cấp uỷ và người chỉ huy các cấp ở các cơ quan, đơn vị đã có những chủ trương, biện pháp thiết thực để nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC. Nhưng trước tình hình mới, công tác này vẫn cần phải tiếp tục được đẩy mạnh hơn mới đáp ứng được yêu cầu xây dựng đội ngũ CBHC vừa “hồng” vừa “chuyên” đủ sức hoàn thành nhiệm vụ bảo đảm hậu cần được giao.

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn trên, việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực cho CBHC là yêu cầu khách quan tất yếu.

Để tăng cường công tác đào tạo bồi dưỡng CBHC hiện nay, cần làm tốt những nội dung, biện pháp chủ yếu sau đây:

Một là, cần xác định rõ mô hình nhân cách của người CBHC trong giai đoạn cách mạng mới. Vì có xác định rõ mô hình nhân cách của CBHC mới xác định được nội dung, hình thức, biện pháp đào tạo bồi dưỡng thích hợp.

Trong giai đoạn cách mạng mới, mô hình nhân cách người CBHC được xác định về phẩm chất và năng lực như sau:

Về phẩm chất: CBHC phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân; kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, sẵn sàng hy sinh bảo vệ độc lập dân tộc, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích quốc gia dân tộc, bảo vệ nền văn hoá. Tư tưởng phải ổn định, yên tâm gắn bó với sự nghiệp xây dựng quân đội và ngành hậu cần, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Có tinh thần cảnh giác cách mạng cao, ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, giữ vững kỷ cương phép nước, giữ gìn bí mật quốc gia và bí mật quân sự. Có đạo đức lối sống trong sáng lành mạnh, thực sự “làm kiểu mẫu cần, kiệm, liêm, chính” [19, tr.296]; trung thực, thẳng thắn không tham nhũng, cơ hội, có tinh thần yêu thương bộ đội và quan điểm phục vụ đúng đắn; có quan hệ gắn bó máu thịt với nhân dân, biết dựa vào dân để làm hậu cần, có phong cách dân chủ tập thể, chính quy, đoàn kết tốt.

Về năng lực, trình độ: CBHC phải có năng lực trí tuệ, khả năng tư duy độc lập sáng tạo, biết nhìn xa trông rộng; có khả năng phán đoán, dự báo những thuận lợi, khó khăn và xu hướng phát triển của tình hình nhiệm vụ; có năng lực đề ra các giải pháp thực hiện nhiệm vụ một cách có hiệu quả; có kiến thức về lý luận chính trị, quân sự, khoa học kỹ thuật, nghiệp vụ; nắm vững và vận dụng sáng tạo quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng quân đội xây dựng ngành hậu cần. Đặc biệt CBHC phải có hiểu biết tường tận, thấu đáo mọi quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và quân đội về CTHC; nắm chắc chế độ qui định của Bộ Quốc phòng, của ngành hậu cần, phương thức và nghệ thuật tiến hành CTHC để vận dụng một cách thành thạo vào thực tế CTHC ở đơn vị.

Mô hình nhân cách CBHC trên đây cần được cụ thể hoá với từng đối tượng, phù hợp với yêu cầu CTHC trong từng thời kỳ, từng nhiệm vụ.

Hai là, làm tốt công tác phân loại CBHC tạo cơ sở cho việc lập kế hoạch, xác định nội dung, hình thức biện pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với năng lực, phẩm chất và nhu cầu phát triển của từng loại cán bộ. Việc phân loại CBHC phải căn cứ vào phẩm chất, năng lực thực tế của họ, phải dựa trên tiêu chuẩn cán bộ và chức trách đảm nhiệm, đồng thời phải trên cơ sở quản lý, đánh giá đúng tình hình cán bộ. Phải kết hợp chặt chẽ giữa cấp uỷ và chỉ huy các cấp trong đánh giá, phân loại cán bộ. Đồng thời cần phát huy tốt vai trò của cơ quan chính trị (cán bộ, tổ chức, kiểm tra, bảo vệ...), cơ quan hậu cần đơn vị mình và cấp trên trong việc làm tham mưu cho cấp uỷ và người chỉ huy các cấp trong phân loại cán bộ. Đảm bảo việc phân loại cán bộ được chính xác làm cơ sở cho qui hoạch, sử dụng và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đúng đắn. Điều này giúp tránh được đào tạo bồi dưỡng chung chung, không gắn với qui hoạch, sử dụng, không tính đến năng lực, phẩm chất thực tế và khả năng phát triển của CBHC.

Ba là, nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đào tạo CBHC trong quân đội. Đào tạo CBHC được tiến hành bằng nhiều hình thức: đào tạo tại trường, đào tạo tại đơn vị và tự đào tạo, trong đó đào tạo tại trường là hình thức cơ bản chủ yếu nhất. Hiện nay CBHC được đào tạo từ nhiều trường khác nhau

trong và ngoài quân đội, trong đó chủ yếu đào tạo ở Học viện Hậu cần. Vì vậy, nâng cao chất lượng đào tạo CBHC ở Học viện Hậu cần có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao phẩm chất, năng lực cho CBHC hiện nay.

Để nâng cao chất lượng đào tạo CBHC, cần tiến hành nhiều nội dung biện pháp khác nhau. Trước hết cần tập trung giải quyết các vấn đề cơ bản, như: Tiếp tục hoàn thiện mục tiêu yêu cầu đào tạo cho phù hợp với từng đối tượng. Đổi mới chương trình nội dung, phương pháp đào tạo, nâng cao mặt bằng kiến thức cho người học. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, đưa công tác nghiên cứu khoa học đi trước một bước, phục vụ kịp thời hiệu quả cho công tác giảng dạy và học tập. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho huấn luyện và nghiên cứu khoa học. Xây dựng môi trường giáo dục - đào tạo trong sạch lành mạnh. Nâng cao chất lượng tuyển sinh ... Trong đó việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên có ý nghĩa quyết định để nâng cao chất lượng đào tạo CBHC ở các nhà trường hiện nay. Xây dựng đội ngũ giáo viên phải bắt đầu làm tốt từ khâu tuyển chọn. Phải lựa chọn những người thực sự có năng khiếu sư phạm, có năng lực tư duy, có tình cảm, động cơ nghề nghiệp sư phạm đúng đắn, thực sự tâm huyết với nghề nghiệp. Đồng thời có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực cho đội ngũ này một cách toàn diện, từng bước nâng cao tỷ lệ giáo viên có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ. Mặt khác cần có chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần thoả đáng với đội ngũ giáo viên, trong đó cần chú trọng chính sách lương, quân hàm. Cần khắc phục tình trạng trần quân hàm quá thấp của đội ngũ giáo viên so với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục hiện nay, gây ra tình trạng thiệt thòi về lợi ích kinh tế, chính trị và tâm lý tự ty, chán nghề ở không ít giáo viên.

Bốn là, nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng CBHC tại các đơn vị. Thực tế cho thấy, đào tạo tại trường mới chỉ cung cấp những hành trang tri thức căn bản, ban đầu cho cán bộ. Chính quá trình đào tạo, bồi dưỡng trong thực tiễn hoạt động mới là yếu tố làm cho cán bộ trưởng thành. Thông qua thực tiễn hoạt động, cán bộ đem tri thức lý luận khoa học áp dụng vào thực tế. ở đó, tri thức khoa học được củng cố, được chuyển hoá vào năng lực hoạt động, trình độ chuyên môn

nghiệp vụ của cán bộ. Do vậy nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBHC tại đơn vị có ý nghĩa thiết thực với sự phát triển, hoàn thiện phẩm chất, năng lực của CBHC.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBHC ở các đơn vị cần tiến hành nhiều nội dung biện pháp khác nhau. Trước hết cần làm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng CBHC trong thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chức trách của họ. Trong đó cần chú trọng 3 nhóm đối tượng: Cán bộ trẻ còn thiếu kinh nghiệm, cán bộ có triển vọng phát triển lên chức vụ cao hơn, cán bộ còn hạn chế về phẩm chất và năng lực. Căn cứ vào khả năng của từng nhóm đối tượng tiến hành giao nhiệm vụ phù hợp, có hướng dẫn, gợi ý ở những mức độ khác nhau nhằm vừa tạo điều kiện cho CBHC có khả năng giải quyết được nhiệm vụ vừa phát huy khả năng độc lập, tự chủ, sáng tạo của họ trong thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời làm tốt việc kiểm tra, uốn nắn, động viên tư tưởng, phê bình và tự phê bình giúp cán bộ nhận rõ ưu, khuyết điểm về phẩm chất, năng lực, hăng hái rèn luyện, phấn đấu, công tác. Thực hiện tốt trên bồi dưỡng dưới, tự bồi dưỡng lẫn nhau trong CBHC. Cùng với làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng CBHC trong thực hiện nhiệm vụ, chức trách, cần tiến hành các lớp, các khoá đào tạo, bồi dưỡng tập trung tại đơn vị với thời gian, nội dung, hình thức phù hợp với từng đối tượng. Tránh tình trạng cái cán bộ cần thì không có, cái không thiết thực hoặc đã có rồi thì nhồi nhét, làm qua loa, hình thức không có tác dụng nâng cao phẩm chất, năng lực cho CBHC. Vì vậy, phải chuẩn bị tốt nội dung, chương trình, đội ngũ giáo viên, báo cáo viên, đảm bảo truyền đạt nội dung rõ ràng, mạch lạc cuốn hút được người học.

Năm là, *phát huy vai trò của tổ chức đảng, các tổ chức quần chúng trong giáo dục, rèn luyện CBHC.*

Đối với tổ chức đảng, cần duy trì và thực hiện nghiêm các qui định về quản lý cán bộ, đảng viên. Thường xuyên làm tốt công tác giáo dục rèn luyện cán bộ. Trên cơ sở chức trách, mạnh dạn phân công, giao nhiệm vụ, tiến hành theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ. Có cơ chế, biện pháp động viên CBHC tích cực tự tu dưỡng, học tập và rèn luyện.

Mặt khác, các cấp uỷ đảng cần phát huy vai trò của các tổ chức quần chúng như: Đoàn thanh niên, Công đoàn, Phụ nữ, Hội đồng quân nhân trong việc quản lý giáo dục rèn luyện CBHC. Vai trò của các tổ chức quần chúng trong việc giáo dục rèn luyện đội ngũ CBHC thể hiện qua việc phê bình đóng góp ý kiến cho cán bộ; phát hiện, bồi dưỡng nhân tài; giám sát mọi hoạt động của CBHC trong sinh hoạt cũng như trong công tác. Thông qua các tổ chức quần chúng, cấp uỷ và người chỉ huy nắm chắc hơn đội ngũ CBHC, trên cơ sở đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sát đúng. Do vậy cần nâng cao chất lượng bộ máy cũng như hoạt động của các tổ chức quần chúng, có cơ chế thích hợp để các tổ chức này tham gia quản lý, giáo dục, rèn luyện cán bộ nói chung, CBHC nói riêng.

Sáu là, phát huy tính tự giác, tích cực chủ động tự tu dưỡng, rèn luyện của CBHC.

Tự tu dưỡng, rèn luyện là quá trình biến giáo dục - đào tạo thành tự giáo dục - đào tạo, chuyển hoá các giá trị, các yêu cầu của xã hội thành giá trị nhân cách của CBHC. Đây là khâu có ý nghĩa quyết định đến việc nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC. Bởi lẽ công tác đào tạo bồi dưỡng chỉ đạt được mục đích khi đối tượng đào tạo bồi dưỡng tiếp nhận, chiếm lĩnh nội dung đào tạo, bồi dưỡng biến thành năng lực, phẩm chất của họ. Vì vậy, Đảng ta yêu cầu mọi cán bộ, đảng viên phải có kế hoạch thường xuyên học tập nâng cao trình độ lý luận, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn. Theo Đảng, lười học tập, lười suy nghĩ, không thường xuyên tiếp nhận thông tin mới, những hiểu biết mới cũng là biểu hiện của sự thoái hoá [4, tr.141].

Thực tế cho thấy, những yếu kém về phẩm chất, năng lực của CBHC thời gian qua có nguyên nhân từ sự lười rèn luyện, lười tu dưỡng, lười học tập, thoả mãn dửng dưng lại của bản thân CBHC. Do vậy, để nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC nhất thiết phải phát huy cao độ ý thức tự giác, tích cực chủ động tự rèn luyện, tự tu dưỡng của mỗi CBHC.

Để phát huy vai trò tự tu dưỡng, tự rèn luyện của CBHC phải thường xuyên giáo dục nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho họ trong việc tự tu dưỡng, tự rèn luyện phấn đấu. Phải làm cho CBHC thấy được tự tu dưỡng, rèn luyện phấn đấu

là một quá trình liên tục, suốt đời và là yêu cầu khách quan của người cán bộ cách mạng. Đồng thời cần làm tốt việc hướng dẫn CBHC xây dựng kế hoạch tự tu dưỡng, rèn luyện của mình; thường xuyên kiểm tra, giúp đỡ đồng viên, uốn nắn giúp họ thực hiện được kế hoạch đã xác định.

2.2.2. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ đảng và người chỉ huy đơn vị đối với công tác hậu cần

Hậu cần là một nội dung của công tác lãnh đạo, chỉ huy ở đơn vị và là một trong những yếu tố quan trọng tạo nên sức mạnh tổng hợp của quân đội. Do vậy, các cấp lãnh đạo, chỉ huy phải trực tiếp chăm lo, lãnh đạo, tổ chức tốt CTHC. Lúc sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh thường căn dặn: “Từ tiểu đội trưởng trở lên, từ Tổng tư lệnh trở xuống phải săn sóc đời sống vật chất tinh thần của đội viên, phải xem đội viên ăn uống thế nào” [25, tr.207]. Điều đó càng khẳng định vai trò của các cấp lãnh đạo, chỉ huy đối với CTHC là hết sức quan trọng.

Tăng cường sự lãnh đạo chỉ đạo của cấp uỷ và người chỉ huy các cấp là yếu tố quyết định nâng cao chất lượng của CTHC. Nó đảm bảo cho CTHC luôn có phương hướng chính trị, nội dung, biện pháp lãnh đạo, chỉ huy đúng đắn, thường xuyên được kiểm tra, thanh tra, đôn đốc, uốn nắn, được chăm lo xây dựng về con người, tổ chức và phương tiện. Do đó, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ và người chỉ huy không những trực tiếp nâng cao chất lượng CTHC mà còn trực tiếp xây dựng phẩm chất, năng lực cho CBHC, tạo ra môi trường, động lực để CBHC hoạt động tích cực, tự giác và đạt hiệu quả cao. Thực tế cho thấy, đơn vị nào cấp uỷ, chỉ huy quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý tốt CTHC thì đơn vị đó có nề nếp CTHC tốt, phát huy được vai trò của CB, CS nói chung, CBHC nói riêng trong quản lý, khai thác, sử dụng các nguồn vật chất, trang bị hậu cần phục vụ có hiệu quả cho các hoạt động của đơn vị. Những yếu kém trong CTHC và đội ngũ CBHC thời gian qua có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân quan trọng thuộc về trách nhiệm của lãnh đạo và người chỉ huy đơn vị.

Hiện nay, nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa đang đặt ra những yêu cầu, nhiệm vụ mới đối với quân đội. Nhiệm vụ chính trị của quân đội càng nặng nề, phức tạp càng đặt ra yêu cầu cao đối với nhiệm vụ bảo đảm hậu cần. Nó đòi hỏi phát huy cao độ tinh thần trách nhiệm, ý chí quyết tâm vượt

qua khó khăn thử thách, sự mưu trí sáng tạo hoàn thành các nhiệm vụ của CB, CS ngành hậu cần quân đội. Để đạt được điều đó thì vấn đề có ý nghĩa quyết định là tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị đối với CTHC. Muốn vậy, cần giải quyết tốt các vấn đề sau:

Một là, làm cho cấp uỷ người chỉ huy có nhận thức đúng đắn về CTHC. Cấp uỷ và người chỉ huy phải là người hiểu biết rõ về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của CTHC trong việc tạo ra sức mạnh chiến đấu của đơn vị, của quân đội; có kiến thức sâu rộng về chính trị, quân sự, khoa học và nghệ thuật tổ chức bảo đảm hậu cần, có kinh nghiệm cần thiết về CTHC. Đồng thời cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị phải hiểu biết đầy đủ đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước về CTHC, nắm chắc các tiêu chuẩn, chế độ của từng đối tượng trong từng nhiệm vụ khác nhau; có hiểu biết cơ bản về nghiệp vụ CTHC, về chức trách nhiệm vụ của mình đối với CTHC; có nhận thức toàn diện về tình hình kinh tế - xã hội của đất nước, địa phương, thấy được những thuận lợi và khó khăn ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ hậu cần; nhận thức đúng vai trò của CB, CS nhất là vai trò của CBHC trong CTHC của đơn vị... Chỉ có trên cơ sở nhận thức đầy đủ về CTHC, cấp uỷ và người chỉ huy mới có thái độ trách nhiệm đúng đắn, đề ra được chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo CTHC phù hợp, tiến hành công tác kiểm tra uốn nắn CTHC một cách có hiệu quả; mới nâng cao được chất lượng giáo dục CB, CS thuộc quyền về nhận thức, trách nhiệm và động cơ thực hiện nhiệm vụ. Cho nên phải làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng về CTHC cho lãnh đạo, chỉ huy đơn vị, nhất là cán bộ chủ trì. Thực tế cho thấy, hầu hết cán bộ quân đội (trừ CBHC) không được trang bị đủ những kiến thức cần thiết về CTHC. Việc lãnh đạo, chỉ đạo CTHC của họ chủ yếu dựa vào kinh nghiệm nên chưa đảm bảo độ sâu và độ sát cần thiết, hiệu quả không cao.

Với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy việc đào tạo bồi dưỡng về CTHC cần chú trọng cả ở trường và ở đơn vị. ở các bậc học khác nhau của các trường sĩ quan, nhất là sĩ quan chỉ huy và sĩ quan chính trị nên tăng cường nội dung hậu cần quân sự vào chương trình đào tạo nhằm trang bị kiến thức cơ bản hơn, sâu sắc hơn về CTHC cho học viên, tạo cơ sở cho họ làm tốt chức trách, nhiệm vụ

sau này. Mặt khác, cấp uỷ và người chỉ huy cần có ý thức tự giác, tích cực học tập nâng cao trình độ mọi mặt, trong đó có CTHC. Chỉ có vậy họ mới có khả năng lãnh đạo CTHC một cách có hiệu quả.

Hai là, cấp uỷ, người chỉ huy phải làm tốt công tác giáo dục nâng cao nhận thức trách nhiệm của CB, CS trước hết là cán bộ, chiến sĩ hậu cần đối với CTHC của đơn vị. Phải làm cho họ thấy rằng CTHC không những là nhiệm vụ lãnh đạo của cấp uỷ, là chức trách của người chỉ huy, của cán bộ nhân viên hậu cần mà còn là trách nhiệm chung của mọi thành viên trong đơn vị. Từ đó giúp họ xác định động cơ, thái độ đúng đắn trong tiến hành CTHC. Vì sự lãnh đạo chỉ huy chỉ có hiệu quả cao khi đối tượng của lãnh đạo, chỉ huy tiếp nhận sự lãnh đạo, chỉ huy ấy một cách tự giác trên cơ sở có nhận thức, có tình cảm đúng đắn và có trách nhiệm cao. Do đó, phải làm cho mọi CB, CS trong đơn vị thấy được vị trí, vai trò của CTHC, quán triệt và vận dụng đúng đắn quan điểm đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước và quân đội về CTHC. Phải tăng cường giáo dục ý thức tự lực tự cường, khắc phục khó khăn, chủ động sáng tạo, nêu cao tinh thần cần, kiệm, liêm, chính, tích cực tăng gia sản xuất cải thiện đời sống, nâng cao trách nhiệm trong quản lý khai thác, sử dụng các vật tư, trang bị kỹ thuật hậu cần bảo đảm hiệu quả, an toàn, tiết kiệm, giữ tốt dùng bền cho CB, CS trong đơn vị, trước hết là CB, CS hậu cần.

Đồng thời với việc giáo dục nâng cao nhận thức, cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị phải tích cực chăm lo đến đời sống vật chất của CB, CS nói chung, CBHC nói riêng. Vì chỉ khi lời nói đi đôi với việc làm, chỉ khi quyền lợi, lợi ích của CB, CS được đảm bảo mới thực sự tạo ra ý thức nghĩa vụ đúng đắn của CBHC trước công việc, do đó làm cho công tác giáo dục trở nên có hiệu quả thiết thực.

Việc giáo dục nâng cao nhận thức trách nhiệm của CB, CS trong đơn vị về CTHC phải được tiến hành thường xuyên, trong mọi nhiệm vụ, phải có nội dung và hình thức phù hợp với từng đối tượng, từng nhiệm vụ. Trong đó cần chú trọng nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ, nhân viên hậu cần về chức trách, nhiệm vụ, tinh thần phục vụ, tình cảm đồng chí, đồng đội, ý

thức cần, kiệm, liêm chính. Chống mọi tư tưởng và hành động tham ô, tham nhũng, vun vén cá nhân của cán bộ, nhân viên hậu cần.

Ba là, phát huy vai trò của các cơ quan chức năng, trước hết là cơ quan hậu cần trong việc làm tham mưu cho cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị về CTHC. CTHC là một nội dung của công tác lãnh đạo và chỉ huy, đồng thời là trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng trong đơn vị. Để có chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý tốt CTHC, cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị vừa phải làm tốt trách nhiệm của mình vừa phải phát huy trách nhiệm, trí tuệ của tập thể để tìm ra cách làm hay, phương án hiệu quả. Đặc biệt phải phát huy tốt vai trò của cơ quan hậu cần – với chức năng tham mưu về CTHC. Cơ quan hậu cần phải giúp lãnh đạo chỉ huy đơn vị nắm chắc đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, quân đội về CTHC; các chế độ nề nếp CTHC, chế độ tiêu chuẩn của bộ đội, đồng thời đề xuất những phương án tổ chức hậu cần đảm bảo tính khoa học và khả thi, tạo điều kiện cho cấp uỷ và người chỉ huy xác định chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ huy, quản lý CTHC một cách đúng đắn, đặc biệt là trong các nhiệm vụ quan trọng.

Muốn vậy, cấp uỷ và người chỉ huy phải chăm lo xây dựng cơ quan hậu cần vững mạnh, làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực của CBHC, làm cho họ thực sự vừa “hồng”, vừa “chuyên”, có năng lực trí tuệ, trách nhiệm cao trong công tác. Đồng thời, cấp uỷ và người chỉ huy phải có tác phong dân chủ, biết lắng nghe, tiếp thu, chọn lọc ý kiến của các cơ quan chức năng, trước hết là cơ quan hậu cần của đơn vị mình và sự chỉ đạo của cơ quan hậu cần cấp trên. Khắc phục tình trạng độc đoán gia trưởng, bảo thủ và bệnh kinh nghiệm chủ nghĩa. Phải tạo ra môi trường thuận lợi để cơ quan hậu cần, CBHC phát huy trí tuệ, trách nhiệm của mình, trong đó dân chủ thực sự ở đơn vị là điều cốt lõi nhất.

Bốn là, duy trì tốt các chế độ nề nếp CTHC như chế độ thu chi, thanh quyết toán, chế độ quản lý, thanh tra, kiểm tra, điểm nghiệm, chế độ công khai dân chủ về kinh tế... Muốn vậy, cấp uỷ và người chỉ huy phải nắm chắc các chế độ trên và nội dung, phương pháp, hình thức tiến hành của nó để duy trì có hiệu quả. Trong đó, đặc biệt chú ý chế độ kiểm tra, thanh tra và chế độ công khai, dân chủ kinh tế. Thanh tra, kiểm tra là một trong những khâu quan trọng của qui trình

lãnh đạo, chỉ huy. Có chủ trương, kế hoạch đúng nhưng thiếu thanh tra, kiểm tra thì coi như không lãnh đạo, không chỉ huy. Thực tế cho thấy đơn vị nào kiểm tra, thanh tra CTHC chặt chẽ, sâu sát thì đơn vị đó có chế độ nề nếp CTHC tốt, đảm bảo tốt tiêu chuẩn chế độ và đời sống bộ đội. Ngược lại đơn vị nào buông lỏng lãnh đạo chỉ huy, thiếu sâu sát trong thanh tra, kiểm tra thì CTHC ở đơn vị đó sẽ khó tránh khỏi tình trạng yếu kém, dễ sơ hở dẫn đến tiêu cực, sai trái.

Công tác thanh tra, kiểm tra phải toàn diện, bao gồm cả việc chấp hành chế độ qui định, nề nếp, sổ sách, thái độ, chất lượng bảo đảm hậu cần. Trong điều kiện thực hiện phương thức bảo đảm hậu cần mới theo cơ chế thị trường phải đặc biệt chú ý kiểm tra, thanh tra về việc tìm nguồn, tạo nguồn, khai thác, vận chuyển, giá cả, chất lượng mặt hàng, hiệu quả kinh tế trong tổ chức bảo đảm của CBHC nhằm hạn chế và khắc phục tình trạng thông đồng giữa CBHC và chủ hàng về giá để ăn chia. Công tác kiểm tra, thanh tra còn phải vươn xa hơn, sâu hơn trong việc nắm tình hình mức sống, những thay đổi về tài sản, lối sống, đạo đức của CBHC nhằm ngăn chặn tư tưởng và hành động tiêu cực tham nhũng của CBHC.

Chế độ công khai kinh tế, dân chủ kinh tế cũng phải được tiến hành thường xuyên có nề nếp và có thực chất. ở nhiều đơn vị hiện nay chế độ công khai kinh tế, dân chủ kinh tế chưa được duy trì tốt hoặc có duy trì nhưng còn mang tính hình thức, chưa có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao chất lượng quản lý CTHC. Không ít đơn vị vẫn còn tình trạng quỹ đen, sử dụng tiền, vật tư, trang bị của đơn vị không đúng mục đích làm ảnh hưởng xấu đến đời sống, công tác của bộ đội, thậm chí dẫn đến mất đoàn kết trong đơn vị. Để phát huy hiệu quả chế độ công khai kinh tế, dân chủ kinh tế, một mặt lãnh đạo và chỉ huy đơn vị phải tạo ra được bầu không khí dân chủ, đoàn kết, tạo môi trường thuận lợi cho mọi người tham gia quản lý, đóng góp ý kiến, phát huy trí tuệ và trách nhiệm trong CTHC, đồng thời nâng cao năng lực làm chủ và ý thức làm chủ của họ. Mặt khác lãnh đạo chỉ huy đơn vị phải làm tốt công tác thông tin giúp CB, CS nắm chắc chế độ tiêu chuẩn mà họ được hưởng, đồng thời lắng nghe, tiếp thu những ý kiến có trách nhiệm, đúng đắn của họ. Kịp thời chấn chỉnh những sai lầm, thiếu sót trong CTHC. Nâng cao mức sống về vật chất, tinh thần trong đơn vị

trên cơ sở chế độ tiêu chuẩn của Nhà nước, quân đội và nguồn phúc lợi của đơn vị. Phải nghiêm khắc xử lý các hiện tượng vi phạm chế độ tiêu chuẩn của bộ đội, tham ô, tham nhũng trong đơn vị.

Năm là, cấp uỷ và người chỉ huy phải thực sự trong sáng về đạo đức lối sống, nêu cao trách nhiệm cá nhân trong tiến hành CTHC.

Đây là vấn đề có ý nghĩa quyết định đến chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý mọi mặt CTHC. Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến những yếu kém của CTHC thời gian qua ở các đơn vị là vấn đề đạo đức lối sống của cán bộ. Những yếu kém về đạo đức lối sống mà biểu hiện của nó trong CTHC là tình trạng tham nhũng, thiếu trách nhiệm trong khai thác sử dụng tài sản, vật tư, trang bị hậu cần, làm thất thoát lãng phí tiền, vật tư trang bị của đơn vị, làm giảm sút chất lượng hiệu quả CTHC, ảnh hưởng xấu đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ của đơn vị.

Để khắc phục tình trạng trên, một trong những biện pháp quan trọng là phải làm cho đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy đơn vị thực sự trong sáng về đạo đức lối sống, có trách nhiệm cao với CTHC. Chỉ có vậy, mới phát huy được vai trò của cấp uỷ và người chỉ huy trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo đối với CTHC. Vì cán bộ dù có tài giỏi mấy nhưng không có đạo đức thì cũng không thể làm tốt vai trò lãnh đạo của mình được. Từ đó, đòi hỏi cấp uỷ và người chỉ huy đơn vị phải luôn rèn luyện tu dưỡng, nâng cao PCĐĐ lối sống, khắc phục chủ nghĩa cá nhân và mọi tư tưởng, hành động tiêu cực, sai trái. Phải làm tốt việc đấu tranh phê bình và tự phê bình trong nội bộ lãnh đạo, chỉ huy. Kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm khắc với các hành động tham nhũng, vun vén cá nhân. Đồng thời làm tốt công tác phân công, phân nhiệm, phát huy tốt trách nhiệm cá nhân đối với việc lãnh đạo, chỉ đạo CTHC trong tập thể cấp uỷ và chỉ huy đơn vị. Phải lựa chọn những người có trách nhiệm, có hiểu biết tốt về CTHC để phụ trách mặt công tác này. Mặt khác cần thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong lãnh đạo, chỉ đạo, tránh tình trạng độc đoán cũng như trách nhiệm tập thể chung chung trong lãnh đạo, quản lý CTHC của đơn vị.

2.2.3. Xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần vững mạnh

Cơ quan, đơn vị hậu cần là tập thể, là xã hội thu nhỏ và là nơi CBHC sinh hoạt, học tập, rèn luyện và công tác. Do vậy mà cơ quan, đơn vị hậu cần tác động một cách trực tiếp, thường xuyên và mạnh mẽ đến sự hoàn thiện và phát triển nhân cách, đến nhận thức, tình cảm, thái độ và trách nhiệm của CBHC. Vì thế, muốn phát huy vai trò NTCQ của CBHC không thể không chú ý đến việc xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần vững mạnh.

Xây dựng cơ quan đơn vị hậu cần vững mạnh cần quán triệt và vận dụng sáng tạo các chỉ thị của Bộ Quốc phòng, Bộ tổng Tham mưu về xây dựng đơn vị chính qui và xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện. Nội dung xây dựng phải toàn diện về con người, tổ chức, về chế độ nền nếp sinh hoạt công tác, về cơ sở vật chất, môi trường văn hoá, truyền thống, đời sống vật chất tinh thần trong đơn vị...

Để xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần vững mạnh trước hết cần làm tốt những nội dung, biện pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng cho CB, CS trong các cơ quan, đơn vị hậu cần. Đây là biện pháp cơ bản để nâng cao nhận thức, tình cảm, phẩm chất và bản lĩnh chính trị cho CB, CS hậu cần, nhằm làm cho họ tin tưởng và trung thành tuyệt đối với Đảng, với Tổ quốc và nhân dân, ra sức phấn đấu nâng cao phẩm chất và năng lực công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao. Nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng là trực tiếp nâng cao chất lượng xây dựng quân đội về chính trị, tạo cơ sở xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện.

Nội dung giáo dục phải toàn diện, song trước hết cần tập trung giáo dục chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối quan điểm của Đảng, chính sách và luật pháp của Nhà nước, tình hình nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội và đơn vị, âm mưu và những hành động chống phá của các thế lực thù địch. Vì đây là những nội dung quan trọng nhất trực tiếp xây dựng ý thức chính trị cho bộ đội. Việc giáo dục chính trị tư tưởng phải tiến hành ở mọi lúc, mọi nơi, trong mọi nhiệm vụ, mọi hoàn cảnh khác nhau. Phải chú trọng đổi mới cả nội dung và hình thức giáo dục.

Đổi mới nội dung giáo dục tức là làm cho nội dung ấy trở nên thiết thực, sâu sắc, hấp dẫn, dễ hiểu, dễ tiếp thu hơn đối với đối tượng giáo dục; làm cho lý luận gắn với thực tiễn, giáo dục gắn với hành động, khắc phục lối thuyết giáo chung chung khô khan, sách vở như ở nhiều đơn vị trong thời gian qua. Đây là một vấn đề rất khó nhưng phải giải quyết cho được, đòi hỏi rất cao sự nỗ lực từ phía các nhà giáo dục. Trước hết, cần nâng cao chất lượng biên soạn các giáo trình, tài liệu phục vụ cho giáo dục chính trị ở đơn vị. Yêu cầu biên soạn phải gọn, rõ, cắt nghĩa chứng minh các vấn đề nêu ra rõ ràng, thuyết phục, phải cập nhật được thông tin mới, tận dụng được các kết quả nghiên cứu khoa học nhất là khoa học xã hội nhân văn để làm sáng tỏ vấn đề. Đồng thời nội dung phải phù hợp với đối tượng, phù hợp với tình hình nhiệm vụ đơn vị và có liên hệ chặt chẽ với thực tiễn.

Đổi mới nội dung phải đi liền với đổi mới hình thức, phương pháp giáo dục. Phải đa dạng hoá các hình thức giáo dục, kết hợp tốt giữa giáo dục chính trị theo chương trình qui định của Tổng cục Chính trị với giáo dục thường xuyên ở đơn vị. Kết hợp giáo dục chung với giáo dục riêng, chú ý đến đặc điểm tâm lý, nhận thức của đối tượng. Phát huy tốt vai trò của tổ chức đảng, các tổ chức quần chúng đồng thời sử dụng và phát huy có hiệu quả các phương tiện thông tin đại chúng như báo, đài, ti vi trong việc giáo dục nâng cao nhận thức chính trị tư tưởng cho CB, CS.

Vấn đề có ý nghĩa quyết định nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng trong cơ quan đơn vị hậu cần hiện nay là nâng cao chất lượng của “nhà giáo dục”. Cả lý luận và thực tiễn đều khẳng định nhà giáo dục trước hết cần phải được giáo dục. Nhà giáo dục không những cần có kiến thức, phương pháp giáo dục mà còn rất cần đến PCCT, đạo đức. Thiếu những phẩm chất và năng lực giáo dục cần thiết thì nhà giáo dục không thể làm tròn nhiệm vụ giáo dục của mình được. Thực tế vừa qua cho thấy những yếu kém về chính trị, tư tưởng ở một số đơn vị có nguyên nhân từ chất lượng giáo dục, trong đó chất lượng của “nhà giáo dục” là vấn đề cơ bản. Do vậy nâng cao chất lượng giáo dục chính trị cho CB, CS trong các cơ quan, đơn vị hậu cần hiện nay nhất thiết phải nâng cao phẩm chất và năng lực giáo dục cho các nhà giáo dục, trong đó chú trọng đội ngũ cán bộ chính trị, cán bộ chỉ huy, đảng viên và các lực lượng “hạt nhân” trong cơ quan, đơn vị.

Hai là, nâng cao chất lượng các tổ chức trong đơn vị. Chất lượng các tổ chức là tiêu chí, là nội dung cơ bản trong xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện. Đơn vị vững mạnh toàn diện trước hết đơn vị đó phải có tổ chức đảng trong sạch vững mạnh làm tốt vai trò hạt nhân lãnh đạo; phải có hệ thống tổ chức chỉ huy chặt chẽ, có năng lực tổ chức điều hành, chỉ huy đơn vị thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ được giao, đồng thời có các tổ chức quần chúng như: Đoàn thanh niên, Công đoàn, Phụ nữ, Hội đồng quân nhân... vững mạnh phát huy được vai trò quản lý giáo dục, rèn luyện thành viên của mình và có khả năng tổ chức tốt các phong trào hành động của quần chúng hướng vào thực hiện các nhiệm vụ chính trị.

Xây dựng tổ chức phải được tiến hành một cách toàn diện, song trước hết cần nâng cao chất lượng bộ máy và hoạt động của nó. Nâng cao chất lượng bộ máy, đòi hỏi phải làm tốt công tác lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng nhân sự. Phải thường xuyên kiểm tra toàn bộ máy về số lượng và chất lượng, làm cho bộ máy thực sự vững mạnh, là hạt nhân đoàn kết trong các tổ chức và trong đơn vị, có năng lực tham mưu và tổ chức các hoạt động một cách hiệu quả. Cùng với nâng cao chất lượng bộ máy cần nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức tạo nên sức sống và vai trò thực tế của tổ chức ấy. Trong điều kiện hiện nay cần đặc biệt chú ý nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng. Vì tổ chức đảng là bộ phận quan trọng nhất, giữ vai trò là hạt nhân lãnh đạo chính trị ở đơn vị, có chức năng lãnh đạo xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện hoàn thành thắng lợi mọi nhiệm vụ chính trị. Song thực tế hiện nay, nhiều tổ chức đảng chưa phát huy được vai trò, chức năng của mình do hoạt động kém hiệu quả hoặc bị tổ chức chỉ huy lấn át. Nguyên nhân của nó là do tổ chức đảng chưa tổ chức và duy trì tốt các nguyên tắc, nội dung hoạt động của mình, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ, nguyên tắc phê bình và tự phê bình; sinh hoạt và hoạt động của một số tổ chức đảng còn mang tính hình thức, tính chiến đấu chưa cao. Để nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng cần đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo của Đảng trong các tổ chức quần đội, tăng cường vai trò của các tổ chức đảng trong quản lý đánh giá, sử dụng cán bộ, tăng cường công tác kiểm tra của các tổ chức đảng và cơ quan cấp trên đối với việc duy trì chế độ nề nếp và chất lượng, nội dung sinh hoạt đảng ở cơ quan, đơn vị hậu cần. Điều đặc

biệt quan trọng để nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức đảng là nâng cao vai trò của cán bộ chính trị, của bí thư chi bộ, bí thư đảng uỷ các cấp.

Ba là, xây dựng các mối quan hệ trong cơ quan, đơn vị hậu cần trong sạch lành mạnh. Xã hội là tổng hoà các quan hệ giữa người và người. Mỗi tập thể bao giờ cũng được tạo thành từ các thành viên trên cơ sở những quan hệ của họ. Do vậy xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần nhất thiết phải xây dựng các mối quan hệ của nó đảm bảo trong sáng, lành mạnh. Phải xây dựng tình cảm đồng chí, đồng đội, cấp trên cấp dưới, đặc biệt là phải xây dựng sự đoàn kết, nhất trí của CB, CS trên tinh thần nhiệm vụ chung của cách mạng, của quân đội và đơn vị. Trong đó cần chú trọng xây dựng môi đoàn kết trong tập thể cấp uỷ và chỉ huy. Vì chỉ có xây dựng được sự đoàn kết, nhất trí trong tập thể cấp uỷ và chỉ huy đơn vị mới tạo ra cơ sở vững chắc để xây dựng các mối quan hệ khác trong đơn vị. Thực tế ở một số đơn vị, do xung khắc về lợi ích cá nhân, về cá tính, do đầu óc kèn cựa, địa vị mà tập thể cấp uỷ và chỉ huy đơn vị sinh ra mâu thuẫn, mất đoàn kết, làm tổn hại đến các mối quan hệ khác và làm mất sức chiến đấu của đơn vị.

Trong xây dựng tập thể cấp uỷ và chỉ huy ở các đơn vị nói chung, ở cơ quan, đơn vị hậu cần nói riêng, cần chú ý đến đặc điểm tâm lý, cá tính, lứa tuổi, quân hàm, phẩm chất, năng lực và kinh nghiệm công tác của các thành viên, tạo nên sự hài hoà, cảm thông, tôn trọng và giúp đỡ lẫn nhau trên tinh thần nhiệm vụ.

Một vấn đề cực kỳ quan trọng có ý nghĩa quyết định đến chất lượng các mối quan hệ đồng chí, đồng đội, cấp trên cấp dưới trong đơn vị là quan hệ lợi ích. Thực tế xây dựng và chiến đấu của Quân đội ta cho thấy, nhờ có sự thống nhất về mặt lợi ích, có sự đồng cam cộng khổ, chia ngọt sẻ bùi mà cán bộ chiến sĩ Quân đội ta có sự đoàn kết keo sơn, thống nhất về tư tưởng và hành động góp phần tạo ra sức mạnh vô địch cho quân đội đánh thắng mọi kẻ thù xâm lược.

Hiện nay, trong quân đội nói chung, trong các cơ quan đơn vị hậu cần nói riêng đang có sự phân hoá giàu nghèo. Sự phân hoá đó một phần do cơ chế chính sách đãi ngộ của Nhà nước còn chưa thật phù hợp, mặt khác do tác động của cơ chế thị trường, do các hiện tượng tiêu cực tham nhũng... đang làm biến dạng các quan hệ truyền thống trong các tập thể quân đội. Quan hệ đồng chí có khi trên thực tế chỉ còn là danh nghĩa. Quan hệ cấp trên cấp dưới ở một số đơn vị cũng

đang bị làm tổn hại bởi bệnh quan liêu, thói gia trưởng ở một số cán bộ, nhất là cán bộ có chức có quyền. Thực tế đó đang tác động xấu đến các mối quan hệ trong các đơn vị và cần phải có biện pháp khắc phục kịp thời. Do vậy, để xây dựng các mối quan hệ lành mạnh trong cơ quan đơn vị hậu cần bên cạnh việc giáo dục nâng cao tình cảm cách mạng, tình đồng chí, đồng đội, thực hiện tốt điều lệnh, điều lệ của quân đội, dân chủ hoá mọi mặt hoạt động của đơn vị cần có chính sách lợi ích phù hợp, đảm bảo công bằng xã hội được thực hiện; đấu tranh chống mọi biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, quan liêu gia trưởng, xử lý nghiêm khắc những CB, CS có tư tưởng và hành vi làm tổn hại đến các mối quan hệ tốt đẹp trong đơn vị.

Bốn là, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của cơ quan, đơn vị hậu cần.

Đây là một nội dung quan trọng trong xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện. Vì có quan tâm chăm lo tốt đời sống vật chất tinh thần mới tạo ra điều kiện để CB, CS trong cơ quan, đơn vị hậu cần có sức khỏe tốt, yên tâm, phấn khởi thực hiện các nhiệm vụ của đơn vị, rèn luyện tu dưỡng hoàn thiện nhân cách.

Chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho CB, CS trong các cơ quan đơn vị hậu cần trước hết phải đảm bảo đúng, đủ các tiêu chuẩn và quyền lợi được hưởng về vật chất và tinh thần cho họ. Nghiêm cấm mọi hành vi hà lạm, bớt xén tiêu chuẩn chế độ của bộ đội. Tích cực nghiên cứu tìm giải pháp thích hợp nhằm nâng cao mức hưởng thụ vật chất, tinh thần của bộ đội trên cơ sở đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước và quân đội. Giáo dục, động viên nâng cao ý thức tự lực tự cường, cần, kiệm, liêm, chính cho CB, CS. Đẩy mạnh phong trào tăng gia sản xuất, cải thiện đời sống trong đơn vị. Xây dựng, mua sắm, nâng cao chất lượng các công cụ, phương tiện vui chơi giải trí. Duy trì có chất lượng, có nề nếp các chế độ sinh hoạt văn hoá, tinh thần như: Văn hoá văn nghệ, đọc báo nghe tin, xem truyền hình, tạo ra không khí vui tươi, lành mạnh trong đơn vị.

2.2.4. Đổi mới và hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ hậu cần

Cơ chế, chính sách đối với cán bộ là vấn đề có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng NTCQ của người cán bộ. Vì cơ chế chính sách qui định quyền lợi, nghĩa vụ, do đó mà có thể là động lực thúc đẩy tính tích cực, sáng tạo, nhiệt tình trách nhiệm của từng cán bộ, nhưng cũng có thể tạo ra trở lực kìm hãm hoạt động, làm

thui chột tài năng, nhiệt tình của họ. Do đó muốn phát huy vai trò NTCQ của CBHC nhất thiết phải đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với họ.

Nội dung cốt lõi của đổi mới và hoàn thiện cơ chế chính sách là phải làm cho cơ chế, chính sách phản ánh một cách đúng đắn giá trị lao động thực tế của mỗi người, quan hệ giữa cống hiến và hưởng thụ, quyền lợi và trách nhiệm... nhằm thiết lập sự công bằng, bình đẳng. Qua đó kích thích được sự nhiệt tình, sáng tạo, nâng cao được trách nhiệm của CBHC trong thực hiện nhiệm vụ. Việc đổi mới cơ chế, chính sách phải được tiến hành đồng bộ trong tất cả các khâu từ tuyển chọn; đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng, đề bạt đến tiền lương, khen thưởng, kỷ luật.

Tính tích cực xã hội của cán bộ nói chung, CBHC nói riêng trong phát huy vai trò NTCQ của mình chỉ có thể được thực hiện khi họ có cơ hội, điều kiện để làm việc, cống hiến và phấn đấu. Do vậy, cùng với nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng, trước hết cần làm tốt việc sử dụng cán bộ đối với CBHC.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh “Dùng nhân như dùng mộc”, dùng đúng thì thành công, dùng sai thì thất bại. Thực tế cho thấy sử dụng đúng năng lực, sở trường của cán bộ là tạo điều kiện cho cán bộ có điều kiện thuận lợi trong việc thực hiện nhiệm vụ chức trách, đồng thời tạo được sự thích thú, say mê trong công việc, nâng cao được chất lượng thực hiện nhiệm vụ của họ. Sử dụng đúng năng lực, sở trường cán bộ còn là sự đảm bảo quyền được thể hiện, khẳng định phẩm giá của người cán bộ trên thực tế. Qua đó tạo ra động lực thúc đẩy cán bộ tích cực phấn đấu vươn lên. Ngược lại, sử dụng cán bộ không đúng sẽ tạo ra lực cản, kìm hãm tính tích cực sáng tạo, làm thui chột tài năng cán bộ. Kết quả điều tra cho thấy 27,50% CBHC được hỏi khẳng định vấn đề phân công, bố trí CBHC hiện nay chưa được giải quyết tốt [47]. Tình trạng bố trí không đúng chuyên ngành đào tạo, không phù hợp với sở trường cán bộ đang tồn tại ở nhiều cơ quan, đơn vị hậu cần. Đây là một trong những nguyên nhân tác động tiêu cực đến tình cảm, ý chí phấn đấu vươn lên của không ít CBHC. Vì vậy, muốn phát huy vai trò NTCQ của CBHC nhất thiết phải làm tốt vấn đề sử dụng cán bộ.

Yêu cầu cơ bản có tính nguyên tắc là “Việc bố trí và sử dụng cán bộ phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường. Đề bạt cán bộ phải đúng lúc, đúng người, đúng việc” [5, tr.93].

Việc bố trí, sử dụng CBHC ở các cơ quan đơn vị phải tuân thủ yêu cầu cơ bản có tính nguyên tắc trên, song phải được cụ thể hoá cho phù hợp với tổ chức và đặc điểm HDHC ở từng đơn vị. Cần tránh và hạn chế việc bố trí sử dụng trái chuyên ngành không đúng cương vị, hoặc coi nhẹ cán bộ qua đào tạo cơ bản. Trong bố trí sử dụng cán bộ đặc biệt chú trọng việc bố trí cán bộ chủ trì cơ quan, đơn vị hậu cần. Bởi vì đó là những người đứng đầu có vai trò hết sức quan trọng trong việc qui tụ sức mạnh, trí tuệ tập thể trong cơ quan, đơn vị vào thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, lựa chọn, đề bạt người đứng đầu cơ quan, đơn vị hậu cần đòi hỏi phải có đủ phẩm chất, năng lực cần thiết, thực sự gương mẫu, có tác phong làm việc khoa học, dân chủ, công tâm, có năng lực lãnh đạo chỉ huy, quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương ứng với nhiệm vụ chức trách; phải trọng dụng những người có đức, có tài. Phải kiên quyết chống mọi biểu hiện tiêu cực, nhất là hiện tượng chạy chức trong bố trí, sử dụng CBHC.

Để làm tốt vấn đề sử dụng CBHC hiện nay, đòi hỏi phải làm tốt qui hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ. Phải chính quy hoá các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, đề bạt và sử dụng cán bộ, đồng thời phải phát huy cao độ trách nhiệm của các tổ chức đảng và chỉ huy ở các cơ quan, đơn vị.

Một vấn đề quan trọng của việc sử dụng cán bộ là khâu đánh giá cán bộ. Vì có đánh giá đúng thì mới có căn cứ để lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng đúng cán bộ. Để thực hiện tốt đánh giá đối với CBHC, phải dân chủ hoá, công khai hoá, có chuẩn mực, tiêu chí rõ ràng và có qui trình chặt chẽ. Đánh giá CBHC nhất thiết phải do tập thể cấp ủy tiến hành. Tránh định kiến, trù dập cá nhân, thiên vị trong đánh giá cán bộ.

Cùng với bố trí sử dụng cán bộ, vấn đề có liên quan chặt chẽ đến phát huy vai trò NTCQ của CBHC là kiểm tra, giám sát, quản lý chặt chẽ CBHC. Vì kiểm tra, giám sát, quản lý chặt chẽ cán bộ sẽ tạo cơ sở cho đánh giá, bố trí sử dụng chính xác cán bộ. Hơn nữa, hoạt động trong cơ chế thị trường, CBHC thường ở xa sự quản lý của các tổ chức đảng và chỉ huy, dễ bị mặt trái cơ chế thị trường xô đẩy làm sa ngã dẫn đến thoái hoá, biến chất về đạo đức, lối sống, tham nhũng... thì kiểm tra giám sát đối với hoạt động của CBHC càng có ý nghĩa quan trọng.

Để làm tốt việc kiểm tra, giám sát, quản lý CBHC hiện nay cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ chế, qui chế, chính sách cụ thể để kiểm tra giám sát, quản lý có hiệu quả. Bên cạnh đó phải có qui chế thưởng – phạt nghiêm minh, khuyến khích được cái tốt, ngăn chặn, răn đe được cái xấu, phát huy cao độ trách nhiệm của lãnh đạo chỉ huy và của quần chúng trong việc giám sát, kiểm tra, quản lý CBHC.

Đồng thời với đổi mới hoàn thiện cơ chế, chính sách về bố trí sử dụng, cần làm tốt chính sách bảo đảm lợi ích và động viên tinh thần đối với CBHC.

Chính sách bảo đảm lợi ích và động viên tinh thần có vị trí quan trọng trong hệ thống chính sách cán bộ. Nó trực tiếp giải quyết các nhu cầu thiết yếu bảo đảm đời sống và hoạt động của cán bộ và gia đình họ. Do vậy nếu chính sách này phù hợp sẽ thúc đẩy mạnh mẽ tính tích cực xã hội của người cán bộ. Ngược lại chính sách bất hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự nhiệt tình sáng tạo, thậm chí nảy sinh tiêu cực, đẩy cán bộ đến những sai lầm khuyết điểm.

Chính sách bảo đảm lợi ích và động viên tinh thần đối với CBHC chủ yếu là chính sách tiền lương, quân hàm, chính sách phân phối nhà đất, phúc lợi; chính sách bảo hiểm xã hội và chính sách hậu phương quân đội. Hệ thống chính sách này vừa qua đã có sự đổi mới góp phần tạo động lực thúc đẩy CBHC tích cực hoạt động, phấn đấu vươn lên. Song xét tổng thể thì vẫn còn nhiều bất cập cản trở việc phát huy tài năng, trách nhiệm của CBHC. Do vậy cần tiếp tục đổi mới chính sách bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần, theo hướng thiết lập và duy trì công bằng xã hội, giải quyết tốt mối quan hệ giữa cống hiến và hưởng thụ, giữa trách nhiệm quyền lợi, bảo đảm cả ý nghĩa vật chất và tinh thần, ý nghĩa chính trị xã hội và nhân đạo, tạo ra động lực thúc đẩy CBHC vươn lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Đổi mới và hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần đối với CBHC thuộc về trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, quân đội đồng thời là trách nhiệm của cấp uỷ, người chỉ huy các cấp. Nhà nước, quân đội cần tiếp tục cải tiến chế độ tiền lương theo hướng bảo đảm ngày càng tốt hơn đời sống CBHC tương ứng với trình độ phát triển kinh tế – xã hội, tránh tình trạng “nghèo hoá” của cán bộ. Mức lương phải đủ để thu hút nhân tài, kích thích

được nhiệt tình sáng tạo, đồng thời phải khắc phục được lương binh quân hiện nay. Cùng với chính sách tiền lương chính sách quân hàm cũng được cải tiến cho phù hợp. Trong điều kiện hiện nay, chính sách quân hàm phải được hỗ trợ đắc lực của chính sách tiền lương. Không nên bó hẹp số lần nâng lương cho sĩ quan không được thăng quân hàm như hiện nay tối đa là 2 lần, mà nên nhiều lần hơn tùy theo lứa tuổi cán bộ, theo qui hoạch và nhu cầu sử dụng cán bộ, sao cho cán bộ luôn được thúc đẩy bằng động lực lợi ích. Có vậy mới tạo được sự phấn đấu, yên tâm công tác của họ.

Chính sách nhà đất cũng cần được đổi mới. Phải khắc phục được tình trạng bất công bằng, mạnh ai nấy làm trong việc thực hiện chính sách nhà đất hiện nay. Phải tạo điều kiện, cơ hội để cho cán bộ nói chung, CBHC nói riêng có nhà ở để họ yên tâm công tác. Bên cạnh đó cần thực hiện tốt các chính sách hậu phương quân đội, chính sách khám chữa bệnh đối với cán bộ và gia đình cán bộ, phải đặc biệt chú ý khắc phục hiện tượng gây phiền hà, sách nhiễu đối với bệnh nhân ở các bệnh viện quân đội hiện nay.

Bên cạnh đãi ngộ vật chất cần thực hiện tốt chế độ khen thưởng, tôn vinh những cán bộ có thành tích xuất sắc trong HĐHC, đồng thời xử lý kỷ luật nghiêm minh với những CBHC vi phạm đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, điều lệnh quân đội tha hoá biến chất, tham ô, tham nhũng... Nâng cao hiệu quả các phong trào thi đua, giáo dục truyền thống xây dựng lòng tự hào, ý chí quyết tâm của CBHC trong thực hiện nhiệm vụ.

Kết luận chương 2

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC là yêu cầu khách quan của việc nâng cao chất lượng, hiệu quả CTHC. Đây là vấn đề có tính qui luật trong CTHC của Quân đội ta. Vì thế lãnh đạo, chỉ huy các cấp, các cơ quan, đơn vị trong toàn quân đã có những biện pháp tích cực nhằm không ngừng phát triển hoàn thiện phẩm chất, năng lực, định hướng, tạo động lực vật chất tinh thần để phát huy tốt vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội những năm qua. Bản thân CBHC cũng nhận thức được vai trò, vị trí, trách nhiệm của mình. Đại bộ phận CBHC có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức lối sống trong sáng lành mạnh, yên tâm xác định tốt nhiệm vụ và hoàn thành được nhiệm vụ, chức trách được giao.

Tuy vậy, việc phát huy vai trò NTCQ của CBHC một số cơ quan, đơn vị vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Việc quản lý, giáo dục, rèn luyện, sử dụng, bố trí, đãi ngộ đối với CBHC còn nhiều bất cập, chưa phát huy được tính tự giác, tự chủ, tích cực, chủ động của CBHC trong học tập, rèn luyện, tu dưỡng và công tác. Chất lượng NTCQ, trước hết là PCĐĐ và năng lực công tác ở một bộ phận CBHC chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ. Trong đó, đáng lo ngại nhất là sự xuống cấp về đạo đức, tư tưởng và hành vi tham ô, tham nhũng ở một số CBHC .

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải được tiến hành đồng bộ với nhiều giải pháp, biện pháp thích hợp. Trên cơ sở những giải pháp cơ bản đã xác định trong luận văn cần vận dụng một cách sáng tạo vào điều kiện hoàn cảnh cụ thể, tránh chung chung trừu tượng. Trong đó, việc chăm lo đào tạo bồi dưỡng và tạo động lực vật chất, tinh thần thúc đẩy CBHC hoạt động là vấn đề có ý nghĩa xuyên suốt.

Kết luận

Hậu cần là một mặt công tác cơ bản của hoạt động quân sự có vai trò to lớn trong việc tạo nên sức mạnh chiến đấu của quân đội. Muốn bộ đội hoàn thành tốt nhiệm vụ họ phải được đáp ứng đầy đủ kịp thời các nhu cầu vật chất cho sinh hoạt cũng như thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC là một nội dung cơ bản để nâng cao sức mạnh chiến đấu của quân đội.

Nâng cao chất lượng hiệu quả CTHC được tiến hành từ hai mặt cơ bản. Một mặt tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật, phát triển các nguồn lực kinh tế, kỹ thuật, công nghệ tạo nền tảng vật chất cho CTHC. Mặt khác nâng cao chất lượng nhân tố con người, phát huy tính tích cực chủ động sáng tạo của CB, CS trong các đơn vị mà trước hết là CBHC trong CTHC. Đó chính là quá trình phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC. Đây là mặt cơ bản có vai trò quyết định nhất đến chất lượng hiệu quả CTHC. Vì các yếu tố vật chất có vai trò to lớn đến bao nhiêu cũng không thể thay thế được hoạt động sáng tạo của con người. Con người trong quá trình hoạt động luôn đóng vai trò là chủ thể phát huy sức mạnh của điều kiện vật chất và các phương tiện kỹ thuật để đạt được mục đích đề ra.

CBHC là lực lượng nòng cốt, là “gốc” của CTHC. Cho nên nâng cao chất lượng CTHC không thể không phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC trở thành vấn đề có tính qui luật trong sự nghiệp xây dựng chiến đấu của quân đội, trong sự phát triển của ngành hậu cần. Đó là sự tác động của Đảng, Nhà nước, quân đội; cấp uỷ người chỉ huy các đơn vị, cơ quan trong toàn quân, thông qua các biện pháp như đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng, tạo cơ chế chính sách, môi trường thích hợp phát huy phẩm chất và năng lực của CBHC vào giải quyết ngày càng tốt hơn các nhiệm vụ hậu cần đặt ra. Đồng thời là quá trình không ngừng vươn lên của bản thân CBHC về phẩm chất, năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ, chức trách được giao.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội vừa là khoa học vừa là nghệ thuật. Do vậy, việc xác định hệ thống các giải pháp nhằm đạt mục đích đề ra phải trên cơ sở nắm vững những đặc điểm bản chất của quá trình đó, tránh tùy tiện chủ quan. Trong đó những đặc điểm đã được khái quát trong luận văn là cơ bản nhất.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC thời gian qua đã được nhiều cơ quan đơn vị làm tốt, nhưng cũng còn nhiều cơ quan đơn vị chưa quan tâm đúng mức. Đa số CBHC có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng cũng còn một bộ phận không nhỏ CBHC thoái hoá biến chất, năng lực lãnh đạo chỉ huy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ, mức độ hoàn thành nhiệm vụ thấp.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC quân đội phải trên cơ sở thực tiễn, gắn với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ quân đội, nhiệm vụ ngành hậu cần hiện nay. Các cấp uỷ và người chỉ huy phải có nhận thức, thái độ trách nhiệm đúng đắn; có quan điểm toàn diện và giải pháp đồng bộ, đề cao trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng trong phát huy vai trò NTCQ của CBHC. Phải đạt được mục đích làm cho CBHC thực sự yên tâm gắn bó với nghề nghiệp hậu cần, có thái độ, động cơ đúng đắn, trách nhiệm cao, tích cực tự giác, chủ động sáng tạo trong thực hiện các nhiệm vụ CTHC.

Phát huy vai trò NTCQ của CBHC trong HĐHC phải tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp, tác động từ nhiều khía cạnh khác nhau, hỗ trợ, bổ sung cho nhau. Trước hết cần thực hiện tốt các giải pháp cơ bản sau: Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực công tác cho CBHC; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ đảng và người chỉ huy đơn vị đối với CTHC; xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần vững mạnh; đổi mới và hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với CBHC. Trong đó, các giải pháp cần được vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo phù hợp với đặc điểm tình hình từng đơn vị. Đồng thời phát huy vai trò NTCQ của CBHC phải được sự tham gia của các tổ chức các lực lượng, trong đó trách nhiệm trước hết thuộc về lãnh đạo, chỉ huy các cơ quan, đơn vị trong toàn quân.

Danh mục tài liệu tham khảo

1. Ph.Ăngghen(1873-1883), “Biện chứng của tự nhiên”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Tọa tập, tập 20*, Nxb CTQG, Hà Nội, 1994, tr.451 – 826.
2. Bộ Quốc phòng, *Điều lệ CTHC Quân đội nhân dân Việt Nam*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.1999.
3. Hà Nguyên Cát, *Vấn đề đạo đức cách mạng của người CBHC Quân đội nhân dân Việt Nam trong điều kiện hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội 2000.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb CTQG, Hà Nội,1996.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII*, Nxb CTQG, Hà Nội, 1997.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb CTQG, Hà Nội 2001.
7. Đảng uỷ Học viện Hậu cần, *Báo cáo tổng kết thực hiện Nghị quyết 93/NQ-Đảng uỷ Quân sự Trung ương, số 540/BC-ĐU*, ngày 21 tháng 7 năm 2003, 16 tr.
8. Đảng uỷ Quân sự Trung ương, *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ trong quân đội 5 năm (1996 – 2000) và phương hướng 5 năm (2001 – 2005)*, ngày 20 tháng 5 năm 2002, 22 trang.
9. Đảng uỷ Quân sự Trung ương, *Báo cáo tổng kết thực hiện Nghị quyết 93/ĐUQSTU của Đảng uỷ Quân sự Trung ương, số 87/ ĐUQSTU* ngày 23 tháng 3 năm 2004.
10. Đảng uỷ Tổng cục Hậu cần, *Báo cáo kết quả lãnh đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ năm 2001 – 2003*, ngày 29 tháng 8 năm 2003, 12 tr.
11. V.I.Lênin (1914), “Bút ký triết học”, *Lênin Toàn tập, tập 29*, Nxb Tiến bộ, Mátxcova,1981, tr.228 – 229.
12. V.I.Lênin (1918), “Báo cáo về chính sách đối ngoại trình tại cuộc họp liên tịch của Ban Chấp hành Trung ương các Xô-viết toàn Nga và Xô-viết Matxcova, ngày 14 tháng Năm 1918”, *Lênin Toàn tập, tập 36*, Nxb Tiến bộ, Mátxcova,1978, tr.403 - 427.
13. C.Mác (1844), “Bản thảo kinh tế triết học 1844”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Tọa tập, tập 42*, Nxb CTQG, Hà Nội 2000, tr.66-249.

14. C.Mác (1859), “Góp phần phê phán kinh tế chính trị – lời tựa”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập, tập 13*, Nxb CTQG, Hà Nội 1995, tr.13-18.
15. C.Mác (1845), “Luận cương về Phoi-ơ-Bắc”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập, tập 3*, Nxb CTQG, Hà Nội 1995, tr.9-12.
16. C.Mác (1843 – 1844), “Góp phần phê phán triết học pháp quyền Hêghen, lời nói đầu”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập, tập 1*, Nxb CTQG Hà Nội 1995, tr.569-590.
17. C.Mác và Ph.Ăngghen (1845), “Gia đình tư sản”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập, tập 2*, Nxb CTQG, Hà Nội 1995, tr.9-316.
18. C.Mác và Ph.Ăngghen (1845 – 1846), “Hönerliche Arbeit”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập, tập 3*, Nxb CTQG, Hà Nội 1995, tr.15-793.
19. Hồ Chí Minh (1951), “Thư gửi lớp cán bộ cung cấp”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 6*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.295 – 297.
20. Hồ Chí Minh (1946), “Binh pháp Tôn tử – Vấn đề quân nhu và lương thực”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 4*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.261 – 262.
21. Hồ Chí Minh (1947), “Sửa đổi lối làm việc”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 5*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.229 – 306.
22. Hồ Chí Minh (1951), “Bài nói chuyện tại trường chính trị trung cấp quân đội”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 6*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.316 – 322.
23. Hồ Chí Minh (1958), “Đạo đức cách mạng”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 9*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.282 – 293.
24. Hồ Chí Minh (1950), “Khuyến thanh niên”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 6*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.95
25. Hồ Chí Minh (1951), “Bài nói tại Hội nghị kiểm thảo chiến dịch Đường số 18”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 6*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.206 – 207.
26. Hồ Chí Minh (1958), “Bài nói chuyện tại Đại hội sinh viên Việt Nam lần thứ hai”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 9*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.172-174.
27. Hồ Chí Minh (1952), “Bài nói tại Hội nghị cung cấp toàn quân lần thứ nhất”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 6*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.512 – 516.

28. Hồ Chí Minh (1964), “Bài nói trong buổi chiêu đãi mừng Quân đội ta 20 tuổi”, *Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 11*, Nxb CTQG, Hà Nội 2002, tr.349 – 350.
29. Phạm Quân và Lê Ngọc Long, “Chủ động trong đào tạo, qui hoạch và sử dụng cán bộ”, *Báo quân đội nhân dân*, ngày 12 tháng 7 năm 2005.
30. Nguyễn Văn Tài, *Tích cực hoá nhân tố con người của đội ngũ sĩ quan trong xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ khoa học quân sự, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội 1998.
31. Lê Hữu Tầng, *Về động lực của sự phát triển kinh tế – xã hội*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội 1997, 237 tr.
32. Hồ Văn Thông (1972), “Một số vấn đề về mối quan hệ giữa NTCQ và nhân tố khách quan trong thực tiễn”, *Chủ nghĩa duy vật biện chứng, lý luận và vận dụng*, Nxb Sách giáo khoa Mác-Lênin, Hà Nội 1985, tr.195-221.
33. Tổng cục Chính trị, *Giáo trình Tâm lý học quân sự*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 1998.
34. Tổng cục Chính trị, *Nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chính trị Quân đội nhân dân Việt Nam trong thời kỳ mới*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 2002.
35. Tổng cục Chính trị, *Tổ chức sự lãnh đạo của Đảng trong Quân đội nhân dân Việt Nam*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 2003.
36. Tổng cục Chính trị, *Tổng kết công tác cán bộ trong 10 năm đổi mới*, 11/1996, 32 trang.
37. Tổng cục Hậu cần, *Báo cáo sơ kết 5 năm lần thứ 2 (2000 – 2005) phong trào thi đua “Ngành Hậu cần quân đội làm theo lời Bác Hồ dạy”*, số 783/HC – 39 ngày 24 tháng 6 năm 2005, 13 tr.
38. Tổng cục Hậu cần, *Tổng kết hậu cần trong kháng chiến chống Mỹ, cứu nước (1954 – 1975)*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 2001.
39. Tổng cục Hậu cần, *50 năm ngành Hậu cần xây dựng và hoạt động theo tư tưởng Hồ Chí Minh kinh nghiệm và phương hướng phát triển*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 2000.

40. Trung tâm từ điển bách khoa quân sự Bộ Quốc phòng, *Từ điển Bách khoa quân sự Việt Nam*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội 1996.
41. Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Hà Nội - Đà Nẵng 2004.

Phụ lục

Phụ lục 1: Tình hình bố trí, sử dụng cán bộ ở Tổng cục Hậu cần năm 2005

| Đúng cương vị | Số lượng | Không đúng cương vị | Số lượng |
|----------------------------|--------------|----------------------------|------------|
| CBHC được đào tạo dài hạn | 2.670 | CBHC được đào tạo dài hạn | 48 |
| CBHC được đào tạo ngắn hạn | 762 | CBHC được đào tạo ngắn hạn | 144 |
| Cộng | 3.432 | | 192 |

(Nguồn tư liệu: Phòng Cán bộ Tổng cục Hậu cần)

Phụ lục 2: Chất lượng cán bộ của tổng cục hậu cần năm 2004

| | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|------|
| Trình độ học vấn chuyên môn nghiệp vụ | Trung học trở xuống | 35 |
| | Tốt nghiệp PTTH | 321 |
| | Trung học chuyên nghiệp | 114 |
| | Cao đẳng | 376 |
| | Đại học | 2026 |
| | Thạc sĩ | 118 |
| | Tiến sĩ | 45 |
| | Chuyên khoa 1 và chuyên khoa 2 | 253 |
| Đã qua chiến đấu | Trực tiếp chiến đấu | 153 |
| | Phục vụ chiến đấu | 527 |
| Thời gian nhận cấp | 5 năm | 231 |
| | 6 – 9 năm | 489 |
| | 10 năm trở lên | 168 |
| Qua trường | Ngoài quân đội | 993 |
| | Ngoài nước | 79 |
| Phân hướng sử dụng | 1a | 2086 |
| | 1b | 497 |
| | 2 | 597 |
| | 3 | |

(Nguồn tư liệu: Phòng Cán bộ Tổng cục Hậu cần)

Phụ lục 3: Chất lượng cán bộ của tổng cục hậu cần năm 2005

| | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|------|
| Trình độ học vấn chuyên môn nghiệp vụ | Trung học trở xuống | 27 |
| | Tốt nghiệp PTH | 344 |
| | Trung học chuyên nghiệp | 82 |
| | Cao đẳng | 393 |
| | Đại học | 2203 |
| | Thạc sĩ | 128 |
| | Tiến sĩ | 41 |
| | Chuyên khoa 1 và chuyên khoa 2 | 253 |
| Đã qua chiến đấu | Trực tiếp chiến đấu | 115 |
| | Phục vụ chiến đấu | 375 |
| Thời gian nhận cấp | 5 năm | 170 |
| | 6 – 9 năm | 421 |
| | 10 năm trở lên | 137 |
| Qua trường | Ngoài quân đội | 1059 |
| | Ngoài nước | 77 |
| Phân hướng sử dụng | 1a | 2339 |
| | 1b | 435 |
| | 2 | 446 |
| | 3 | 252 |

(Nguồn tư liệu: Phòng Cán bộ Tổng cục Hậu cần)

Phụ lục 4: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Trong quá trình đổi mới đất nước, đổi mới ngành hậu cần quân đội, đồng chí suy nghĩ gì về các ý kiến sau đây:

| Nội dung | Đồng ý % | Đồng ý một phần % | Không đồng ý % |
|---|----------|-------------------|----------------|
| - Tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới theo định hướng XHCN thắng lợi | 90,50 | 9,50 | |
| - Lo lắng về nguy cơ, thách thức đối với đất nước | 69,50 | 30,50 | |
| - Tin tưởng vào sự nghiệp xây dựng quân đội xây dựng ngành Hậu cần vững mạnh | 82,5 | 17,5 | |
| - Kinh tế thị trường làm cho tính tích cực xây dựng quân đội của cán bộ giảm | 16,00 | 57,50 | 26,50 |
| - Tính thực dụng tăng lên, tính đồng chí đồng đội giảm | 26,00 | 53,50 | 21,50 |
| - Phẩm chất và năng lực cán bộ chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ | 17,50 | 71,00 | 11,50 |
| - Tinh thần hy sinh, cống hiến giảm, đòi hỏi hưởng thụ tăng | 29,50 | 50,00 | 20,50 |
| - Cán bộ quân đội quan tâm đời sống cá nhân, gia đình, tinh thần tập thể giảm | 21,00 | 58,50 | 20,50 |

Phụ lục 5: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Vấn đề nào dưới đây được đồng chí quan tâm nhất? (Chọn 5 ý)

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|---|-------|---|-------|
| - Chấp hành đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước | 83,00 | - Học tập, phát triển tài năng | 51,50 |
| - Giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc | 49,50 | - Tiền lương, thu nhập | 55,00 |
| - Chống tham nhũng, tiêu cực xã hội | 90,50 | - Tuân theo pháp luật, kỷ luật quân đội | 18,00 |
| - Giữ gìn và phát huy truyền thống “Bộ đội Cụ Hồ” | 53,50 | - Xây dựng ngành hậu cần vững mạnh | 38,00 |
| - Dân chủ, công bằng | 50,00 | | |

Phụ lục 6: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: ở đơn vị đồng chí việc giải quyết các vấn đề sau như thế nào?

| Nội dung | Tốt % | Chưa tốt % | Yếu kém % |
|---|-------|------------|-----------|
| - Chăm lo giáo dục chính trị - đạo đức | 85,00 | 15,00 | |
| - Quản lý, đánh giá, chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ | 62,50 | 37,5 | |
| - Vấn đề phân phối phúc lợi | 48,50 | 49,00 | 2,50 |
| - Về phân công bố trí trong công tác cán bộ | 65,50 | 27,50 | 7,00 |
| - Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần | 57,50 | 42,00 | 0,50 |
| - Vấn đề công khai tài chính, phúc lợi | 54,00 | 41,50 | 4,50 |
| - Vấn đề công bằng trong cống hiến, hưởng thụ | 42,50 | 54,50 | 4,00 |
| - Vấn đề quan hệ cấp trên – cấp dưới | 66,00 | 31,50 | 2,50 |
| - Vấn đề chính sách hậu phương quân đội | 51,00 | 42,50 | 6,50 |
| - Vấn đề đoàn kết | 63,50 | 35,00 | 1,50 |
| - Vấn đề dân chủ ở đơn vị | 58,00 | 37,50 | 4,50 |

Phụ lục 7: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Yếu tố nào ảnh hưởng tới chất lượng công việc của đồng chí ?

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|--|-------|--|-------|
| - Có trình độ học vấn, đào tạo cơ bản | 85,50 | - Có đạo đức, uy tín | 77,50 |
| - Có tình cảm, động cơ nghề nghiệp đúng đắn | 70,50 | - Có ý chí, nghị lực phấn đấu | 72,50 |
| - Công tác quản lý, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ | 71,00 | - Do bạn bè, cấp trên giúp đỡ | 29,00 |
| - Có quan hệ xã hội rộng | 37,50 | - Có chính sách khen thưởng, kỷ luật tốt | 41,00 |
| - Có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn | 82,50 | - Do yêu cầu nhiệm vụ xây dựng đơn vị | 28,50 |
| - Có vật chất hỗ trợ | 19,00 | - Có sức khỏe | 80,50 |
| - Do năng động nhạy bén | 56,00 | | |

Phụ lục 8: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Người CBHC mà đồng chí mong muốn phải có những tiêu chuẩn nào sau đây? (Chọn 4 ý)

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|-------------------------------------|-------|--------------------------|-------|
| - Đào tạo cơ bản, có học vấn cao | 86,00 | - Được mọi người tin yêu | 42,50 |
| - Có nhà tiện nghi đầy đủ | 5,00 | - Có PCĐĐ cách mạng | 79,50 |
| - Có năng lực hoàn thành nhiệm vụ | 80,50 | - Có gia đình hạnh phúc | 57,00 |
| - Có nghề nghiệp chuyên môn ổn định | 29,50 | - Được xã hội tôn vinh | 6,00 |

Phụ lục 9: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Hiện nay phong trào học tập của CBHC tăng lên theo đồng chí lý do nào là chủ yếu? (chọn 3 ý)

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|
| - Học để phát triển tài năng | 54,50 | - Học để được đề bạt phục vụ lâu dài. | 70,00 |
| - Học để củng cố vị trí | 27,50 | - Học do phong trào | 0,50 |
| - Học để nâng cao hiểu biết | 74,50 | - Học do yêu cầu của tổ chức | 55,00 |

Phụ lục 10: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Những phẩm chất nào dưới đây của CBHC mà đồng chí cho là quan trọng? (chọn 7 ý)

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|--|-------|---|-------|
| - Trung thành tuyệt đối với Đảng, Tổ quốc, nhân dân. | 96,00 | - Học vấn cao, hiểu biết rộng | 49,00 |
| - “Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” | 90,00 | - Yêu thương đồng chí đồng đội, hết lòng phục vụ bộ đội | 77,00 |
| - Luôn hoàn thành nhiệm vụ trên giao | 74,00 | - Có ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết tốt | 54,50 |
| - Phong cách làm việc dân chủ khoa học | 72,50 | - Trung thực, không tham nhũng | 62,50 |
| - Lối sống trong sạch, giản dị | 57,50 | - Nói đi đôi với làm | 70,00 |

Phụ lục 11: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Đồng chí cho biết nhận xét của mình về khả năng của CBHC trên các mặt hoạt động cơ bản sau:

| Nội dung hoạt động | Phương án trả lời | | | |
|--|-------------------|-------|-------|-------|
| | Tốt % | Khá % | TB % | Yếu % |
| - Hoạt động lãnh đạo chỉ huy cơ quan phân đội hậu cần | 37,00 | 56,00 | 6,50 | 0,50 |
| - Xây dựng con người | 26,00 | 58,50 | 15,00 | 0,50 |
| - Xây dựng tổ chức | 65,00 | 12,00 | 22,50 | 0,50 |
| - Xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật ngành | 32,00 | 46,50 | 21,50 | 0,00 |
| - Tổng kết kinh nghiệm, phát triển lý luận, khoa học hậu cần | 24,00 | 49,00 | 20,50 | 6,50 |
| - Đánh giá, phân tích tình hình nhiệm vụ | 30,00 | 54,50 | 15,00 | 0,50 |
| - Tham mưu cho cấp ủy, người chỉ huy về hoạt động bảo đảm hậu cần | 41,00 | 48,50 | 10,50 | 0,00 |
| - Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đảm bảo hậu cần | 43,00 | 46,50 | 10,50 | 0,00 |
| - Khả năng quản lý, khai thác, sử dụng các nguồn vật chất trang bị bảo đảm hậu cần | 38,50 | 48,00 | 11,50 | 2,00 |
| - Khả năng phối hợp hiệp đồng, sử dụng lực lượng trong bảo đảm hậu cần | 34,00 | 51,50 | 14,50 | 0,00 |

Phụ lục 12: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Có ý kiến cho rằng đội ngũ CBHC có những biểu hiện sau đây. Theo đồng chí vấn đề nào đúng?

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|--|-------|---|-------|
| - Giảm sút niềm tin vào lý tưởng cách mạng | 11,00 | - Có xu hướng thực dụng | 68% |
| - Tham ô, tham nhũng | 28,50 | - Có động cơ nghề nghiệp không đúng đắn | 19,50 |
| - Thiếu tình cảm nghề nghiệp | 24,50 | - Thiếu ý thức tổ chức kỷ luật | 12,50 |
| - Trình độ lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, chuyên môn yếu | 30,00 | - Cục bộ, mất đoàn kết | 21,00 |
| - Tiếp tay cho những hành vi tiêu cực (buôn lậu, ký kết các hợp đồng sản xuất trao đổi ăn %) | 22,50 | - Độc đoán, mất dân chủ | 13,00 |
| - Thiếu ý chí tu dưỡng, rèn luyện đạo đức | 29,50 | - Ăn chơi sa đọa | 12,50 |

Phụ lục 13: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Để xây dựng cơ quan, đơn vị hậu cần vững mạnh, theo đồng chí nên tiến hành biện pháp nào dưới đây là chính? (Chọn 3 biện pháp)

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|--|-------|---|-------|
| - Công khai, dân chủ các mặt hoạt động | 82,00 | - Đưa hoạt động của đơn vị vào pháp chế hóa | 44,50 |
| - Tăng cường giáo dục, thuyết phục mang tính tự giác | 19,00 | - Bảo đảm đời sống vật chất, tinh thần | 56,00 |
| - Tạo điều kiện cho cá nhân phát huy tài năng | 30,50 | - Đoàn kết nội bộ | 48,50 |

Phụ lục 14: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Đồng chí cho biết nhận xét của mình về công tác giáo dục chính trị, đạo đức ở cơ quan, đơn vị hậu cần hiện nay.

| | Phương án trả lời | Tỷ lệ % |
|----------------|---|---------|
| Về nội dung | Phong phú hấp dẫn | 27,00 |
| | Nghèo nàn, sáo rỗng | 24,00 |
| | Có đổi mới, song chưa sát với yêu cầu thực tiễn | 77,00 |
| Về hình thức | Vẫn theo hình thức cũ | 17,50 |
| | Phong phú đa dạng | 12,50 |
| | Có đổi mới song còn ít | 12,50 |
| | Nặng về khẩu hiệu | 72,00 |
| Về phương pháp | Thiên về áp đặt | 28,50 |
| | Có tính thuyết phục cao | 13,00 |
| | Nặng về lý thuyết | 42,50 |
| | Có kết hợp lý luận với thực tiễn | 39,50 |

Phụ lục 15: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Đồng chí có kiến nghị và đề xuất gì về giải pháp nâng cao chất lượng HDHC của người CBHC hiện nay? (Chọn 5 ý)

| Phương án trả lời | Tỷ lệ % |
|--|---------|
| - Có chính sách tuyển chọn, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ hợp lý | 83,50 |
| - Quan tâm đời sống vật chất, tinh thần | 50,00 |
| - Tăng cường giáo dục đạo đức lối sống | 26,50 |
| - Thực hiện dân chủ, công bằng | 35,00 |
| - Hợp lý hóa gia đình cán bộ | 57,50 |
| - Đổi mới và hoàn thiện cơ chế bảo đảm hậu cần | 25,00 |
| - Tăng cường kỷ luật, kỷ cương | 12,50 |
| - Tăng cường quản lý cán bộ | 14,00 |
| - Nâng cao ý thức tự giác của cán bộ trong tu dưỡng rèn luyện đạo đức | 24,00 |
| - Xây dựng môi trường xã hội lành mạnh | 13,00 |
| - Tích cực chống tham nhũng, tiêu cực | 32,00 |
| - Tăng cường vai trò của tổ chức đảng, người chỉ huy đối với hoạt động hậu cần | 45,50 |
| - Chú trọng rèn luyện thực tiễn | 11,00 |
| - Nâng cao trình độ khoa học kỹ thuật, trình độ chuyên môn nghiệp vụ | 59,00 |

Phụ lục 16: Kết quả điều tra xã hội học

Câu hỏi: Nếu được lựa chọn lại chuyên ngành hậu cần, đồng chí chọn chuyên ngành nào dưới đây?

| Phương án trả lời | % | Phương án trả lời | % |
|---------------------------|-------|-------------------------------------|-------|
| - Cán bộ chỉ huy tham mưu | 55,50 | - Cán bộ quân nhu | 10,00 |
| - Cán bộ vận tải | 3,00 | - Cán bộ xăng dầu | 5,00 |
| - Cán bộ tài chính | 8,50 | - Cán bộ doanh trại quản lý nhà đất | 6,50 |