



TINH THẦN CỘNG ĐỒNG NGUỒN LỰC PHÁT TRIỂN

>> MAI PHẠM

Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) cần xây dựng và phát huy cao độ tinh thần và ý thức cộng đồng, thực hiện tốt liên thông, liên kết trong tất cả các lĩnh vực hoạt động nhằm phát huy tối đa các thế mạnh, khắc phục các điểm yếu, tạo ra xung lực phát triển mạnh mẽ để hiện thực hóa các mục tiêu chiến lược được ghi trong sứ mệnh của ĐHQGHN.

C ho đến nay nhiều chuyên gia nổi tiếng thế giới đều khẳng định rằng tinh cộng đồng cao là một trong những đặc điểm chung quan trọng nhất của văn hóa và văn hóa chính trị Á Đông. Tinh thần cộng đồng (communitarianism/ community spirit) và truyền thống đoàn kết, tương thân, tương ái cũng là một giá trị, một trong những truyền thống quý báu nhất của dân tộc Việt Nam. Giá trị, truyền thống này có cội rễ sâu xa từ trong phương thức sinh tồn (phương thức tổ chức xây dựng và quản lý điều hành các công trình thủy lợi – yếu tố sống còn của nền sản xuất nông nghiệp trồng lúa nước, yêu cầu đoàn kết chống giặc ngoại xâm...) và từ trong phương thức tổ chức xã hội truyền thống (căn bản dựa trên các cộng đồng gia đình, họ tộc, làng, liên làng và siêu làng). Trải qua hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước, tinh thần cộng đồng và truyền thống

đoàn kết, tương thân, tương ái đã được hun đúc, trở thành một giá trị văn hóa chủ đạo và một truyền thống quý báu – một bệ đỡ quan trọng nhất của chủ nghĩa yêu nước – cơ sở và cội nguồn của sức sống và nội lực phát triển của dân tộc Việt Nam.

Tuy nhiên, trong không ít trường hợp, việc đề cao quá mức tinh cộng đồng cũng dẫn đến những tác động và hệ quả tiêu cực không nhỏ, đó là sự coi thường, xâm hại lợi ích và quyền tự do cá nhân; là sự hạn chế thậm chí bóp chết những sáng tạo cá nhân; là tư duy bình quân cào bằng; là sự thỏa hiệp vô nguyên tắc theo kiểu “chín bỏ làm mười”, “hòa cả làng”; đặc biệt là thói quen đem đặt lợi ích của cộng đồng nhỏ, của bộ phận đối địch với lợi ích của cộng đồng lớn.

Trong thời kỳ hiện đại, ở nhiều nước Á Đông vốn có chung nhiều đặc điểm, giá trị và truyền thống văn hóa với Việt

Nam, người ta đã rất chú tâm nghiên cứu để nhận dạng và phát huy tác động tích cực của các giá trị và yếu tố văn hóa truyền thống, trong đó có tinh thần cộng đồng, trong chiến lược phát triển quốc gia cũng như trong hoạt động quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất, kinh doanh... nhằm tạo ra sức mạnh cố kết, năng lực sáng tạo và cạnh tranh rất cao. Đi đầu trong xu hướng này là các nhà khoa học, các chính khách và đặc biệt là giới doanh nhân Nhật Bản. “Văn hóa công ty” - một đặc thù của các tập đoàn kinh tế và các công ty Nhật Bản chính là một trong những sản phẩm độc đáo của các lý thuyết quản lý và cạnh tranh của mà giới doanh nhân và chiến lược gia Nhật Bản đã sáng tạo nên trong nền kinh tế thế giới sau Thế chiến II. Ngày nay xu hướng đề cao tinh thần, ý thức và ý chí cộng đồng, trong khi vẫn tạo điều kiện để phát huy tối đa năng lực sáng



tạo và tôn trọng tự do cá nhân đang ngày càng trở nên phổ biến không chỉ ở các nước Á Đông mà ở cả một số nước phương Tây.

TÍNH CỘNG ĐỒNG CẦN ĐƯỢC PHÁT HUY CAO ĐỘ

Sau 15 năm xây dựng, ĐHQGHN bộc lộ những bất cập không nhỏ, khiến cho những lợi thế căn bản còn chưa được phát huy đầy đủ để tạo thành xung lực phát triển mạnh mẽ. Một trong những nguyên nhân trực tiếp của những bất cập đó là trong hoạt động của mình, ĐHQGHN và các đơn vị thuộc ĐHQGHN chưa thực hiện tốt liên thông, liên kết trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và nhiều hoạt động khác.

Khi phân tích về tinh thần và ý thức cộng đồng của cán bộ và sinh viên ĐHQGHN chúng ta thấy nổi lên vấn đề là còn có những xung đột chưa được nhận thức và giải quyết một cách thỏa đáng về lợi ích, ý chí và tình cảm trong các mối quan hệ cá nhân – cộng đồng nhỏ – cộng đồng lớn.

Nhìn vào thực tiễn phát triển của ĐHQGHN trong những chặng đường vừa qua, phải ghi nhận thực tế là phần lớn cán bộ, đảng viên, đoàn viên, sinh viên đã và đang nỗ lực hết mình với tinh thần trách nhiệm cao. Nhiều người đã thực sự gương mẫu, đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích cá nhân, góp phần hết sức to lớn vào sự phát triển chung của các đơn vị. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ và sinh viên nặng đầu óc cá nhân, vị kỷ, cục bộ, bè phái, đặt lợi ích bản thân hoặc lợi

Nội dung và cơ sở của tinh thần và ý thức cộng đồng của ĐHQGHN cần có sự đồng thuận cao của toàn thể cán bộ, sinh viên, của tất cả các đơn vị, ở tất cả các cấp:

Đồng thuận cao trong nhận thức về sứ mạng, mục tiêu, chiến lược phát triển của ĐHQGHN;

Đồng thuận cao về lợi ích, trong đó phải giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân với lợi ích tập thể, giữa lợi ích tập thể nhỏ / bộ phận với lợi ích toàn thể/cộng đồng lớn;

Đồng thuận cao trong việc kiên quyết thực hiện các chủ trương chính sách, giải pháp... để thực hiện sứ mệnh, mục tiêu, chiến lược phát triển, kế hoạch nhiệm vụ;

Đồng thuận cao trong cơ chế phân phối, chia sẻ, huy động, quản lý và sử dụng các nguồn lực;

Đồng thuận cao trong nỗ lực đương đầu với các thách thức, giải quyết các khó khăn;

Đồng thuận cao trong chiến lược xây dựng và quảng bá thương hiệu ĐHQGHN;

Đồng thuận cao để xây dựng và gìn giữ tình cảm gắn kết cộng đồng, cùng tạo nên định hướng giá trị chung của văn hóa ĐHQGHN.



ích cục bộ lên trên lợi ích chung, chưa có cái nhìn toàn cục và chưa có nhận thức đúng đắn về mối quan hệ giữa cá nhân với tập thể, và đặc biệt là giữa các cộng đồng nhỏ với cộng đồng lớn nhất là ĐHQGHN.

Trong nhận thức và trong hoạt động thực tiễn cần chú ý rằng: nếu chùng nào mỗi cá nhân không mạnh thì tập thể không thể mạnh và ngược lại; nếu lợi ích mỗi cá nhân không được đảm bảo thì lợi ích của cộng đồng cũng bị xâm hại và ngược lại. Nếu các cơ sở (từ bộ môn, nhóm nghiên cứu, chi bộ...) và các đơn vị không xây dựng và phát triển được tinh thần và ý thức cộng đồng mạnh thì không thể có ý thức và tinh thần cộng đồng ĐHQGHN. Nhưng quá trình xây dựng và phát huy ý thức cộng đồng của các cộng đồng nhỏ thường rất dễ biến thành quá trình hình thành và

phát triển của tinh thần cục bộ, cát cứ tập thể của các cộng đồng nhỏ, đặt các cộng đồng nhỏ trong thế ly khai, xung đột với cộng đồng lớn. Đây là nguy cơ thường trực, là xu hướng "tự nhiên" đang rất phổ biến ở nhiều đơn vị trong ĐHQGHN, bởi lẽ lợi ích của cá nhân, của đơn vị thường là "sát sườn", dễ nhận biết và dễ thấy cần được chăm lo, bảo vệ hơn, trong khi lợi ích của cộng đồng lớn hơn thường không "sát sườn", không dễ nhận biết và không được cá nhân hay cộng đồng nhỏ coi đó là lợi ích của mình. Chưa kể đến một thực tế là ở nhiều đơn vị, những cá nhân nào chăm lo nhiều hơn, bảo vệ lợi ích của cộng đồng nhỏ tốt hơn, kể cả việc bảo vệ lợi ích vị kỷ bằng những biện pháp không chính đáng, lại dễ được cộng đồng nhỏ đánh giá cao hơn, có "uy tín" hơn... Đây chính là những

thực tế cần được đặc biệt lưu ý khi nghiên cứu xây dựng và phát huy tinh thần, ý thức cộng đồng ở ĐHQGHN hiện nay.

NHÂN LÊN NGUỒN XUNG LỰC PHÁT TRIỂN

Cho đến nay dù tiếp cận tinh thần và ý thức cộng đồng dưới góc độ nào (văn hóa học, lịch sử, xã hội học, tâm lý học hay khoa học chính trị...) thì cuối cùng các nhà nghiên cứu cũng đều chia sẻ một số điểm thống nhất là: Trong môi trường xã hội, văn hóa á Đông thì tính cộng đồng (hay "cái cộng đồng") và tính cá nhân (hay "cái cá nhân") là hai mặt đối lập nhưng không loại trừ lẫn nhau mà lại là điều kiện tồn tại của nhau trong một thể thống nhất biện chứng; Cộng đồng, dù là cộng đồng lớn hay nhỏ, xét về mặt xã hội, không

thể tồn tại trên cơ sở một cấu trúc đơn giản chỉ với các mối liên hệ ngang (horizontal connections), bởi lẽ khi đó cộng đồng sẽ trở thành các tập hợp người giản đơn (collectivity). Vì vậy, xét về phương diện xã hội, cộng đồng phải xác lập được một cấu trúc bền vững với các mối liên hệ ngang và liên hệ dọc phức hợp; Tự bản thân cấu trúc và các mối liên hệ nội tại cũng chưa đủ điều kiện để biến bất kỳ một tổ chức hay thiết chế xã hội nào thành một cộng đồng. Tổ chức hay thiết chế đó chỉ trở thành cộng đồng khi sự vận hành của cấu trúc đó trong một môi trường xác định dựa trên những “mẫu số chung” sau: các thành viên của nó cùng chia sẻ lợi ích chung; cùng có một hay nhiều mục tiêu chung; cùng có động cơ và ý chí chung; cùng hành động tự giác dựa trên những nguyên tắc chung; cùng có hình dung đồng nhất về cộng đồng và có tình cảm gắn kết cộng đồng cao. Tất cả các yếu tố trên tạo nên sự “đồng thuận chung” (general consensus) – cơ sở của sự cố kết và sức sống của cộng đồng.

Để hướng tới xây dựng và phát huy tinh thần và ý thức cộng đồng trong ĐHQGHN dựa trên sự đồng thuận cao* thì bên cạnh việc áp dụng đồng bộ và liên tục các giải pháp cụ thể cần đặc biệt chú trọng việc phát huy cao độ vai trò của tổ chức Đảng và các đoàn thể (Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên, Hội Cựu giáo chức, Hội Cựu chiến binh v...) bởi lẽ tổ chức Đảng và các đoàn thể này chính là huyết mạch chính trị, tư tưởng và tổ chức. Đồng thời cần phát huy vai trò gương mẫu, vai trò quy tụ của đội ngũ các nhà giáo, các nhà khoa học đầu đàn, đầu ngành trong việc xây dựng và phát huy tinh thần và ý thức cộng đồng, đặc biệt là trong việc giáo dục cho các lớp cán bộ kế cận và sinh viên về tinh thần và ý thức cộng đồng

Trong không ít trường hợp, việc đề cao quá mức tinh cộng đồng cũng dẫn đến những tác động và hệ quả tiêu cực không nhỏ.



tập trung của Đảng. Đây chính là tiền đề tạo nên sự đồng thuận cao về mọi phương diện.

Để xây dựng và phát huy tinh thần và ý thức cộng đồng ở ĐHQGHN, phải thực hiện một loạt các giải pháp đồng bộ, liên tục ở tất cả các cấp và các đơn vị.

Thứ nhất, trong công tác giáo dục chính trị tư tưởng cần phải làm cho cán bộ và sinh viên ĐHQGHN nhận thức đúng và đầy đủ về những đặc điểm ưu việt, những lợi thế to lớn của mô hình, cơ chế và vị thế của ĐHQGHN, tính tất yếu và hiệu quả của liên thông, liên kết, đồng thời phải làm cho cán bộ và sinh viên ĐHQGHN có được nhận thức một cách khoa học về những lợi ích chung, mục tiêu chung, nhằm tạo ra động cơ chung, khát vọng chung và ý chí chung của toàn thể cán bộ và sinh viên ĐHQGHN (chung sứ mệnh, kế hoạch

chiến lược phát triển...).

Thứ hai, về phương diện lãnh đạo, quản lý phải xây dựng được những quy định khoa học, rõ ràng minh bạch về quản lý điều hành, về phân phối và sử dụng nguồn lực hợp lý để làm cơ sở cho việc thực hiện liên thông, liên kết, đảm bảo sự đồng thuận về lợi ích và phát huy tối đa thế mạnh và hiệu quả của cơ chế và các nguồn lực.

Thứ ba, trong đào tạo, phải tiếp tục đổi mới và hoàn chỉnh phương thức tổ chức đào tạo theo tín chỉ, đảm bảo thực hiện tốt liên thông, liên kết giữa các đơn vị đào tạo và giữa các bậc học, trước mắt phải tổ chức lại việc đào tạo các môn học chung, ngành kép, sử dụng chung nguồn nhân lực và cơ sở vật chất.

Thứ tư, trong hoạt động khoa học - công nghệ cần ưu tiên đầu tư phát triển các nhóm nghiên cứu liên ngành mạnh, hỗ trợ các hoạt động KHCN liên ngành, đa ngành với sự tham gia của nhiều đơn vị để thực hiện những nhiệm vụ KHCN trọng điểm.

Thứ năm, cần đổi mới phương thức tổ chức và nâng cao hiệu quả của các hoạt động chung, đặc biệt là các hoạt động của tổ chức Đảng và các đoàn thể.

Thứ sáu, cần nghiên cứu để xây dựng và thực hiện chiến lược thương hiệu của ĐHQGHN một cách khoa học, liên tục và kiên quyết.

Thứ bảy, cần chú trọng đến những hoạt động tương thân tương ái, tăng cường giao lưu giữa các đơn vị và giữa các thế hệ cán bộ và sinh viên ĐHQGHN nhằm xây dựng và phát huy cao độ tinh thần cộng đồng trong từng cơ sở, từng đơn vị làm bệ đỡ cho việc xây dựng và phát triển tinh thần và ý thức cộng đồng trong toàn ĐHQGHN./.